



## Overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer

afdeling **Inhoudelijke Ondersteuning**

*aan* De leden van de vaste commissie voor  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

*datum* 6 februari 2019

Betreffende wetsvoorstel:

### **35074**

Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)

### **Eindstemming wetsvoorstel**

Het wetsvoorstel is op 5 februari 2019 aangenomen door de Tweede Kamer.

Voor: D66, VVD, SGP, CDA, ChristenUnie en FvD.

Tegen: 50PLUS, PvdA, SP, GroenLinks, PVV, PvdD en DENK.

### **Aangenomen amendementen**

#### **Artikel I, onderdeel B, onder 2, en artikel I, onder 1**

58 → **61** (Stoffer c.s.) over arbeidsrecht seizoenarbeid

Werkgevers in onder meer de land- en tuinbouw zijn vanwege de aard van het werk vaak aangewezen op flexibele arbeid. Ook komt het geregeld voor dat werktijden zeer kort van tevoren worden gewijzigd. Ondergetekenden vinden dat de wetgever rekening dient te houden met de specifieke kenmerken van het werk in zulke sectoren. Dit amendement regelt daarom een uitzondering voor seizoengebonden werk op grond van natuurlijke of klimatologische omstandigheden. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan bepaald worden dat de verplichtingen om bij wijziging van arbeidstijden loon te betalen en om na een jaar een contract met vaste arbeidsomvang aan te bieden niet gelden. Eveneens kan bepaald worden dat niet de

Amendementen zijn in volgorde van stemming - op artikelnummer - weergegeven: allereerst de aangenomen en/of overgenomen amendementen, vervolgens de verworpen of ingetrokken amendementen en tenslotte eventuele moties. Vervangen amendementen zijn d.m.v. een → aangegeven: bijv. 7 → 8 → **20**. Amendement nr. 7 is vervangen door amendement nr. 8, dat op zijn beurt vervangen is door amendement nr. 20. De vette notatie van het stuknummer geeft aan dat dit het definitieve amendement is. De stemmingslijsten worden gemaakt op basis van de ongecorrigeerde draad van de vergadering.



datum 6 februari 2019

blad 2

in artikel 7:628a, tweede lid, genoemde termijn geldt. De bepaling biedt partijen de mogelijkheid om in de cao of regeling voor de aangewezen functie te bepalen welke van de leden 3 en 5 al dan niet van toepassing zijn en in hoeverre de termijn van het tweede lid geldt.

De verkorting van de opzegtermijn is voor de werknemer die werkzaam is op een nulurencontract gekoppeld aan de oproeptermijn. Indien voor de functies die bij cao of bij regeling worden aangewezen niet de oproeptermijn van artikel 7:628a, tweede lid, geldt, wordt de opzegtermijn voor deze groep gesteld op 4 dagen.

**Aangenomen. Voor: DENK, D66, de VVD, de SGP, het CDA, de ChristenUnie en FvD.**

#### **Diverse artikelen**

7 → 22 → 29 → **38** (Smeulders c.s.) over het niet wijzigen van de proeftijdbepalingen

De indieners zijn van mening dat het verlengen van de maximale proeftijd op geen enkele manier onderbouwd is. Het is niet duidelijk welk knelpunt dit oplost, of welke partijen hier behoefte aan hebben. Ten tweede creëert het nieuwe onzekerheid voor werknemers, die met deze maatregel 5 maanden lang nauwelijks bescherming genieten. Ten derde gaat het arbeidsmobiliteit tegen, omdat er bij werknemers angst kan ontstaan om een nieuw vast contract aan te gaan. Ten slotte achten de indieners de kans groot dat er misbruik van deze mogelijkheid gemaakt kan worden, en heeft het kabinet onvoldoende onderbouwd hoe dat tegengegaan kan worden.

Dit amendement regelt daarom dat de voorgestelde verlenging van de proeftijd wordt geschrapt. Dit betrof de enige inhoudelijke wijziging van artikel 7:652 BW. Er was echter van de gelegenheid gebruik gemaakt om de formulering van dit artikel in technische zin aan te passen. Het is wenselijk deze wetstechnische verduidelijking van het artikel te behouden. Om die reden vervallen niet alle aanpassingen van het artikel nu de verlenging van de proeftijd wordt geschrapt. De wijzigingen van het artikel die behouden blijven hebben inhoudelijk geen gevolgen. Voorts worden de bepalingen die te maken hadden met de uitbreiding van de proeftijd geschrapt.

**Aangenomen. Tegen: FvD.**

#### **Artikel III, onderdeel D**

55 → **60** (Stoffer c.s.) over premie 21-minners

Ondergetekenden zijn van mening dat de wetgever rekening dient te houden met de specifieke aard van bijbaantjes door studenten. Het toepassen van de hoge WW-premie ligt bij deze groep niet voor de hand, omdat geen sprake is van instroom in de WW. Dit amendement zorgt er daarom voor dat op deze groep de lage premie wordt toegepast. Het amendement vermijdt het risico dat studenten in het hoger onderwijs en afgestudeerden uit het MBO tegen elkaar worden uitgespeeld op grond van uiteenlopende arbeidsvoorwaarden en werkgeverslasten. Naast de leeftijdsgrens van 21 jaar wordt ook het vereiste gesteld dat de gemiddelde arbeidsomvang niet meer dan 12 uur heeft bedragen.

Voor de toepassing van deze uitzondering moet de werkgever bij de vierwekelijkse of maandelijkse loonaangifte toetsen of er door de werknemer jonger dan 21 jaar niet meer dan 12 uur per week is gewerkt. In de loonaangifte en vervolgens in de polisadministratie



datum 6 februari 2019

blad 3

op basis van de loonaangifte staan niet de gewerkte uren maar de verloonde uren, en niet per week, maar voor het aangiftetijdvak. Gekozen is daarom voor een regeling waarbij toepassing van 12 uur per week wordt getoetst aan de verloonde uren per aangiftetijdvak. 12 uur per week komt bij vierwekelijkse loonaangifte overeen met 48 uur per tijdvak en bij maandelijkse loonaangifte met 52 uur per tijdvak. De werkgever dient hierbij uit te gaan van de verloonde uren als bedoeld in Regeling gegevensuitvraag loonaangifte. Wanneer dat het geval is, dan kan over dat aangiftetijdvak de lage premie worden afgedragen.

**Aangenomen. Voor: 50PLUS, D66, de VVD, de SGP, het CDA, de ChristenUnie en FvD.**

## **Verworpen en ingetrokken amendementen**

### **Opschrift, beweegreden en artikelen II, onderdeel U, en XVII**

41 (Kuzu) over wijzigen wetsvoorstel in "Wet arbeidsmarkt uit balans"

De indiener is van mening dat het voorliggende wetsvoorstel de rechten van werknemers op de arbeidsmarkt beperkt. Om deze reden is de citeertitel «Wet arbeidsmarkt in balans» niet gepast. Indiener stelt voor om daarom het opschrift en de citeertitel van het wetsvoorstel te wijzigen in «Wet arbeidsmarkt uit balans». Daarnaast is deze technische wijziging doorgevoerd in de beweegreden en in artikel III, onderdeel U, van het wetsvoorstel.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdD, DENK en de PVV.**

### **Artikel I, onderdeel B, onder 2**

13 (Van Kent) over het vervangen van de vier-dagentermijn

Het voorliggend wetsvoorstel voorziet in een 4-dagentermijn voor oproepovereenkomsten. Alhoewel dit een verbetering is ten opzichte van de huidige praktijk, is dit een zeer korte termijn. Bovendien is er een risico dat door de vierdagentermijn nu in de wet vast te leggen dit in de praktijk niet als minimale termijn zal dienen, maar als de nieuwe norm. Deze korte termijn bemoeilijkt het combineren van meerdere parttime banen en is daardoor ongewenst. Indiener stelt daarom voor de 4-dagentermijn te vervangen door een 14-dagentermijn.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA en de PvdD.**

