



De Wet arbeidsmarkt in balans

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is bedoeld om de verschillen in kosten en risico's tussen vast werk en flexwerk te verkleinen. De wet moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers sneller een vast contract te geven.

WW-premie

De vroegere sectorpremie voor de WW is vervallen en de sectorfondsen zijn afgeschaft met de invoering van de Wab. Voor vaste contracten geldt een lagere premie dan voor tijdelijke contracten.

Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt vijf procentpunten. Op de loonstrook van de werknemer moet worden vermeld of zijn contract vast of tijdelijk is.

De lage premie geldt ook voor werknemers met een tijdelijk contract, die jonger zijn dan 21 jaar en die niet meer dan 48 uur per vier weken of 52 uur per maand verloond worden en voor werknemers in de beroeps-begeleidende leergang (bbl).

Voor toepassing van de lage WW-premie geldt als voorwaarde de aanwezigheid van een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst bij de loonadministratie.

De hoge premie geldt ook voor werknemers met een vast contract als zij meer dan 30% van hun reguliere arbeidstijd extra hebben gewerkt. In voorkomende gevallen is de werkgever achteraf dus de hoge WW-premie verschuldigd. Dit geldt niet voor grote arbeidscontracten van meer dan 30 uur per week.

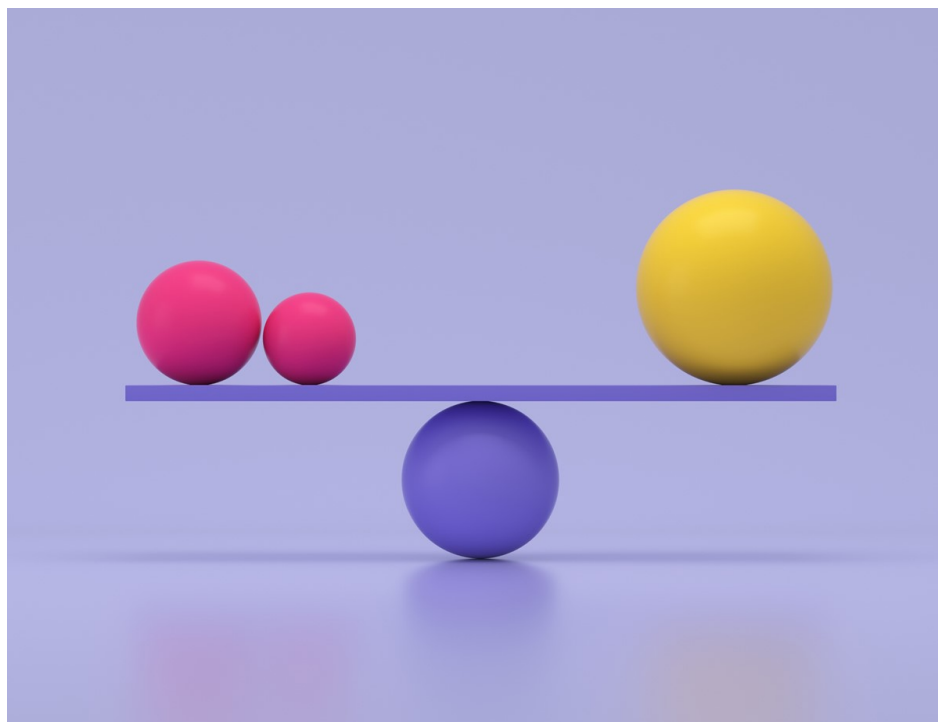
Ketenregeling

De ketenregeling houdt in dat maximaal drie elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een totale duur van maximaal drie jaar mogen worden aangegaan zonder dat een vast contract ontstaat. Er is sprake van opvolgende contracten als de tussenliggende periode niet langer is dan zes maanden.

Bij cao kunnen andere afspraken over de ketenregeling worden gemaakt.

Payrollwerknemers

Een payrollwerknemer werkt op basis van een overeenkomst van opdracht tussen zijn werkgever en de opdrachtgever onder diens toezicht en leiding. De werkgever heeft de toestemming van de opdrachtgever nodig om



de payrollwerknemer voor een ander te laten werken. Payrollwerknemers hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als gewone werknemers van de opdrachtgever die hetzelfde werk doen. De opdrachtgever moet ervoor zorgen dat de payrollwerknemer dezelfde toegang heeft tot bedrijfsvoorzieningen als kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten als zijn eigen werknemers. Verder is de opdrachtgever verplicht om voor de aanvang van de werkzaamheden aan de payrollwerknemer informatie over de arbeidsvoorwaarden te verstrekken.

