

NBBU



WIJZER

Veranderingen Fasesysteem

Onderdeel van de Cao voor Uitzendkrachten is het **fasesysteem**. Dit systeem bepaalt wat voor soort uitzendovereenkomst de uitzendkracht krijgt. Met de komst van de nieuwe Cao voor Uitzendkrachten gaat het fasesysteem veranderen.

Per wanneer is nog niet helemaal duidelijk. De cao wordt aangepast op het moment dat de Wet meer zekerheid flexwerkers ingaat. Het wetsvoorstel moet eerst nog worden behandeld en aangenomen door de Eerste Kamer en Tweede Kamer. De verwachting is dat de wet ingaat op 1 januari 2028.

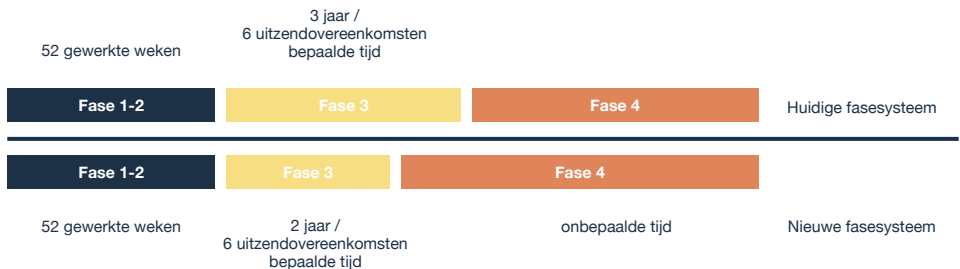
In deze wijzer lees je wat verandert als het huidige wetsvoorstel wordt ingevoerd.

NBBU

Aanpassing fasesysteem

Het fasesysteem bestaat uit vier fases.

- Fases 1 en 2 veranderen niet.
- Fase 3 wordt korter van een periode van 3 naar 2 jaar.
- In fase 3 mogen straks nog steeds maximaal 6 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten.



Onderbrekingstermijn

Wat ook verandert is de onderbrekingstermijn. Nu is het zo dat de telling in het fasesysteem opnieuw begint als de uitzendkracht er meer dan 6 maanden uit is geweest. Deze onderbrekingstermijn van 6 maanden wordt vervangen door een vervaltermijn van 60 maanden. Dat betekent dat de telling in het fasesysteem pas opnieuw begint, als de uitzendkracht er meer dan 60 maanden uit is geweest.

In fase 1 en 2 tel je in gewerkte weken. Onderbrekingsperiodes waarin de uitzendkracht niet werkt tel de hierdoor niet mee. In fase 3 is dat anders. Daar moet je de onderbrekingsperiodes wel meetellen.

Samengevat ziet het nieuwe fasesysteem er zo uit.

In het **rood** zie je wat nieuw is.

Fase	Duur	Contractmogelijkheden
1-2	• 52 gewerkte weken • De telling loopt door zolang er geen onderbreking is van meer dan 60 maanden • Onderbrekingsperiodes tellen niet mee	• Meerdere uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk • Als uitzendovereenkomsten elkaar opvolgen binnen een maand zonder dat de uitzendkracht van opdrachtgever wisselt, moet de opvolgende uitzendovereenkomst minimaal 4 weken duren • Toepassing uitzendbeding mogelijk (einde terbeschikkingstelling is einde uitzendovereenkomst) • Toepassing uitsluiting loondoorbetaling mogelijk (geen werk, geen loon)
3	• 2 jaar • De telling loopt door zolang er geen onderbreking is van meer dan 60 maanden • Onderbrekingsperiodes tellen mee	• Maximaal 6 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk • Toepassing uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling niet mogelijk
4	• Onbepaalde tijd • De telling loopt door zolang er geen onderbreking is van meer dan 60 maanden	• Alleen uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd mogelijk • Toepassing van uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling niet mogelijk

Voorbeelden

nieuwe vervaltermijn

Voorbeeld 1

- Robin heeft 8 weken gewerkt in fase 1-2.
- Hij gaat daarna 2 jaar ergens anders werken en komt dan terug.
- Hij begint nu in week 9 van fase 1-2.

