

Onduidelijkheden met betrekking tot het gezagscriterium bij het definiëren van de arbeidsovereenkomst.

Position paper op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Evert Verhulp, 18 augustus 2018.

1 Inleiding.

Mij is gevraagd, aan de hand van de notitie van 25 juli 2018, welke elementen van gezag onduidelijk zijn en ik ben uitgenodigd daarover een position paper te schrijven. Uitdrukkelijk is gevraagd niet een mogelijke andere invulling van het gezagscriterium mee te nemen.

Het kabinet stelt in verschillende stukken en bewoordingen dat “er verwarring is over wat de gezagsverhouding inhoudt”.¹ Het is de vraag of dat wel helemaal juist is. Naar mijn mening is er onder juristen geen werkelijke verwarring over wat de gezagsverhouding inhoudt. Er is eerder sprake van een toenemende groep werkers en hun ‘werkgevers’ die de uitkomst van de interpretatie van de feitelijke verhouding tussen partijen als gezagsverhouding niet aanvaardt en de rechtsrelatie zo vorm probeert te geven dat die gezagsverhouding minder eenvoudig kan worden aangenomen. Om misverstanden te voorkomen: die pogingen zijn naar mijn mening –zeker vanuit de positie van partijen gezien- vaak begrijpelijk en soms terecht, maar soms ook maatschappelijk onwenselijk. Rechters lijken –naar mijn inschatting vanwege die partijbelangen- in toenemende mate bereid te zijn om partijen de ruimte te gunnen een opdrachtovereenkomst in plaats van een arbeidsovereenkomst te sluiten. Ik werk dat hieronder uit in drie delen:

- waarom in de rechtspraak de gekozen contractuele vorm van belang wordt geacht,
- waarom het gezagscriterium daarbij het springende punt is,
- wat dat gezag dan precies inhoudt,
- en welk handelingsperspectief de overheid het best kan worden voorgehouden.

2 De door partijen gekozen contractsvorm wordt van belang geacht?

De arbeidsovereenkomst is een verplicht contract waarvan, als aan de elementen van art. 7:610 BW is voldaan, sprake is. Zoals gezegd, neigt de Nederlands rechtspraak meer en meer naar een ruimere invulling van vooral het element gezag, dat in art. 7:610 BW is uitgedrukt met de woorden ‘in dienst’. De oorsprong van die ruime invulling lijkt een naar mijn mening verkeerde lezing van het arrest Groen/Schoevers.² De Hoge Raad overwoog dat wat tussen partijen heeft te gelden *‘wordt bepaald door hetgeen hun bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen heeft gestaan, mede in aanmerking genomen de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en aldus daaraan inhoud hebben gegeven.’* Eerder betoogde ik al dat de Hoge Raad hiermee niet de vrijheid aan partijen heeft willen geven om de overeenkomst zelf juridisch te duiden, maar dat het gaat om de beoordeling van de feitelijke invulling die partijen beogen te geven aan de overeenkomst, of

¹ Citaat uit de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 februari 2018, Roadmap vervanging DBA. Zie ook de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juni 2018, Uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’

² HR 14 november 1997, NJ 1998,149 (Groen/Schoevers)

