

Eigen baas, ons bedrijf.

ONDERNEMEND WERKNEMERSCHAP IN DE VVT

+++

+++++

Wat verandert er in mijn arbeidsvoorwaarden en op mijn loonstrook?

Ondernemende werknemers blijven in loondienst van hun werkgever. Veel rechten blijven ook hetzelfde: pensioen, loondoorbetaling bij ziekte en een eventuele wachtgeldregeling. Maar wie kiest voor een OW-contract, ziet wel wat dingen veranderen. De manier waarop het salaris wordt uitbetaald bijvoorbeeld.

Hieronder staan de belangrijkste punten op een rij.

+ OW kan alleen als mijn werkgever die mogelijkheid officieel biedt.

De werkgever moet het Ondernemend Werknemerschap ondersteunen en speciale ontheffing aanvragen bij de CAO-partijen. Sommige CAO-afspraken gelden namelijk niet of anders voor OW-contracten. De werkgever kan die ontheffing of andere toepassing aanvragen voor alle hierna genoemde arbeidsvoorwaarden, of voor een deel. Dat hangt af van de invulling van OW in uw organisatie.

+ Ik kan altijd terug.

Als u om wat voor reden dan ook weer terug wilt naar een regulier contract, is dat mogelijk. Samen met uw leidinggevende wordt dan gekeken hoe dat het beste georganiseerd kan worden voor u, uw teamgenoten en uw cliënten.

>>





>>

+ De uitbetaling van mijn salaris verandert.

De manier waarop het salaris wordt betaald, lijkt meer op de tarieven van zzp-ers. U krijgt elke maand (of elke vier weken) een totaalbedrag op grond van het aantal gewerkte uren, waarin de “extra’s” al verwerkt zitten: vakantietoeslag, eindejaaruitkering en een eventuele levensloopbijdrage. Ook krijgt u extra geld voor het zogeheten bovenwettelijk vakantieverlof (zie verderop). De gebruikelijke uitbetaling van de vakantietoeslag in mei en de eindejaarsuitkering in december vervalt dus. Ook de toeslagen voor bijzondere diensten (onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdiensten, slaapdiensten, meerwerk en overwerk) worden in het tarief verwerkt. De werkgever gaat bij de start van het OW-contract voor deze toeslagen uit van het gemiddelde dat voor u gold over het afgelopen kalenderjaar.

+ Elk half jaar wordt opnieuw gekeken naar mijn vergoeding voor de toeslagen bijzondere diensten.

Als ondernemend werknemer kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt, in overleg met cliënten en uw leidinggevende. Dat kan betekenen dat u meer of minder uren werkt die onder ‘bijzondere diensten’ vallen (zoals: onregelmatige diensten, bereikbaarheidsdiensten, slaapdiensten, meerwerk en overwerk). Elk halfjaar kijkt de werkgever naar de gewerkte uren. De maandelijkse vergoeding kan dan verhoogd of verlaagd worden.

+ Ik kan kiezen tussen extra vakantie of extra geld.

In de CAO worden afspraken gemaakt over vakantieverlof. Bovenop het wettelijk verplichte vakantieverlof van 144 uur heeft elke medewerker in de vvt ook recht op 115 uur extra vakantie, het zogeheten bovenwettelijke vakantieverlof (de aantallen uren gelden voor fulltime medewerkers, wie in deeltijd werkt, krijgt hier een deel van). Wie kiest voor een OW-contract, krijgt die 115 uur extra vakantie in geld uitbetaald. Die uren worden verrekend in het totaalbedrag dat u maandelijks of elke vier weken krijgt. Gaat u (toch) liever langer op vakantie? Dan kunt u met dat geld vakantie-uren ‘kopen’ via het meerkeuzesysteem. U besteedt dan dus wat inkomen voor vrije tijd.

+ Ik heb meer vrijheid om mijn eigen werktijden in te delen.

Ondernemend Werknemerschap betekent dat u niet langer werkt volgens een rooster dat uw leidinggevende of planner heeft opgesteld. U deelt uw werktijden én uw vrije tijd zelf in, uiteraard wel in overleg met collega’s en cliënten. Hoeveel vrijheid u daarbij heeft, hangt dus af van de manier van werken in uw organisatie en in uw team. Ook gelden er wettelijke regels: de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Wie kiest voor een OW-contract, krijgt hierover nog informatie van de werkgever.