De telling loopt door omdat Robin er niet langer dan 5 jaar uit is geweest. Fase 1-2 duurt 52 gewerkte weken. De onderbrekingsperiode tel je niet mee omdat je alleen gewerkte weken telt. Daarom wordt er bij terugkomst doorgeteld en start hij in fase 1-2 week 9.

Voorbeeld 2

- Fatima heeft een eerste uitzendovereenkomst in fase 3 gehad voor 6 maanden.
- Na afloop gaat ze weer studeren.
- Na 3 jaar gaat ze weer voor de uitzendonderneming aan de slag.
- Fatima krijgt nu een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase 4.

De telling loopt door omdat Fatima er niet meer dan 5 jaar uit is geweest. Fase 3 duurt 2 jaar. De onderbrekingsperiode tel je mee, daarom komt Fatima in fase 4 terecht. Met de onderbrekingstermijn zijn er meer dan twee jaar verstreken en moet er een overeenkomst in fase 4 worden aangeboden.

Overgangsrecht

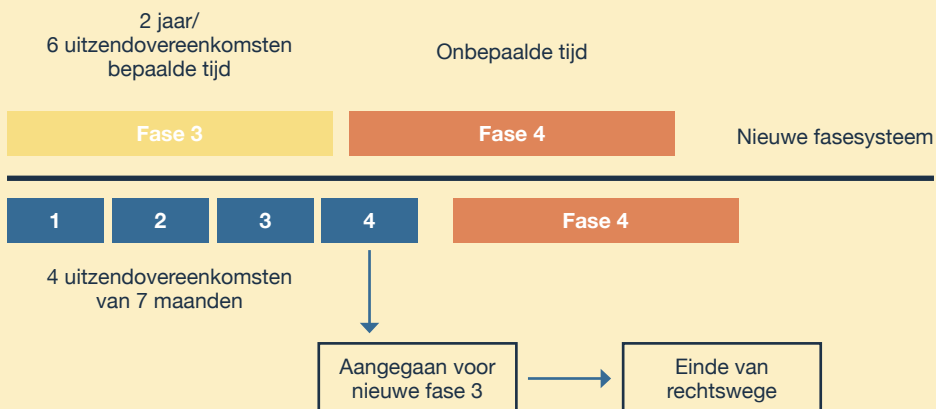
fase 3

Fase 3 wordt korter, van 3 naar 2 jaar. Voor deze verandering geldt overgangsrecht. Dat betekent dat een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase 3 die is gesloten vóór de verandering ingaat, gewoon eindigt op de overeengekomen einddatum. Dat geldt ook als de overeenkomst dan langer duurt dan 2 jaar. Maar gaat de uitzendovereenkomst over de oude termijn van 3 jaar heen? Dan gaat de uitzendkracht wel vanzelf over naar fase 4.

Het overgangsrecht geldt niet meer voor de nieuwe uitzendovereenkomst die dan wordt aangegaan. Daarvoor gelden gelijk de nieuwe regels. Er kan alleen nog een fase 3 overeenkomst worden aangeboden als:

- de uitzendkracht nog geen 2 jaar een fase 3 overeenkomst heeft;
- en er minder dan zes overeenkomsten in fase 3 zijn aangeboden.

In het schema hieronder zie je hoe het overgangsrecht werkt. Hier zijn 4 uitzendovereenkomsten voor 7 maanden gesloten. Door de verkorting van fase 3 zou de uitzendkracht in fase 4 terecht komen. Maar door het overgangsrecht eindigt de uitzendovereenkomst gewoon op de overeengekomen einddatum.



Overgangsrecht

vervaltermijn 60 maanden

Ook voor de nieuwe vervaltermijn van 60 maanden geldt overgangsrecht. Dit betekent dat de oude onderbrekingstermijn van 6 maanden blijft gelden, voor uitzendovereenkomsten die zijn aangegaan voordat de nieuwe vervaltermijn ingaat. De nieuwe vervaltermijn van 60 maanden geldt wel voor uitzendovereenkomsten die op of na de ingangsdatum van de nieuwe vervaltermijn zijn aangegaan.

In het schema hieronder zie je hoe dit werkt. De derde uitzendovereenkomst is aangegaan voordat de nieuwe vervaltermijn van toepassing is. Hiervoor geldt de oude onderbrekingstermijn van 6 maanden. De nieuwe vervaltermijn van 60 maanden geldt pas voor de volgende uitzendovereenkomst.

