

**Fase A** Fase A duurt 78 gewerkte weken. Korte onderbrekingen door bijvoorbeeld vakantie of ziekte worden niet meegeteld. Indien de uitzendkracht in fase A langer dan 26 weken het werk onderbreekt, begint de telling van fase A opnieuw. Zonder onderbrekingen duurt fase A dus 1,5 jaar. Na 26 gewerkte weken heeft de uitzendkracht die ouder is dan 21 jaar recht op pensioenopbouw.

**Fase B** Fase B duurt maximaal 2 jaar. In deze fase kan het uitzendbureau aan de uitzendkracht maximaal acht arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanbieden. Het uitzendbureau is niet gehouden aan een minimale termijn voor de arbeidsovereenkomsten. Na een onderbreking van meer dan 13 weken begint de telling van 24 maanden opnieuw. Na een onderbreking van meer dan 26 weken start de uitzendkracht weer aan het begin van fase A. Na het achtste contract of aan het einde van fase B komt de uitzendkracht in fase C.

**Fase C** In fase C komt de uitzendkracht voor onbepaalde tijd in dienst bij het uitzendbureau.

### **Overzicht aanzegtermijnen Fase A**

Als de opdracht afloopt is het de bedoeling dat u de beëindiging van de opdracht tijdig aankondigt bij Impuls Wisselwerk. De aanzegtermijn wordt uitgedrukt in kalenderdagen. De aanzegtermijnen zijn als volgt:

<b>Duur van de opdracht in weken</b>	<b>Aanzegtermijn in kalenderdagen</b>
0 tot 12 weken	0
12 tot 26 weken	5
26 en 52 weken	10
52 tot en met 78 weken	14

### **Inlenersbeloning**

De inlenersbeloning houdt in dat zodra een uitzendkracht 26 weken bij dezelfde opdrachtgever heeft gewerkt, deze uitzendkracht overgaat naar het 'loonbegrip' van de opdrachtgever. Het loon, eventuele ADV, initiële verhogingen en periodieken, toeslagen voor overwerk en fiscaal toelaatbare kostenvergoedingen dienen dan op basis van de CAO van de opdrachtgever te worden vastgesteld. Bij het ontbreken van een CAO wordt de inlenersbeloning conform de bij de opdrachtgever geldende bepalingen vastgesteld.

### **Kostenvergoeding**

Per 2 juli 2007 is er een bepaling in de CAO voor Uitzendkrachten opgenomen m.b.t. kostenvergoeding (artikel 33). Dit artikel bepaalt dat de uitzendkracht recht heeft op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, indien en voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing kan uitbetalen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensionkosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie. Indien uw organisatie dus een reiskostenregeling kent voor vast personeel, dan dient dit ook gehanteerd te worden voor alle uitzendkrachten die bij u tewerk worden gesteld.

### **Pensioen**

Uitzendkrachten hebben na 26 gewerkte weken recht op pensioen. Voor het opbouwen van het pensioenkapitaal wordt door zowel het uitzendbureau als de uitzendkracht premie afgedragen aan het pensioenfonds. De totale premie bedraagt 2,6% waarvan Impuls Wisselwerk 2,33% en de uitzendkracht 0,27% betaalt. Er volgt voor u als opdrachtgever geen tariefsverhoging. Meer informatie over de pensioenregeling vindt u terug op [www.stiplunet.nl](http://www.stiplunet.nl).