### **Artikel I, onderdeel B, onder 2, en vervallen van artikel IX**

14 → 40 (Van Kent) over een contract met vaste arbeidsomvang van rechtswege

Het voorliggend wetsvoorstel voorziet in een verplichting voor werkgevers om werknemers met een oproepovereenkomst, na 12 maanden een contract voor een vast aantal uren aan te bieden. De indiener constateert dat deze termijn van 12 maanden een verslechtering is ten opzichte van de drie maanden waarna een beroep op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang kan worden gedaan door de werknemer. Bovendien blijft het bij een verplichting tot het doen van een aanbod. Mede gelet op de zwakke positie van de oproepmedewerker, zal hij naar verwachting de werkgever hier niet op aan durven spreken indien dit aanbod uitblijft. De indiener is daarom van mening dat een oproepovereenkomst steeds na drie maanden van rechtswege over dient te gaan in een contract met een aantal vaste uren, overeenkomstig het gemiddelde van de voorgaande drie maanden. Tevens



datum 6 februari 2019

blad 4

blijven de arbeidsvoorwaarden, de werkzaamheden en de plaats waar de arbeid wordt verricht minimaal overeenkomstig met die van de voorgaande drie maanden.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdD en de PVV.**

#### **Artikel I, onderdeel B, onder 2, en vervallen van artikel IX**

25 → 39 (Van Brenk) over een arbeidsomvang van rechtswege van 12 maanden

Het wetsvoorstel regelt dat werknemers met een oproepovereenkomst na twaalf maanden een contract moet worden aangeboden voor een vaststaand aantal uren. Indiener vindt de bepaling dat «een aanbod» moet worden gedaan door de werkgever onvoldoende om de positie van de werknemer wezenlijk te versterken. Indiener stelt voor, dat een oproepovereenkomst na twaalf maanden bij goed functioneren van rechtswege overgaat in een contract voor het gemiddelde aantal gewerkte uren in de vóórgaande periode van twaalf maanden, waarbij het arbeidspatroon moet worden voortgezet en arbeidsvoorwaarden, werkzaamheden en plaats waar de arbeid wordt verricht minimaal hetzelfde blijven.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA, GroenLinks, de PvdD, DENK, 50PLUS en de PVV.**

#### **Artikel I, onderdeel B, onder 2, en artikel III, onderdeel D**

23 → 31 (Stoffer) over uitzonderingen in verband met seizoenswerk

Werkgevers in onder meer de land- en tuinbouw zijn vanwege de aard van het werk vaak aangewezen op flexibele arbeid. Ook komt het geregeld voor dat werktijden zeer kort van tevoren worden gewijzigd. Ondergetekende vindt dat de wetgever rekening dient te houden met de specifieke kenmerken van het werk in deze sectoren. Dit amendement regelt daarom een uitzondering voor seizoensgebonden werk. De verplichting om bij wijziging van arbeidstijden loon te betalen en om na een jaar een contract met vaste arbeidsomvang aan te bieden gelden niet. Ook wordt de lage premie toegepast. Het amendement sluit aan bij de bestaande uitzondering in de wettelijke regeling van de ketenbepaling, waarin op grond van het wetsvoorstel de beperking van klimatologische of natuurlijke omstandigheden komt te vervallen (artikel 7:668a, dertiende lid).

**Ingetrokken.**

#### **Diverse artikelen**

20 → 30 (Stoffer) over een regeling voor jongeren

Ondergetekende is van mening dat de wetgever rekening dient te houden met de specifieke aard van bijbaantjes door studenten. De voorgestelde bepalingen inzake oproepovereenkomsten en de premiedifferentiatie komen niet voort uit de wens om hun positie te beschermen, maar leveren voor werkgevers wel onwenselijke lasten op. Dit amendement treft daarom een specifieke regeling voor werknemers jonger dan 21 jaar die slechts beperkt arbeid verrichten, namelijk gemiddeld minder dan 12 uur per week. Deze regeling komt overeen met de reeds bestaande regelingen voor jongeren inzake de transitievergoeding en de ketenbepaling. Dit amendement uniformeert de bepalingen en voegt twee uitzonderingen op grond van leeftijd toe. De verplichting om na een jaar een contract met vaste arbeidsomvang aan te bieden en het recht op loon bij het wijzigen of intrekken van arbeidstijden zijn op deze groep niet van toepassing. Naast deze uitzonderingen wordt voor deze groep de lage premie toegepast. Het amendement vermijdt het risico dat studenten in het hoger onderwijs en afgestudeerden uit het MBO



