

Flexibele arbeid

1. Wordt de positie van payrollmedewerkers versterkt of verzwakt door het voorliggende wetsvoorstel? **(PvdA)**
2. Is de voorgestelde definitie van payrolling helder en overtuigend? **(D66)**
3. Hoe gaat de WAB de relatie payrollers-uitzendbureaus beïnvloeden? **(D66)**
4. Is er een adequate pensioenregeling voor payrollmedewerkers? **(VVD)**
5. Wat zijn de gevolgen van de WAB voor mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt? **(CU)**
6. Is de uitzonderingsbepaling in de WAB voor ziektevervangende in het primair onderwijs in strijd met Europese Richtlijn 1999/70? **(PvdA)**
7. Wat is het verwachte effect van het voorliggende wetsvoorstel op het gebruik van zzp-constructies? **(PvdA)**
8. Wat zijn de voorziene gevolgen voor individuele zzp'ers met het ingaan van de WAB? **(GL)**
9. Voorzien de deskundigen gevolgen van de wijzigingen ten aanzien van de oproepcontracten? **(GL)**
10. Versterken de wijzigingen de positie van de oproepkrachten (vier dagen regeling)? **(GL)**
11. Zal er druk op de cao's ontstaan om deze regeling afwijkend te regelen en zal de verplichting tot een voorstel voor een aanstelling met een gemiddelde omvang leiden tot meer vastheid of juist tot het versnipperen van werkuren over een grotere hoeveelheid oproepkrachten? Hebben de deskundigen hier een inschatting bij? **(GL)**
12. Het van toepassing verklaren van arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever op de payroll-arbeidskracht in combinatie met de extra WW-premie van 5% leidt er in principe toe dat het uurloon van deze arbeidskracht voor de opdrachtgever stijgt. Hebben de deskundigen een gefundeerde visie op het maximale uurloon van een payroll-arbeidskracht waarbij deze arbeid überhaupt nog wordt ingeschakeld door een opdrachtgever? Zijn in dit verband door deskundigen studies verricht? **(VVD)**

Ontslagrecht

13. Wordt de positie van werknemers versterkt of verzwakt door de cumulatiegrond bij ontslag? **(PvdA)**
14. Uitwerking van het recht op transitievergoeding vanaf dag 1? **(VVD)**
15. Krijgt de rechterlijke macht voldoende ruimte om de rechtmatigheid van een ontslag te beoordelen en een ontslagvergoeding vast te stellen? **(D66)**

Amendementen

16. Is de uitzondering voor seizoensgebonden werk (amendement nr. 61) scherp genoeg om misbruik te voorkomen? **(PvdA)**

17. Kan amendement nr. 60 (21-minners) geïnterpreteerd worden als leeftijdsdiscriminatie? (**PvdA**)

Effectiviteit en uitvoerbaarheid

18. Kan de praktijk, en met name de sectoren waarin veel arbeid seizoensgebonden is, uit de voeten met dit wetsvoorstel? (**VVD en CDA**)
19. In hoeverre zou beschikbaar of additioneel wetenschappelijk onderzoek meer uitsluitsel kunnen geven over de effecten van de WAB op de verhouding flex-vast en op de onderliggende machtsposities op de arbeidsmarkt? (**D66**)
20. Hoe wordt de uitvoerbaarheid van de WAB beoordeeld, vooral voor kleine werkgevers en mede vanuit de 'doenvermogenstoets'? (**D66**)
21. Waarom leidt de WAB niet tot zwartwerken? Wie zal de WAB handhaven en op welke wijze zodat de WAB niet de facto tot een perverse prikkel vervalt en opdrachtgevers zwartwerkers inschakelen? (**VVD**)

Nagekomen vragen 50PLUS

22. Is een adequaat pensioen voor payrollers gelijkwaardig aan een pensioenvoorziening van de werknemer die in dienst is van de werkgever?
23. Wat verstaan de deskundigen onder een adequaat pensioen m.b.t. pensioenvoorziening van de payrollers in de WAB?
24. Onderschrijven de deskundigen de verwachting dat aanpassing van de ketenbepaling na 3 jaar tijdelijke contracten gaat leiden tot aanbieden van meer vaste contracten?
25. Werkt de versoering van de transitievergoeding niet in de hand dat juist de oudere werknemer sneller wordt ontslagen?
26. Wat zijn de gevolgen van de versoering voor het pensioengat dat de oudere werknemer oploopt bij ontslag tot de AOW-gerechtigde leeftijd?
27. Is er in de WAB voldoende ruimte voor de rechter om naar redelijkheid en billijkheid een ontslagvergoeding toe te kennen die als het om een oudere werknemer gaat ook rekening houdt met diens arbeidsmarktpositie en het zogenaamde pensioengat?
28. Is het vereiste van 'ernstig' verwijtbaar handelen voor een extra vergoeding niet te rigide geformuleerd? Zou deze extra vergoeding ook niet moeten worden toegekend bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever?