
Vergaderjaar 2018-2019

35 074

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)

Nr. 27

AMENDEMENT VAN HET LID VAN BRENK
Ontvangen 30 januari 2019

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

I

In artikel I wordt na onderdeel M een onderdeel ingevoegd, luidende:

Ma

In artikel 690 wordt na “in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever” ingevoegd “, die ziet op het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt,”.

II

Artikel I, onderdeel O, vervalt.

III

Artikel I, onderdeel P, vervalt.

IV

In artikel II, onderdeel A, vervalt het eerste onderdeel.

V

In artikel II, onderdeel C, vervallen het eerste en tweede onderdeel.

VI

Artikel II, onderdeel D, vervalt.

VII

Artikel II, onderdeel E, vervalt.

VIII

Artikel II, onderdeel F, vervalt in het voorgestelde artikel 12a “of 8a”.

IX

Artikel XIV vervalt.

Toelichting

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 ontzorgende 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.

Van Brenk