datum 6 februari 2019

blad 5

tegen elkaar worden uitgespeeld op grond van uiteenlopende arbeidsvoorwaarden en werkgeverslasten.

**Ingetrokken.**

#### **Artikel I, onderdelen B, F en J**

56 (Stoffer en Baudet) over arbeidsrecht 21-minners

Ondergetekenden zijn van mening dat de wetgever rekening dient te houden met de specifieke aard van bijbaantjes door studenten. De voorgestelde bepalingen inzake oproepovereenkomsten komen niet voort uit de wens om hun positie te beschermen, maar leveren voor werkgevers wel onwenselijke lasten op. Dit amendement treft daarom een specifieke regeling voor werknemers jonger dan 21 jaar die slechts beperkt arbeid verrichten, namelijk gemiddeld minder dan 12 uur per week. Deze regeling komt overeen met de reeds bestaande regelingen voor jongeren inzake de transitievergoeding en de ketenbepaling. Dit amendement uniformeert de bepalingen en voegt twee uitzonderingen op grond van leeftijd toe. De verplichting om na een jaar een contract met vaste arbeidsomvang aan te bieden en het recht op loon bij het wijzigen of intrekken van arbeidstijden zijn op deze groep niet van toepassing. Deze werknemers behouden overigens wel het recht om geen gehoor te geven aan de oproep van de werkgever indien de oproep niet ten minste vier dagen van tevoren is gedaan.

**Verworpen. Voor: 50PLUS, de SGP en FvD.**

#### **Artikelen I, onderdelen F en N**

12 (Van Kent) over het niet verlengen van de ketenbepaling

Het voorliggend wetsvoorstel voorziet in het verlengen van de ketenbepaling van twee naar drie jaar met als doel zekere contracten te bevorderen. De indiener constateert dat de Wet werk en zekerheid (Wwz) hetzelfde doel had, maar met een tegenovergestelde maatregel; het verkorten van de ketenbepaling van drie naar twee jaar. Zonder dat de Wwz is geëvalueerd deze maatregel nu alweer terugdraaien, getuigt volgens de indiener van een onbetrouwbare overheid. Bovendien ontbreekt de onderbouwing hoe juist het verlengen van de periode waarover onzekere contracten kunnen worden aangeboden, gaat bijdragen aan meer zekere contracten. Sterker: er is brede twijfel of dit het middel is voor het beoogde doel. Indiener is daarom van mening dat het beter is de ketenbepaling voorsnog ongewijzigd te laten.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA, DENK, 50PLUS en de PVV.**

#### **Artikel I, onderdeel F**

24 (Gijs van Dijk) over een uitzondering voor het primair onderwijs

Dit amendement regelt dat afspraken voor de vervanging van een leerkracht wegens ziekte door invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs op het terrein blijven liggen van sectorale partijen in het primair onderwijs. Het wetsvoorstel voorziet erin om het primair onderwijs volledig uit te zonderen van de ketenbepaling indien een invalkracht nodig is ter vervanging van een zieke docent. Dit betekent dat tijdelijke invalkrachten bij ziekte onbeperkt tijdelijk kunnen worden ingezet. Tevens wordt in de memorie van toelichting expliciet aangegeven dat hiermee een uitzondering van de ketenbepaling niet afhankelijk te laten zijn van cao-onderhandelingen.



