



Uitzendkracht A; start met werken op 1 januari 2014, (na 1 juli 2015 is de uitzendkracht twee keer ziek geweest) per 1 juli 2016 heeft hij recht op een overeenkomst voor bepaalde tijd in fase 3. Aangezien na 1 juli 2016 het overgangsrecht ten einde is moeten zowel het aantal contracten als de gewerkte duur na 78 weken (in de periode tot 1 juli 2016) worden meegenomen en worden geïntegreerd in de nieuwe fase 3

Uitzendkracht B; heeft op 30 juni 2016 een periode van 84 weken gewerkt binnen fase 1 en 2. Na week 78 is er 6 keer een overeenkomst voor een periode van een week aangegaan. Aangezien na 1 juli 2016 het overgangsrecht ten einde is moeten zowel het aantal contracten als de gewerkte duur na 78 weken (in de periode tot 1 juli 2016) moeten worden meegenomen en worden geïntegreerd in de nieuwe fase 3. In dit geval heeft de werknemer al 6 contracten gehad en heeft per 1 juli 2016 recht op een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Uitzendkracht C; start met werken op 1 januari 2015, na 78 weken (per 1 juli 2016) heeft hij recht op een overeenkomst voor bepaalde tijd (fase 3)

Uitzendkracht D; start met werken op 1 juli 2016, na 78 weken (per 1 januari 2017) heeft hij recht op een overeenkomst voor bepaalde tijd (fase 3)

Uitzendkracht E; tussen 1 januari 2015 en 1 juli 2015 krijgt hij twee overeenkomsten voor bepaalde tijd. Per 1 juli 2015 kan er in een periode van 3,5 jaar nog 4 contracten worden aangeboden, tot 1 juli 2016 krijgt de uitzendkracht 2 contracten. Aangezien de uitzendkracht binnen fase 3 al 4 contracten heeft gehad en de periode van week 78 tot en met week 130 (fase 2) en het aantal contracten in die periode meegeteld moeten worden zal de uitzendkracht in dit geval recht hebben op een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.