Cumulatie van ontslaggronden

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bevat een uitputtende lijst van redelijke gronden, die ieder voor zich aanleiding kunnen vormen voor ontslag. Daar is een cumulatiegrond aan toegevoegd.

Wanneer geen van de individuele ontslaggronden volstaat, kan de rechter op basis van een combinatie van twee of meer ontslaggronden toch de arbeidsovereenkomst ontbinden. De kantonrechter kan in een dergelijk geval aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding.

Oroepovereenkomst

Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid en de werknemer geen recht heeft op loon als hij geen arbeid verricht. Bij een oproepovereenkomst moet de werknemer ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk worden opgeroepen door de werkgever.

Wordt een gedane oproep binnen vier dagen ingetrokken, dan behoudt de oproepkracht recht op loon over de opgeroepen periode. Zodra de oproepovereenkomst een jaar geduurd heeft, moet de werkgever de oproepkracht een aanbod doen voor een contract voor ten minste het aantal uur dat hij in dat jaar gemiddeld heeft gewerkt.



Transitievergoeding

Werknemers hebben recht op een transitievergoeding wanneer hun arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding bij beëindiging op zijn initiatief, tenzij de opzegging, niet-voortzetting of ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

De transitievergoeding bedraagt voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd $\frac{1}{3}$ maandsalaris en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

Maximum transitievergoeding

De transitievergoeding is gebonden aan een maximum. In 2026 bedraagt de transitievergoeding maximaal € 102.000 of een heel jaarsalaris als dat meer bedraagt.

Voorbeeld: De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden na zeven jaar en drie maanden. De transitievergoeding bedraagt dan 7,25 maal $\frac{1}{3}$ maandsalaris. Bij een maandsalaris van € 3.000 komt de transitievergoeding dan uit op een bedrag van € 7.250 (zonder rekening te houden met vakantiegeld en overige emolumenten).

Compensatie transitievergoeding

Werkgevers kunnen compensatie aanvragen voor een betaalde transitievergoeding bij ontslag als zij een werknemer ontslaan die meer dan twee jaar ziek is. Naar verwachting treedt op 1 juli 2026 een wet in werking die de compensatie beperkt tot kleine bedrijven (tot 25 werknemers). Een klein bedrijf kan ook compensatie krijgen als het stopt doordat de eigenaar met pensioen gaat of overlijdt.

Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurig zieke werknemer

Een werkgever moet loon doorbetalen aan een zieke werknemer. Als de werknemer meer dan twee jaar ziek is, kan de werkgever ontslag aanvragen bij het UWV. De zieke werknemer heeft dan recht op een transitievergoeding. Met de Regeling compensatie transitievergoeding kan de werkgever de betaalde transitievergoeding terugkrijgen. Dit voorkomt dat werkgevers te maken krijgen met een opeenstapeling van kosten na twee jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. Daarnaast geeft deze regeling werknemers meer zekerheid. Dit zorgt dat werkgevers sneller het dienstverband beëindigen na twee jaar ziekte.

Voorwaarden compensatie bij langdurig zieke werknemer

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
- de werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;
- de werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Werkgevers moeten kunnen aantonen dat aan alle voorwaarden is voldaan. De compensatie is niet hoger dan het bedrag van de transitievergoeding waar de werknemer recht op had aan het einde van de periode van verplichte loondoorbetaling.

Let op! Vanaf 1 juli 2026 geldt de compensatie alleen nog voor 'kleine werkgevers' (met gemiddeld maximaal 25 werknemers). Grotere werkgevers krijgen deze compensatie niet meer.

Kleine werkgever

Voor de definitie van 'kleine werkgever' wordt aangesloten bij degene die als kleine werkgever wordt aangemerkt voor de gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Daar worden werkgevers onderscheiden in twee categorieën:

1. kleine werkgevers, met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per kalenderjaar, en
2. middelgrote en grote werkgevers (overige werkgevers), met een loonsom groter dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar.

Deze algemene informatie is niet bedoeld als enige vorm van individueel advies en derhalve niet zonder meer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.