datum 6 februari 2019

blad 6

Een van de oorzaken van het nog altijd groeiende lerarentekort in het primair onderwijs, is het imago probleem. Potentiele leerkrachten (jong en oud) zijn vanwege de relatief lage lonen, hoge werkdruk en status van het beroep huiverig om te kiezen voor het leraarschap in het primair onderwijs. Toekomstige docenten zijn op zoek naar zekerheid en daarbij hoort een contract waar je op kunt bouwen. De mogelijkheid om invallers onbepaald in te kunnen zetten indien er sprake is van ziektevervangings, geeft niet de gewenste zekerheid. De indiener erkent dat vervanging bij ziekte in het primair onderwijs specifieke maatregelen behoeft, maar een regeling, die niet is afgestemd met sectorale sociale partners, is onwenselijk. Bovendien is, naar tevredenheid van sociale partners, in de cao primair onderwijs (artikel 3.1 lid 5) het mogelijk gemaakt dat tijdelijke arbeidscontracten wegens ziektevervangings mogen worden aangeboden gedurende maximaal 36 maanden. Dit is al zeer ruim, want binnen drie jaar moet een werkgever een docent toch zekerheid op vast werk kunnen geven. De voorgestelde verruiming om, in de wet, onbepaald invallers in te kunnen zetten zonder enig uitzicht op een zeker contract is zeer vergaand. Tevens wordt het hiermee voor sectorale sociale partners lastiger om gewenste maatwerkafspraken te maken.

Tevens geeft de Raad van State in haar reactie op de Wet Arbeidsmarkt in Balans aan dat de toelichting niet duidelijk maakt waarom soortgelijke problematiek zich in andere sectoren niet voor kan doen en waarom er dus een gedetailleerde regeling voor een sector in het Burgerlijk Wetboek wordt gemaakt. Daarnaast stelt de Raad van State waarom de inzet van andere instrumenten, zoals oproepovereenkomsten, de problematiek in het primair onderwijs niet kunnen verlichten.

Deze specifieke uitzondering voor het primair- en speciaal onderwijs is volgens de indiener overbodig en onwenselijk. Met deze uitzondering wordt het werkelijke probleem, het lerarentekort, niet opgelost.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA, GroenLinks, de PvdD, DENK, 50PLUS en de PVV.**

#### **Diverse artikelen**

6 + 19 → **28** (Smeulders en Van Kent) over het niet versoepelen van het ontslagrecht

De indieners zijn van mening dat wijzigingen in het ontslagrecht op dit moment niet wenselijk zijn. De Wet Werk en Zekerheid is nog te kort van kracht om al conclusies te trekken over de werking ervan. De indieners willen graag de evaluatie van de Wet Werk en Zekerheid afwachten. Daarnaast is het wat de indieners betreft onvoldoende duidelijk welk effect de voorgestelde wijziging zal hebben. De indieners vrezen dat gebruik van de cumulatiegond de nieuwe standaard zal worden, terwijl de gedachte van de Wet Werk en Zekerheid juist was om het ontslagrecht duidelijker en voorspelbaarder te maken.

**Verworpen. Voor: de SP, GroenLinks, de PvdD, DENK, 50PLUS en de PVV.**

#### **Artikel I, onderdelen H en L**

21 → **59** (Stoffer en Baudet) over vergoedingen bij ontslag

De regering geeft aan dat de voorgestelde cumulatieve i-grond in artikel 7:669 BW een volwaardige grond is naast de specifieke gronden a tot en met g en de h-grond als restcategorie. Het gaat in alle gevallen om het vereiste van een redelijke grond voor ontslag. Zo bezien is er geen reden om de i-grond anders te behandelen, bijvoorbeeld door enkel bij deze grond een extra vergoeding mogelijk te maken. Het vergoedingstelsel kan dan leiden tot ongerechtvaardigde ongelijke behandeling van werknemers. Bij het ontslag op basis van de i-grond maakt de werknemer kans op een extra vergoeding, terwijl die mogelijkheid ontbreekt in situaties waarin daarvoor meer aanleiding zou bestaan. Voor



datum 6 februari 2019

blad 7

werkgevers geldt dat zij meer kosten maken bij ontslag op basis van de i-grond, terwijl de redenen voor ontslag in samenhang mogelijk zwaarder zijn dan bij ontslag op basis van een enkele voldragen grond.

