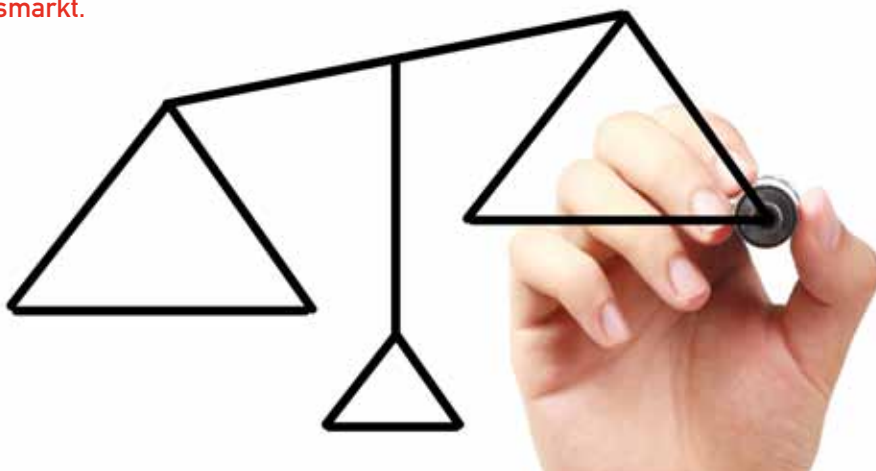


# Voorstellen voor de arbeidsmarkt

Traditiegetrouw heeft het kabinet op Prinsjesdag haar plannen voor het komende jaar gepresenteerd in de door de Minister van Financiën overhandigde Miljoennota. In de Miljoennota, in de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is ook aandacht besteed aan de plannen van het kabinet op het gebied van de arbeidsmarkt.



**D**e plannen die op Prinsjesdag bekend zijn gemaakt, zijn in wezen dezelfde die al eerder bekend werden gemaakt in het Regeerakkoord van oktober 2017 en het conceptwetsvoorstel 'Wet Arbeidsmarkt in Balans' van april dit jaar (zie ook Loonzaken 2018, nr. 5).

De voorgestelde wijzigingen op het gebied van het arbeidsrecht zijn als volgt:

- De ketenregeling wordt aangepast, zodat er maximaal drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten in een periode van maximaal drie jaar (dit is nu twee jaar);
- Er wordt een nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd, de zogenaamde 'cumulatiegrond'. Dit biedt werkgevers de mogelijkheid om het ontslag van een werknemer te verzoeken op basis van verschillende, gecombineerde ontslaggronden.
- In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van vijf maanden worden afgesproken;
- In het verlengde daarvan geldt dat een werkgever die een arbeidsovereenkomst opzegt in de proeftijd van vijf maanden, en er is een concurrentiebeding overeengekomen, dan kan de werkgever zich alleen op dit concurrentiebeding beroepen als hij daar een zwaarwegend bedrijfsbelang bij heeft;
- Werknemers krijgen vanaf dag één dat zij in dienst zijn recht op een transitievergoeding, niet pas na twee jaar.
- Oproepkrachten hoeven slechts gehoor te geven aan

een oproep van de werkgever als hij minimaal vier dagen van tevoren is opgeroepen;

- Payrollwerknemers krijgen op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de uiteindelijke inlener (met uitzondering van pensioen).
- Werkgevers moeten een hogere WW-premie betalen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

## Wetsvoorstel

De laatste stand van zaken met betrekking tot het conceptwetsvoorstel is dat de ministerraad op 29 juni 2018 ermee heeft ingestemd om het wetsvoorstel voor advies naar de Raad van State te sturen. Die adviesaanvraag is op 5 juli 2018 aanhangig gemaakt bij de Raad van State. Wanneer het wetsvoorstel zal worden behandeld in de Tweede en Eerste Kamer is nog onbekend. De beoogde datum inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans is nog steeds 1 januari 2020. ■

**mr. M. Maaijen**, *Pallas Advocaten*, [www.pallas.nl](http://www.pallas.nl)

**Bron:** Conceptwetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans; TK 2018-2019, 35 000-XV, nr. 2

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via [www.loonzaken.nl](http://www.loonzaken.nl)