

LEGAL UPDATE

SER Advies Arbeidsmarkt

Datum: 22 juni 2021

Afgelopen vrijdag 18 juni is het [Ontwerpadvies Sociaal-economisch beleid 2021-2025](#), dat op 2 juni 2021 door de Sociaal-Economische Raad (hierna: 'SER') is gepresenteerd, vastgesteld door de raadsvergadering van de SER. In dit advies, dat door werkgevers- en werknemersorganisaties samen is opgesteld, worden maatregelen voorgesteld om de arbeidsmarkt te hervormen. Het gaat om een totaalpakket aan maatregelen, met zowel voor- als nadelen voor werkgevers.

Tijdelijke contracten

Om de onzekerheid over tijdelijke contracten weg te nemen, mogen in drie jaar tijd maximaal drie tijdelijke contracten worden gesloten. De onderbrekingstermijn van zes maanden komt te vervallen, zodat 'permanente tijdelijkheid' bij dezelfde werkgever niet meer mogelijk is. Voor scholieren en studenten en voor seizoensarbeid zullen uitzonderingen gelden.

Oproepkrachten

Oproepkrachten worden afgeschaft zodat er een evenwichtige verhouding ontstaat tussen het minimumaantal te werken uren en de beschikbaarheid van de werknemer. Deze contracten worden vervangen door contracten met een vast aantal uren per kwartaal. Zo ontstaat er een voorspelbaar loon voor de werknemer. Ook hier zal voor scholieren en studenten een uitzondering gelden.

Uitzendarbeid

Om ervoor te zorgen dat uitzendwerk niet wordt gebruikt om arbeidskosten te verlagen of om arbeidsrechtelijke risico's uit de weg te gaan, krijgen uitzendarbeiders recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die bij de inlener gelden. Daarnaast mag uitzending in totaal maximaal drie jaar duren.

Zzp'ers

De zelfstandigenaftrek wordt afgebouwd om het gebruik van schijnconstructies tegen te gaan en de positie van echte zelfstandigen te verbeteren. Daarnaast moeten zelfstandigen zich verplicht verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid om oneerlijke concurrentie en te grote inkomensrisico's voor individuen te voorkomen. Verder geldt voor zelfstandigen die minder dan € 30 á € 35 per uur verdienen een rechtsvermoeden dat zij als werknemer aangemerkt worden. Het is vervolgens aan de opdrachtgever om dit rechtsvermoeden te weerleggen.

Stimulering duurzame arbeidsrelaties

Tot slot wordt het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd gestimuleerd. Zo mag de werkgever ingeval van bedrijfseconomische omstandigheden die anders tot ontslag zouden leiden, de arbeidsduur (tijdelijk) eenzijdig voor alle werknemers met maximaal 20 procent verlagen. De werkgever moet het volledige loon doorbetalen, maar krijgt tijdens de verlaagde arbeidsduur 75% van het loon betaald vanuit een compensatieregeling van de overheid. Onbekend is of dit loon wordt gemaximeerd tot het maximale dagloon.

Verder kunnen werkgever en werknemer ingeval van een dreigend ontslag kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst inclusief een van-werk-naar-werk-route. De betaling van de transitievergoeding kan dan achterwege blijven.

VAN BENTHEM & KEULEN

ADVOCATEN | NOTARIAAT

Nu is het afwachten wat de Haagse politiek met het advies gaat doen en in hoeverre de maatregelen straks daadwerkelijk terug te vinden zijn in het regeerakkoord. Wij houden u op de hoogte.

Dit is een Legal Update van Anne Haverkort.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort

+31 30 259 55 28

annehaverkort@vbk.nl