Ondergetekenden vinden deze situaties onwenselijk. Dit amendement breidt daarom de mogelijkheid van een extra vergoeding uit naar alle ontslaggronden. Dit zorgt ervoor dat de rechter bij andere gronden onder meer rekening kan houden met de leeftijd en arbeidsmarktkansen van de werknemer.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdD, DENK, de SGP en FvD.**

### **Artikelen I, onderdelen H en L**

17 → 33 (Van Kent en Gijs van Dijk) over meer ruimte voor maatwerk bij vergoeding

Evenals de Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt het voorliggend wetsvoorstel kantonrechters slechts beperkt mogelijkheid voor het toepassen van maatwerk bij het toekennen van een transitievergoeding indien het ontslag berust op de cumulatiegroond. Een factor 1,5 doet naar mening van de indieners niet in alle gevallen recht aan de belabberde positie op de arbeidsmarkt waarin werknemers terecht kunnen komen. Neem bijvoorbeeld een werknemer van 54 wiens dienstverband na 6 jaar wordt beëindigd. Of deze werknemer nu 2 of 3 maandsalarissen transitievergoeding krijgt, maakt niet veel uit. Indieners zijn van mening dat de factor 1,5 als bovengrens voor de transitievergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegroond daarom dient te worden geschrapt.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA, GroenLinks, de PvdD, DENK, 50PLUS en de PVV.**

### **Artikelen I, onderdelen H en L**

26 (Van Brenk) over het verhogen van de vergoeding bij cumulatiegroond

De vergoeding die bij een ontbinding via de i-grond (cumulatiegroond) kan worden toegepast is een extra vergoeding in aanvulling op de transitievergoeding. De extra vergoeding die in dat geval mogelijk aan de orde is, is bedoeld om de werknemer te compenseren voor het feit dat de werkgever er niet in is geslaagd om een beëindiging op een voldragen grond te realiseren. Voor de huidige in de wet genoemde ontslaggronden geldt dat deze voldragen moeten zijn om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te kunnen leiden. Indiener is van mening, dat met het mogelijk maken van ontslag op basis van meerdere onvoldragen ontslaggronden – de nieuwe cumulatiegroond – sprake is van een wezenlijke, fundamentele beperking van de ontslagbescherming. Dit rechtvaardigt volgens indiener een ruimere mogelijkheid voor de rechter om via de extra vergoeding maatwerk te leveren, en de omstandigheden van het geval te wegen. Als ontslag mogelijk wordt gemaakt op basis van een cumulatie van ontslaggronden «die ieder voor zich in veel mindere mate voldragen zijn», móet dit volgens indiener door de rechter ruimer gecompenseerd kunnen worden, dan nu voorgesteld in het wetsvoorstel. Indiener stelt voor de extra vergoeding te maximeren op 100% van de transitievergoeding. Indiener meent dat het maximeren van de extra vergoeding noodzakelijk blijft omdat hiermee voor partijen zoveel mogelijk zekerheid vooraf wordt gegeven.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdD, DENK, 50PLUS, de SGP en de PVV.**



datum 6 februari 2019

blad 8

### **Artikelen I, onderdeel J**

18 → 34 (Van Kent) over een verhoogde opbouw transitievergoeding

Het voorliggend wetsvoorstel voorziet in het afschaffen van de verhoogde opbouw van de transitievergoeding voor dienstverbanden langer dan tien jaar. De indiener constateert dat dit een duidelijke verslechtering is voor werknemers ten opzichte van de huidige situatie. Deze verslechtering volgt op de maatregelen uit de Wet werk en zekerheid (Wwz), die ook al resulteerde in een veel lagere transitievergoeding ten opzichte van de daarvoor gehanteerde kantonrechtformule. Indiener is daarom van mening dat de verhoogde opbouw voor dienstverbanden langer dan tien jaar gehandhaafd moet blijven.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdD, DENK, 50PLUS, de SGP en de PVV.**