daaraan daadwerkelijk hebben gegeven.³ Anders gezegd: als partijen om fiscale of arbeidsrechtelijke redenen heel bewust een opdrachtovereenkomst sluiten maar het deze partijen voor ogen staat zich feitelijk zo ten opzichte van elkaar te gedragen dat is voldaan aan de elementen van art. 7:610 BW, dan is sprake van een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad heeft die bewuste partijbedoeling om geen arbeidsovereenkomst te sluiten wegens fiscale of andere niet inhoudelijke redenen in meerdere arresten, zoals het arrest Stichting Thuiszorg Rotterdam/PGGM en het Gouden Kooi-arrest,⁴ ook in deze lijn eenvoudig gepasseerd. In fiscale zaken verduidelijkt de Hoge Raad de woorden van het Groen/Schoevers-arrest, zoals in het arrest van 12 september 2014 waarin de Hoge Raad overweegt: *“Bij het beantwoorden van die vraag (of sprake is van een arbeidsovereenkomst EV) moet acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien. Daartoe moeten niet alleen de rechten en verplichtingen die partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stonden in aanmerking worden genomen, maar moet ook acht worden geslagen op de wijze waarop partijen aan hun overeenkomst uitvoering hebben gegeven en daaraan aldus inhoud hebben gegeven (vgl. HR 25 maart 2012, nr. 10/02146, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, BNB 2011/205, NJ 2011/594)”*.⁵ Deze andere verwoording van de eerder geciteerde overweging uit het arrest Groen/Schoevers geeft de bedoeling van de in dat arrest gebezigde woorden beter weer. Ook in een recente conclusie (waarin de situatie zich voordoet dat partijen bewust een arbeidsovereenkomst sluiten terwijl van een dergelijke overeenkomst feitelijk geen sprake is, teneinde een verblijfsvergunning voor de ‘werknemer’ te verkrijgen) meldt A-G Drijber: *“Gelet op de door een arbeidsovereenkomst geboden bescherming past m.i. in zijn algemeenheid terughoudendheid om aan te nemen dat geen arbeidsovereenkomst voorligt.”* Naar mijn mening is de rechtspraak van de Hoge Raad tamelijk duidelijk: de door partijen gekozen contractsvorm is niet relevant, maar de wijze waarop partijen beogen zich ten opzichte van elkaar te gedragen of zich feitelijk ten opzichte van elkaar hebben gedragen, is relevant. Deze benadering komt overeen met de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie, waarin de naam die partijen aan de overeenkomst geven van geen of ondergeschikt belang wordt geacht.⁶

3 Waarom wordt dan toch gesproken over onduidelijkheid van de gezagsrelatie?

Vaak worden de woorden van de Hoge Raad in het arrest Groen/Schoevers zo uitgelegd dat de bewuste bedoeling van de partijen om geen arbeidsovereenkomst te sluiten vanwege fiscale of arbeidsrechtelijke regels van belang is bij de definiëring van de overeenkomst tussen partijen. In de lagere rechtspraak lijkt soms zelfs de op deze manier beschouwde partijbedoeling doorslaggevend.⁷ De druk op de lagere rechtspraak om de door partijen

³ Zie eerder in deze zin: E. Verhulp, De ‘eigenaardigheid’ van het arbeidsrecht, in: S.F. Sagel, Vrienden door Dik en Dun (liber amicorum voor R.A.A. Duk), Kluwer 2011, p. 228-229 en: noot onder HR 13 juli 2007, NJ 2007, 449 (St. Thuiszorg Rotterdam/PGGM)

⁴ HR 13 juli 2007, NJ 2007, 449 (St. Thuiszorg Rotterdam/PGGM) HR 25 maart 2012, ECLI:NL:HR:BP3887, JAR 2012/109 (de Gouden Kooi), zie ook HR 15 december 2006, NJ 2007, 448 (Van Houdts/BBO) en HR 9 december 2011, ECLI:NL:HR:LJN BT7500 (Tros/Schretlen)

⁵ HR 12 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2653, JAR 2014/260 (coöperatie van prostituees)

⁶ HvJ EU 3 juli 1986, C-66/85, EU:C:1986:284 (Lawrie-Blum) r.o. 20; HvJ EU 13 januari 2004, C-256/01, EU:C:2004:18 (Allonby), r.o. 70; HvJ EU 7 september 2004, C-456/02, EU:C:2004:488 (Trojani), r.o. 16.

