

Ingediende amendementen Wab

NB. Op alle ingetrokken amendementen wordt geen advies meer gegeven.

Nr	indiener	Advies	Advies regering (samengevat op basis van ongecorrigeerd stenogram handelingen)
12	SP	Ontraden	Het verlengen van de ketenbepaling naar 3 jaar past in een totaalpakket aan maatregelen die tot doel hebben het voor werkgevers aantrekkelijker maken vaste contracten aan te bieden. Er is in het wetsvoorstel evenwicht gevonden in de maatregelen tussen de belangen van de werkgever en van de werknemer.
13	SP	Ontraden	Met de oproep- en afzegtermijn van vier dagen is gepoogd een balans te vinden tussen de belangen van de werkgever en die van de werknemer. De regering is geen voorstander van het verruimen van die termijn naar veertien dagen, zoals is voorgesteld, omdat zo'n lange termijn voor een werkgever te veel beperkingen geeft. Het kan heel lastig zijn om twee weken vooruit te plannen, bijvoorbeeld omdat een bedrijf te maken kan hebben met heel onregelmatige werktijden of productie.
24	PvdA	Ontraden	De uitzondering voorziet in een duidelijke behoefte. Het is onwenselijk om de huidige uitzondering in de toekomst nog langer afhankelijk te houden van cao-onderhandelingen. De uitzondering is beperkt tot invalkrachten die invallen voor zieke leerkrachten.
26	50PLUS	Ontraden	Een verhoging van de maximering van de extra vergoeding tot 100% leidt tot hogere ontslagkosten voor de werkgever, waardoor het vaste contract onaantrekkelijker wordt gemaakt. Dat gaat in tegen het doel van de maatregel.
27	50PLUS	Ontraden	De regering vindt payrolling een legitiem instrument om bedrijven te ontzorgen in hun taken. Het payrollbedrijf kan als werkgever de verschillende werkgeverstaken goed uitvoeren, bijvoorbeeld met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte, de re-integratie en de scholing.
28	GL SP	Ontraden	In de praktijk zijn er situaties waarin de rechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd vindt, terwijl niet aan een van de (huidige) redelijke gronden voor ontslag is voldaan. Rechters kunnen in het huidige stelsel van ontslaggronden de arbeidsovereenkomst dan niet ontbinden, terwijl in redelijkheid van de werkgever niet meer gevraagd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Dan kan er in het huidige systeem onvoldoende maatwerk worden geleverd door de rechter. De cumulatiegrond brengt hier een oplossing voor.
33	SP PvdA	Ontraden	Het maximeren van de extra vergoeding is belangrijk om zo veel mogelijk rechtszekerheid te bieden aan de partijen. Zo weten zij vooraf hoe hoog de vergoeding bij ontslag maximaal kan zijn. Dat is belangrijk omdat deze extra vergoeding ook invloed kan hebben

			op de vergoedingen die bij ontslag met wederzijds goedvinden in vaststellingsovereenkomsten worden afgesproken. Het zal ook leiden tot hogere vergoedingen, in procedures maar ook in situaties waarin partijen in onderling overleg tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst komen. Dat is gezien het doel van meer vaste contracten, niet wenselijk.
34	SP	Ontraden	Het amendement haalt de balans uit het pakket. De gewenste effecten van de transitievergoedingmaatregelen - het wegnemen van verschillen, het aantrekkelijker maken van het vaste contract en de doorstroming op de arbeidsmarkt bevorderen - worden hiermee niet meer bereikt. Daarnaast gaat dit amendement ook gepaard met meerkosten van jaarlijks 30 miljoen vanaf 2020, vanwege de compensatieregeling. Het amendement regelt hiervoor geen dekking.
38	GL SP PvdA	Oordeel Kamer	Uit de behandeling is de regering gebleken dat er weinig draagvlak is voor de verlengde proeftijd, mede gegeven de risico's op misbruik.
39	50PLUS	Ontraden	<p>De regering is van mening dat het aanbod voor een vaste arbeidsomvang na 12 maanden een aanbod moet blijven van de werkgever en dat het niet van rechtswege moet ingaan. De werknemer moet namelijk ook de vrijheid hebben om als oproepkracht te blijven werken als hij dat plezierig vindt, zoals een student die flexibiliteit waardeert.</p> <p>Bovendien is de regering van mening dat we het arbeidspatroon niet dwingend moeten voorschrijven, zoals deze twee amendementen wel regelen. Er kunnen omstandigheden zijn voor de werkgever die bijvoorbeeld tot een wijziging van het arbeidstijdenpatroon of tot ander werk leiden. Het valt ook onder goed werknemerschap dat een werknemer hierover met zijn werkgever in gesprek gaat als hij deze werknemer een redelijk bod doet of als zwaarwegende bedrijfsbelangen de werkgever tot aanpassingen nopen. Natuurlijk heeft de werknemer in beginsel gewoon recht op voortzetting van de bestaande arbeidsvoorwaarden, de bedongen arbeid en het arbeidstijdenpatroon. Dat valt onder het rechtsbeginsel van goed werkgeverschap.</p>
40	SP	Ontraden	<p>Zie amendement 39.</p> <p>Aanvullend: Het aanbod na 12 maanden van de werkgever aan de werknemer is een aanvullende maatregel naast het huidige rechtsvermoeden van 3 maanden. De termijn van 3 maanden is te kort voor de werkgever om bijvoorbeeld seizoensschommelingen te kunnen meenemen. Na 12 maanden kan dit wel van een werkgever verwacht worden.</p>