### **Diverse artikelen**

27 (Van Brenk) over de allocatiefunctie toevoegen ipv payrolling

Door dit amendement wordt de allocatiefunctie opgenomen in artikel 7:690BW. Daarmee wordt de payrollconstructie als verdienmodel onmogelijk gemaakt. Dit amendement heeft tot gevolg dat uitsluitend uitzendbureau's die aan werving en selectie doen (of de «klassieke» uitzendfunctie vervullen) gebruik mogen maken van het «verlichte arbeidsrechtelijke regime» van artikel 7:691 BW. Andere vormen van het uit elkaar trekken van het formeel en het materieel werkgeverschap erkent de wetgever dan niet.

Dit betekent niet dat payrolling onmogelijk wordt, want de onzorgende functie van het payrollbedrijf kan blijven bestaan. Het payrollbedrijf zal dan de vorm aannemen van een administratiekantoor, waar uitsluitend de loonadministratie wordt verricht.

Voor alle andere vormen van arbeid dan uitzending dient het formele werkgeverschap samen te vallen met het materiele werkgeverschap. Met andere woorden: de werkgever waar de werknemer zijn arbeid verricht is de werkgever met wie ook de arbeidsovereenkomst bestaat.

Wanneer een uitzonderingspositie wordt gecreëerd in de wet voor payrollwerknemers zullen de payrollwerknemers – ondanks alle pogingen om ze gelijk te stellen met «eigen» werknemers van de werkgever – nog steeds niet in dezelfde situatie verkeren als de «eigen» werknemers. Er zullen verschillen blijven bestaan ten aanzien van pensioen, scholing en re-integratiemogelijkheden. Daarnaast is de positie van de payrollwerknemer bij ontslag slechter, bijvoorbeeld doordat hij zich niet jegens zijn formele werkgever kan beroepen op de herplaatsingsplicht.

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdD, DENK en 50PLUS.**

### **Artikelen II, onderdeel D**

32 (Gijs van Dijk) over een gelijke pensioenregeling voor payrollers

De indieners stellen voor om payrollwerkgevers voor het pensioen van arbeidskrachten, die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld, ten minste een gelijkwaardige pensioenpremie (zowel het werkgevers- als het werknemersdeel) te laten afdragen. Deze gelijkwaardige pensioenpremie komt dan overeen met hetgeen opdrachtgevers afdragen voor het pensioen van bij hen in dienst zijnde werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Indien er geen zodanige werknemers zijn, draagt de opdrachtgever eenzelfde premie af als gebruikelijk is bij gelijke of gelijkwaardige functies binnen het desbetreffende





datum 6 februari 2019

blad 9

beroeps- of bedrijfsleven. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent de toepassing van deze regeling. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de wijze waarop bepaald wordt welke functies gelijkwaardig zijn aan elkaar, of hoe beoordeeld wordt wat een gebruikelijke pensioenpremie is voor functies in een bepaalde sector. Dit amendement heeft als doel om het kostenverschil tussen payrollwerknemers en andere werknemers te verkleinen. Dit kostenverschil wordt onder andere veroorzaakt door de hoogte van pensioenpremie.

**Ingetrokken.**

#### **Artikelen II, onderdeel D**

15 (Van Kent) over het gelijktrekken van de pensioenpremie

Het voorliggend wetsvoorstel voorziet in het gelijk trekken van de arbeidsvoorwaarden voor werknemers in loondienst met die van payrollmedewerkers. Dit om oneigenlijke concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Voor pensioenen kan volgens het wetsvoorstel echter worden volstaan met een «adequaat» pensioen. Indiener is van mening dat indien de pensioenpremie voor dit pensioen lager is dan die van het pensioen van een werknemer in loondienst, er een financiële prikkel blijkt voor de werkgever om te kiezen voor payrollmedewerkers. Daarom is de indiener van mening dat de pensioenpremie die werkgevers betalen voor de payrollmedewerker, tenminste gelijk moet zijn aan de premie voor een medewerker in loondienst.