⁷ Recent door Gerechtshof Amsterdam 3 juli 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:2271 (Better Mind), Gerechtshof Amsterdam 10 juli 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:2384 (de Persgroep), Gerechtshof Arnhem Leeuwarden 10 juli 2018, ECLI:GHARL:2018:6333, Rechtbank Rotterdam 12 maart 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:2013,

vanwege fiscale of arbeidsrechtelijke gevolgen gekozen contractsvorm zwaar te laten wegen, past bij het breder gedragen gevoel dat 'de werker' vaak zelf voldoende mans is om af te zien van de voor de werknemer verplichte bescherming. Daarbij komt dat de werkende zelf ook vaak bewust kiest voor het sluiten van een opdrachtovereenkomst, om allerhande nobele (de vrijheid, flexibiliteit, zelfstandigheid, status, het verwerven van arbeid die alleen aan zelfstandigen wordt aangeboden) en minder nobele (zelfstandigenaftrek en andere fiscale voordelen) motieven⁸ en zijn wisseling van standpunt dat van een opdrachtovereenkomst toch geen sprake is maar van een arbeidsovereenkomst, wordt soms als 'het eten van twee walletjes' beschouwd. Dat was bijvoorbeeld in de casus van Groen/Schoevers ook zeker aan de orde, zodat de uitkomst dat Groen een arbeidsovereenkomst werd ontzegd, goed aansluit bij het rechtsgevoel. Daarbij komt dat in civiele procedures de maatschappelijke of andere⁹ belangen bij het aannemen van een arbeidsovereenkomst niet naar voren worden gebracht en ook niet in de belangenafweging worden betrokken, maar alleen de partijbelangen voor het voetlicht komen.

Ook speelt dat contracten die professionele opdrachtgevers met hun werkers sluiten vaak zo zorgvuldig worden opgesteld, dat daarmee een papieren werkelijkheid wordt gecreëerd die lastig door de feiten is te weerleggen.¹⁰ Een voorbeeld daarvan is dat de kantonrechter het in de Deliveroo zaak¹¹ van belang achtte dat in het contract is opgenomen dat de fietser/werker zich vrijelijk kan laten vervangen bij het verrichten van de werkzaamheden. Het betoog van de werker dat dat hij zich feitelijk niet heeft laten vervangen, maakt volgens de rechter geen verschil voor de beoordeling van de overeenkomst als opdrachtovereenkomst. De vraag is waarom een platformmedewerker, die zijn app gewoon uitschakelt of een bezorgklus via de app afwijst als hij geen arbeid wil verrichten, ooit de behoefte kan hebben zich in de werkzaamheden te laten vervangen. Die behoefte zal alleen bestaan als het denkbaar is dat de werker ook voor anderen bezorgklussen aanvaardt en die professioneel (dus op een zekere schaal) zal uitbesteden aan die anderen.¹² Een dergelijke professionele onderaanneming van het bezorgwerk ondersteunt Deliveroo niet met zijn app, alleen al niet omdat dat de bijl legt aan de wortel van het verdienmodel van Deliveroo. Door slimme formuleringen van contracten, waarin vaak bepalingen zijn opgenomen die alleen vanwege het doel om een arbeidsovereenkomst te voorkomen, is het er in ieder geval niet makkelijker op geworden om het arbeidsrechtelijke uitgangspunt 'wezen gaat voor schijn' toe te passen.

De bepaling die vooral wordt gebruikt om een opdrachtovereenkomst in plaats van een arbeidsovereenkomst te onderbouwen, is de bepaling die de werker de mogelijkheid beidt zich te laten vervangen. Hiervoor, met de Deliveroo-uitspraak, is al duidelijk gemaakt dat de clause praktisch gezien soms geen nut heeft of kan hebben, maar soms toch in rechte het door de opdrachtgever beoogde doel (geen arbeidsovereenkomst) bewerkstelligt. Opvalt dat

⁸ Zie voor de redenen om als zelfstandige te werken: IBO Zelfstandigen zonder personeel, april 2015, p. 32 e.v.

⁹ Denk bijv. aan de verplichting een ondernemingsraad in te richten indien meer dan 50 werknemers in de onderneming werkzaam zijn

¹⁰ Dat gegoochel met woorden verleide de London Employment Tribunal om in het geval van de door Uber bv. gebruikte contracten te spreken van 'twisted language', London Employment Tribunal, 28 oktober 2016, case no 2202555/15 (Aslam & Farrer vs Uber BV).