41	DENK	Ontraden	Het amendement is onwenselijk, omdat de maatregelen in de WAB gezamenlijk het doel hebben om de balans tussen vaste en flexibele contracten te verbeteren. De aanpassing van de titel is daarom niet gepast.
56	SGP FvD	Ontraden	Dit amendement gaat naar het oordeel van de regering te ver. De uitzondering voor jongeren onder de 21 jaar met kleine baantjes op de oproepmaatregelen is gebaseerd op een leeftijdsonderscheid en onderscheid naar arbeidsduur. Ook gaat bij de huidige uitzondering in de ketenbepaling en de transitievergoeding de leeftijd omhoog naar 21 jaar. Dat dient (ook in het licht van het Europees recht) gerechtvaardigd te worden. Deze rechtvaardiging weegt zwaar, omdat dit onderscheid de werknemer ook direct raakt in zijn rechten als oproepkracht. Bij een leeftijdsgrens van 21 is de kans groter dat het jongeren betreft voor wie de baan geen bijbaan is, maar noodzakelijk om in hun levensonderhoud te voorzien. Dat kan ook aan de orde zijn als het een relatief kleine baan betreft.
57	SGP FvD	Ontraden	Het doel van de WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract is tweeledig. Ten eerste heeft het als doel het stimuleren van vaste contracten en ten tweede het beprijzen van de instroom in de WW. Bij flexibele contracten is het risico op instroom in de WW groter en daar hoort ook een hogere WW-premie bij. Om voor seizoensarbeid de mogelijkheden te vergroten om de lage premie af te dragen, staat het wetsvoorstel toe dat voor contracten met een jaarenorm ook de lage premie wordt afgedragen. De regering is daarom niet voornemens om in het kader van premiedifferentiatie in de WW een uitzondering te maken voor seizoensarbeid. Bovendien is het niet uitvoerbaar. Voor zo'n uitzondering zou de Belastingdienst per werknemer moeten kijken of er seizoensgebonden werkzaamheden worden verricht en of zo'n functie onder een bij cao bepaalde uitzondering valt. Dat is niet op korte of middellange termijn te realiseren. Daarom wordt dit amendement ontraden.
59	SGP FvD	Ontraden	De extra vergoeding is bedoeld in het geval van cumulatie van twee (of meer) gronden om tot ontbinding te komen. Voor de andere ontslaggronden geldt deze situatie niet. Er is bij ontbinding op de cumulatiegrond geen sprake van ongerechtvaardigde ongelijke behandeling, zoals gesteld in de toelichting bij het amendement, want de situatie is niet gelijk aan ontbinding op een enkelvoudige grond.
60	SGP VVD CDA CU FvD	Oordeel Kamer	De regering vindt het te rechtvaardigen dat in het kader van premiedifferentiatie in de WW een uitzondering wordt gemaakt voor jongeren onder de 21 jaar die minder dan twaalf uur per week werken. Door een maximum te stellen aan het aantal uren per week wordt gewaarborgd dat er inderdaad sprake is van bijbanen. De technische uitwerking van het

			amendement, waarin wordt aangesloten bij de verloonde uren die de werkgever opgeeft in de loonaangifte, maakt deze regeling tevens uitvoerbaar voor de Belastingdienst en het UWV.
61	SGP VVD CDA CU FvD	Oordeel Kamer	De regering vindt een uitzondering te rechtvaardigen waarbij van de oproeptermijn, afzegtermijn en/of het aanbod na 12 maanden bij cao een uitzondering kan worden gemaakt op voor functies die door klimatologische omstandigheden slechts seizoensmatig kunnen worden verricht. In de uitwerking van de oproepmaatregelen is geprobeerd een balans te vinden tussen de behoefte van de werkgever aan flexibiliteit en het belang voor de werknemer van meer zekerheid. De werknemer heeft ook de huur en de boodschappen die elke maand betaald moeten worden. Aan de andere kant kan een werkgever in de land- en tuinbouw ook met zijn handen in het haar zitten als hij moet inspelen op de weersverwachtingen, op verandering van de klimatologische omstandigheden. De regering heeft begrip voor de zorgen over functies in bedrijven in sectoren die sterk afhankelijk zijn van die weersgebonden omstandigheden, vanwege de onvoorspelbaarheid van het weer (en daardoor van het werk). Cao-partijen kunnen zelf besluiten voor welke functies waarin op basis van oproepcontracten gewerkt wordt een uitzondering van de oproeptermijn, afzegtermijn en/of het aanbod na 12 maanden vanwege deze omstandigheden noodzakelijk is.