**Ingetrokken.**

#### **Artikelen II, onderdeel D**

16 → 36 (Van Kent) over interne scholing

Het voorliggend wetsvoorstel voorziet in het gelijk trekken van de arbeidsvoorwaarden voor werknemers in loondienst met die van payrollmedewerkers. Dit om oneigenlijke concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Indiener is van mening dat dit ook dient te gelden voor interne scholing. Interne scholing zit vaak niet in scholingsfondsen, maar zorgt op de werkvloer wel voor ongelijke mogelijkheden tot scholing. Het gaat om alle vormen van kennisoverdracht, waaronder inwerkprogramma's, opleidingen, cursussen en trainingen, waar ook werknemers aan kunnen deelnemen.

**Ingetrokken.**

#### **Artikel III, onderdeel D**

57 (Stoffer en Baudet) over premie seizoensarbeid

Werkgevers in onder meer de land- en tuinbouw zijn vanwege de aard van het werk vaak aangewezen op flexibele arbeid. Ondergetekenden vinden dat de wetgever rekening dient te houden met de specifieke kenmerken van het werk in deze sectoren. Het toepassen van de hoge WW-premie dient daarom niet aan de orde te zijn. Het amendement sluit daarvoor aan bij de bestaande afbakening van seizoenswerk (artikel 7:668, lid 13). Eveneens in aansluiting bij regelingen in de huidige uitvoeringspraktijk is het aan de werkgever om bij de loonaangifte duidelijk te maken of sprake is van een functie die op grond van een CAO of regeling recht geeft op de lage premie. Indien de werkgever daaraan niet voldoet wordt uitgegaan van de hoge premie.

**Verworpen. Voor: DENK, de SGP en FvD.**



datum 6 februari 2019

blad 10

## Moties

42 (Gijs van Dijk) over onderzoek naar de invoering van de cumulatiegroed

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA, GroenLinks, de PvdD, DENK, 50PLUS en de PVV.**

43 (Gijs van Dijk en Van Kent) over vormen van contracting

**Met algemene stemmen aangenomen.**

44 (Van Weyenberg c.s.) over verplichtingen voor de payrollwerkgever bij de adequate pensioenregeling

**Met algemene stemmen aangenomen.**

45 (Wiersma c.s.) over structureel 48 miljoen euro voor scholing in het mkb

**Aangenomen. Tegen: PVV.**

46 (Wiersma en Pieter Heerma) over het gesprek blijven voeren met sociale partners over de seizoensarbeid

**Met algemene stemmen aangenomen.**

47 (Wiersma) over een aparte categorie in de premiedifferentiatie voor langjarige tijdelijke contracten

**Aangenomen. Voor: GroenLinks, DENK, D66, de VVD, de SGP, het CDA, de ChristenUnie en FvD.**

48 (Kuzu) over de uitwerking van de maatregel voor uitbreiding van de ketenregeling

**Met algemene stemmen aangenomen.**

49 (Kuzu) over de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers verkorten van twee naar één jaar

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdD, DENK en 50PLUS.**

50 (Pieter Heerma c.s.) over investeren in de scholing van werknemers in de landbouw, horeca en recreatie

**Aangenomen. Tegen: PVV.**

51 (Pieter Heerma en Van Weyenberg) over het gebruik van uitzendconstructies zonder rechtenopbouw

**Met algemene stemmen aangenomen.**

52 (Bruins en Pieter Heerma) over overleg met sociale partners over één laagdrempelige calamiteitenregeling

**Aangenomen. Tegen: PVV.**

53 (Van Brenk) over een billijke vergoeding bij verwijtbaar handelen van de werkgever

**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA, GroenLinks, de PvdD, DENK, 50PLUS en de PVV.**



*datum* 6 februari 2019

*blad* 11

54 (Van Brenk en Stoffer) over intensiveren van het arbeidsmarktbeleid voor ouderen  
**Verworpen. Voor: de SP, de PvdA, GroenLinks, de PvdD, DENK, 50PLUS, de SGP.**