¹¹ Rechtbank Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 (Ferwerda/Deliveroo)

¹² Zie ook in deze zin: Central Arbitration Committee, 17 November 2017, case no: TUR1/985 (2016), (IWGB vs Deliveroo) en M. Ford, Pimlico Plumbers: Cutting the Gordian Knot of Substitution Clauses. UK Labour Blog, 19th July 2018.

ook de opdrachtovereenkomst regelt dat de opdrachtnemer zich onder de omstandigheden als genoemd in art. 7:404 BW niet mag laten vervangen, hetgeen bijvoorbeeld bij een portretschilder ook voor de hand ligt. In de Pimlico beslissing worstelt ook de Supreme Court met een vervangingsclausule en komt tot het oordeel dat waar het recht van de werkende om zich te laten vervangen beperkt is tot door de ‘opdrachtgever’ ‘goedgekeurde’ werkenden, die vervanging er niet aan in de weg staat aan te nemen dat de werker de arbeid persoonlijk moet verrichten.¹³ Dat lijkt me een goed uitgangspunt. Pas als de werkende zich als verdienmodel laat vervangen, zal niet snel van persoonlijke arbeid sprake zijn.¹⁴

4 Om welk ‘gezag’ gaat het? Het ondergeschiktheids criterium.

Ik constateer ook verschillen tussen de lagere rechters en de Hoge Raad en tussen fiscale en civiele zaken bij de invulling van het gezagscriterium. De Hoge Raad geeft – naar mijn mening terecht- blijk van een ruime opvatting over die invulling. Zo staat een grote mate van vrijblijvendheid met betrekking tot de taakvervulling door de werker een arbeidsovereenkomst niet in de weg, en evenmin dat de werkgever niet het recht heeft specifieke handelingen aan de werker op te dragen. In de woorden van de Hoge Raad: *“Een dergelijke vrijheid bij de beroepsuitoefening hoeft echter niet in de weg te staan aan de aanwezigheid van een gezagsverhouding.”*¹⁵ Dat werknemers in toenemende mate professionals zijn die geen inhoudelijke sturing bij het verrichten van de werkzaamheden nodig hebben, staat het aannemen van een arbeidsovereenkomst dus niet in de weg. De moderne gezagsrelatie bestaat niet zo zeer uit de bevoegdheid van de werkgever om instructies te geven. Die gezagsrelatie bestaat daaruit dat de werker deel uitmaakt van de organisatie van de werkgever en de toepassing van de door de organisatie uitgevaardigde regels, en de daar geldende gebruiken en gewoonten, aanvaardt.¹⁶

De op deze wijze beschouwde gezagsrelatie sluit goed aan bij de wijze waarop het Europese Hof van Justitie (HvJ EU) die beschouwt. Dat hof hanteert voor de definiëring van het werknemersbegrip de elementen die ook het Nederlandse recht hanteert, te weten het verrichten van arbeid, de loonbetaling en de ondergeschiktheid.¹⁷ Voor het HvJ EU is bij de beoordeling van de ondergeschiktheid van belang of de werker arbeid verricht *“zonder enige gezagsverhouding met betrekking tot de keuze van deze activiteit, de arbeidsomstandigheden en de beloning, — onder zijn eigen verantwoordelijkheid, en — tegen een beloning die volledig en rechtstreeks aan hem wordt betaald”*.¹⁸ Is daarvan sprake dan is de werker ondernemer en geen werknemer. De organisatorische inbedding van de werker wordt dus ook economisch beoordeeld: de werker die zelf bij het uitoefenen van de werkzaamheden van de organisatie waarbinnen hij werkt niet een zelfstandig financieel risico loopt, zal snel als werknemer worden beschouwd. In de fiscale rechtspraak is deze benadering niet ongebruikelijk, zoals bij een piloot van Ryanair die stelt als zelfstandige de

¹³ Supreme Court, 13 June 2018, Judgment Pimlico Plumbers Ltd vs Smith, (2018) USKC 29, r.o. 34.

¹⁴ Vgl. Gerechtshof Amsterdam 30 januari 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:314 (Post NL Pakketten Benelux B.V.)

