

Fasensysteem ABU

Fasensysteem ABC

De ketenregeling bepaalt wanneer een arbeidsovereenkomst (automatisch) overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het fasensysteem is eigenlijk de ketenregeling maar dan speciaal voor uitzendkrachten. Het fasensysteem staat in de CAO voor Uitzendkrachten. Vanwege het speciale en flexibele karakter van het uitzenden is de ketenregeling uitgebreid in de cao. Door het fasensysteem ontstaat er pas een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (Fase C) na 4 jaar! Als lid van de ABU zijn wij verplicht om ons te houden aan de CAO voor Uitzendkrachten.

Duur

A → 52 weken B → 3 jaar – 6 contracten C → onbepaalde tijd

Contract

Bij BackOfficer werken we in Fase A met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. In Fase B krijgt de uitzendkracht een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd. In Fase C krijgt de uitzendkracht een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd. Steeds bij een onderbreking van meer dan 6 maanden tussen 2 uitzendovereenkomsten begint de telling in Fase A opnieuw. In de fasetelling tellen ook de weken mee waarin de uitzendkracht verlof opneemt.

Pensioenopbouw

Werknemers bouwen pensioen op na 8 gewerkte weken in Fase A. Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) voert de pensioenregelingen uit in de flexbranche. StiPP hanteert twee regelingen, als eerste de Basisregeling en na Fase A (52 gewerkte weken) de Plusregeling. In de telling tellen ook de weken mee waarin de uitzendkracht doorbetaald verlof opneemt.

ATV/ADV

Afspraken hierover staan in de cao van de opdrachtgever, het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst. Uitzendkrachten hebben recht op hetzelfde aantal atv of adv-dagen als werknemers met een gelijke of gelijkwaardige functie die direct in dienst in bij de opdrachtgever.

Transitievergoeding

Het recht op transitievergoeding ontstaat vanaf de eerste werkdag wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever. Wij spreken van tevoren met je af hoe wij hiermee omgaan! De transitievergoeding kan een-op-een worden doorbelast of het wordt verwerkt in het opdrachtgeverstarief. De transitievergoeding bestaat uit 1/3 maandsalaris per dienstjaar en wordt naar rato uitgerekend bij onvolledige dienstjaren.

Ziekte

Bij een uitzendovereenkomst in Fase A met uitzendbeding verliest de uitzendkracht zijn baan niet meer als hij of zij ziek wordt. Voorheen werd de uitzendovereenkomst beëindigd bij ziekmelding. De cao is hierop aangepast naar aanleiding van onduidelijkheid van de rechtsgeldigheid van het uitzendbeding bij ziekte. In geval van arbeidsongeschiktheid loopt de uitzendovereenkomst door tot de overeengekomen einddatum. In Fase A geldt één wachtdag zonder wachtdagcompensatie. Tijdens de eerste 52 weken heeft de uitzendkracht recht op 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Tijdens de 53^{ste} t/m de 104^e week heeft de uitzendkracht recht op 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.

Leegloop

Als de uitzendkracht in Fase A of B wordt opgeroepen maar (tijdelijk) met zijn uitzendarbeid niet kan aanvangen door de opdrachtgever, dan heeft de uitzendkracht recht op een vergoeding van ten minste driemaal het betreffende feitelijke uurloon. Als er tijdelijk geen werk is voor een uitzendkracht in Fase B of C dient er passend werk gevonden te worden voor diegene en heeft de uitzendkracht recht op zijn laatstverdiende feitelijke loon gedurende de tijd dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst. De uitzendkracht is verplicht het aanbod voor passend werk te accepteren.