¹⁵ HR 12 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2653, JAR 2014/260 (coöperatie van prostituees)

¹⁶ In deze zin: HR 1 mei 2015, ECLI:NL:HR:2015:1172, JAR 2015/133 (Kriterion)

¹⁷ HvJ EG 3 juli 1986, 66/85 (Lawrie/Blum)

¹⁸ ECJ 20 November 2001, C-268/99 (Jany and others), zie in vergelijkbare zin: HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, EU:C:2014:2411 (FNV Kunsten Informatie en Media), en al eerder HvJ EG 16 december 1975, cases 40-48, 50, 54-56, 111, 113 en 114/73, Jur. 1975, p. 1663, onder 476 (Coöperatieve vereniging Suiker Unie UA e.a. v Commissie)

werkzaamheden te verrichten.¹⁹ Gelet ook op de financiële inbedding van de werkzaamheden (geen eigen productiemiddelen etc.) wordt de piloot voor de toepassing van de IB als werknemer beschouwd. Overigens vind ik het op zijn minst opmerkelijk en lijkt me juridisch zeer moeilijk vol te houden dat de helft van de piloten van Ryanair terecht als zelfstandige werkt.²⁰ Dat geldt ook voor remplaçanten in orkesten, die op papier wel een opdrachtovereenkomst sluiten maar waarvan het ondenkbaar is dat zij de arbeid zelfstandig als opdrachtnemer verrichten. Dat is ondenkbaar omdat ze in het orkest, onder leiding van een dirigent, hun werkzaamheden verrichten. Het is ook ondenkbaar dat een remplaçant in een orkest als zelfstandige arbeid verricht omdat zijn individuele arbeidsprestatie in het orkest (zonder de organisatie en medewerking van de 'opdrachtgever') niet te vermarkten is en de opbrengst van zijn arbeid dus niet volledig en rechtstreeks aan hem kan worden betaald.²¹

Ook hier speelt weer dat de contracten vaak zo worden opgesteld dat de werkelijke bedoeling van partijen en de feitelijke werkwijze nauwelijks meer van de juridische werkelijkheid te onderscheiden is. In het Verenigd Koninkrijk citeert het Supreme Court een rechter die over de spanning tussen het deel uitmaken van de organisatie en dus ondergeschiktheid enerzijds en zelfstandigheid anderzijds schrijft: *"on one hand Pimlico wanted to present their operatives to the public as part of its workforce but that, on the other, it wanted to render them self-employed in business on their own account: and that the contractual documents had been 'carefully choreographed' to serve these inconsistent objectives."*²²

In het civiele recht, en daarin dan weer vooral in de lagere rechtspraak wordt, zoals gezegd, de door partijen gekozen contractsvorm en de bepalingen van de overeenkomst meer tot uitgangspunt genomen bij het kwalificeren van de overeenkomst die strekt tot het verrichten van arbeid. Uit de eerdergenoemde rechtspraak²³ blijkt dat ook bij de invulling van het gezagscriterium de lagere rechtspraak vaak meer ruimte laat dan naar in ieder geval Europees recht terecht is. Dit leidt tot de constatering dat de Nederlandse beoordeling van een overeenkomst die strekt tot het verrichten van arbeid steeds verder uit de pas loopt met de Europese.²⁴ Eva Grosheide en ik zullen er in een te verschijnen bijdrage op wijzen dat dit er toe leidt dat Nederland sommige Europese regels niet juist heeft geïmplementeerd omdat de daarin vervatte rechten dienen toe te komen aan de werknemer naar Europees recht en we concluderen dat de Nederlandse overheid het risico loopt wegens de onjuiste implementatie onrechtmatig te handelen.²⁵

¹⁹ Rb. Gelderland 17 januari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:224 (piloot).

²⁰ De Volkskrant 11 augustus 2018

²¹ HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, EU:C:2014:2411 (FNV Kunsten Informatie en Media). Zie ook het Gerechtshof 's Gravenhage, 1 september 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:2305, dat niet verder gaat dan te overwegen dat de remplaçant een schijnzelfstandige is als bedoeld in het voornoemde arrest van het HvJ EU.

²² Supreme Court, 13 June 2018, Judgment Pimlico Plumbers Ltd vs Smith, (2018) USKC 29.

²³ Zie noot 8. De lijst is makkelijk uit te breiden, zie bijv. gerechtshof Amsterdam 11 april 2017, JAR 2017/130, ECLI:NL:GHAMS:1275 (bedrijfsleider restaurant), gerechtshof Arnhem Leeuwarden 28 augustus 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7588, JAR 2017/248 (scriptiebegeleider), Rechtbank Den Haag 16 juni 2016, JAR 2016/171 (ECLI:NL:RBDHA:2016:7077 (bewuste inleenovereenkomst), Vz Rechter Rb. Limburg 14 juni 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:5085 (bewuste opdrachtovereenkomst)

²⁴ Zie ook in deze zin A. Stege, noot bij JAR 2015/19 en veel genuanceerder G.C. Boot, 'Groen Schoevers op losse schroeven?', *Arbeidsrecht* 2015/14

²⁵ E. Grosheide en E. Verhulp, 'de ZZP'er op vakantie' (werktitel), nog te verschijnen.

5 De hoofdelementen om een gezagsverhouding aan te nemen

Mij is gevraagd weer te geven wat de hoofdelementen zijn om een gezagsverhouding aan te nemen. In het bovenstaande heb ik die reeds uitgewerkt, ik vat ze hier samen:

- De bedoeling van partijen ten aanzien van de contractsvorm, als die bedoeling is ingegeven door de juridische of fiscale gevolgen van die keuze, is niet relevant bij de beoordeling van de overeenkomst, relevant zijn de voorgenomen rechten en plichten over en weer,
- Ondergeschiktheid moet ruim worden geïnterpreteerd: Indien de werker of zijn arbeid onderdeel uitmaakt van de organisatie van de 'werkgever', in die zin dat de werker of de wijze waarop hij zijn arbeid verricht is onderworpen aan de binnen de organisatie geldende regels of richtlijnen, zeker indien zijn arbeid behoort tot de kernactiviteit van de onderneming en / of indien zijn arbeid niet volledig en rechtstreeks aan hem kan worden betaald, dat een zwaar gewicht in de schaal legt ten gunste van de kwalificatie van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst,
- Als de werker zich bij het verrichten van de arbeid vrijelijk kan laten vervangen en dat ook als verdienmodel doet, leidt dat snel tot de conclusie dat dat sprake is van een opdrachtovereenkomst, maar overigens dient die conclusie op basis van de mogelijkheid van de werker om zich te laten vervangen niet te snel te worden getrokken.

6 Afsluitend

Zolang geen andere keuzes worden gemaakt, dienen de overheid (belastingdienst, Inspectie SZW etc) en andere belanghebbenden (pensioenfondsen, UWV, medewerkers) handhaving van de thans geldende regelingen na te streven. Dit omdat de huidige interpretatie door vooral de lagere rechtspraak aanzienlijke risico's met zich brengt: de werker die door de lagere rechtspraak als zelfstandig wordt beschouwd ten opzichte van zijn opdrachtgever heeft als hij toch werknemer in andere zin blijkt wellicht aanspraak op WW²⁶, WIA en pensioen, zonder daarvoor premies te hebben betaald. Een dergelijke opdrachtnemer kan heel goed werknemer naar EU-recht zijn en uit dien hoofde aanspraken hebben waarin, bij gebreke aan een juiste regeling, de Nederlandse overheid dient te voorzien. Door het aangaan van opdrachtovereenkomsten waar arbeidsovereenkomsten aangewezen zijn, kan de medezeggenschap krachtens de WOR onvoldoende tot uiting komen en zo meer.

Zolang onze instituties zijn gebouwd rond de arbeidsovereenkomst en daarvoor geen voldoende alternatief is, dat zeker onderzocht moet worden,²⁷ is het handhaven van de huidige regelingen (zoals hierboven toegelicht) de passende oplossing.

²⁶ En dat is niet fictief, zie HR 25 maart 2012, ECLI:NL:HR:BP3887, JAR 2012/109 (de Gouden Kooi)

²⁷ Het onderzoek daarnaar is aangekondigd in de brief van 22 juni 2018 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid