

Aanvullende voorwaarden voor opvang aan huis

Aanvullende voorwaarden voor opvang aan huis

Als een gastouder bij een ouder thuis werkt, valt de situatie in feite onder twee regelingen: de Wet kinderopvang én de Regeling dienstverlening aan huis.

Wet kinderopvang

Gastouders aan huis moeten voldoen aan de Wet kinderopvang. Dit houdt onder andere in dat de gastouder aan huis aangesloten moet zijn bij een gastouderbureau en dat zowel het bureau als de gastouder ingeschreven staan bij het Landelijk Register Kinderopvang (LRK). Daarnaast moet de gastouder aan huis voldoen aan de gestelde opleidingseisen en moet er een contract overlegd kunnen worden. Wanneer aan alle eisen wordt voldaan heeft de ouder recht op kinderopvangtoeslag.

Regeling dienstverlening aan huis

Met de Regeling dienstverlening aan huis kan er iemand in dienst worden genomen om klussen in en om het huis te doen, zoals boodschappen, de verzorging van huisdieren of de was. Werkzaamheden als gastouder aan huis vallen ook onder deze regeling. De ouder is opdrachtgever, maar ook werkgever en de gastouder is werknemer van de ouder. Via de Regeling dienstverlening aan huis hoeft de ouder echter niet alle werkgeverslasten te dragen. Er moet sprake zijn van een gezagsverhouding: de ouder geeft aan welk werk gedaan moet worden en bijvoorbeeld hoe het werk gedaan moet worden en de gastouder voert het werk uit. De afspraken over deze zaken moeten vastliggen in een contract. Om in aanmerking te komen voor de regeling moet zowel de ouder als de gastouder een particulier zijn en geen bedrijf.

Voor de regeling dienstverlening aan huis zijn de wettelijke regels m.b.t. de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) geldig. Dit houdt o.a. in dat bij ontslag de gastouder onder bepaalde voorwaarden aanspraak kan maken op een transitievergoeding.

Regels voor de ouder

- De gastouder mag niet meer dan drie dagen per week voor een ouder werken. Het aantal uren dat de gastouder per dag werkt, is niet belangrijk. Werkt de gastouder één uur per dag, dan geldt dat als één gewerkte dag.
- De ouder betaalt per uur minimaal het wettelijk minimumloon aan de gastouder én de begeleidingskosten aan het gastouderbureau.
- De ouder betaalt een vakantietoeslag van 8% en loondoorbetaling van het wettelijke aantal vakantiedagen (het wettelijk aantal vakantiedagen per jaar is vier keer het aantal werkdagen per week).
- **LET OP: Het adviestarief gastouderopvang voor opvang aan huis is gebaseerd op het wettelijk minimum loon inclusief een vakantietoeslag van 8 % en loondoorbetaling van het wettelijk aantal vakantiedagen.**
- Als de gastouder ziek wordt, moet de ouder het loon zes weken doorbetalen minus 2 wachtdagen.
- De ouder heeft zowel met het gastouderbureau als met de gastouder een contract afgesloten. In dit contract moet zijn opgenomen: de opzegtermijn, de afgesproken uurprijs, het recht op een vakantietoeslag van 8%, loondoorbetaling van het wettelijke aantal vakantiedagen en doorbetaling bij ziekte.
- De ouder heeft verder geen administratieve verplichtingen en hoeft geen loonheffing en sociale premies in te houden op de vergoeding die aan de gastouder wordt betaald.
- De gastouder kan in aanmerking komen voor de verlofregeling uit de Wet arbeid en zorg.

Aanvullende voorwaarden voor opvang aan huis

- De ouder is een werkgever in de zin van de Arbowet en moet daarom zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving.
- De overeenkomst wordt aangegaan voor de maximale termijn van de gastouderopvang. De maximale termijn voor gastouderopvang duurt tot de eerste dag van de maand waarop het (laatste) kind zal starten op het voortgezet onderwijs. Er geldt een tussentijdse opzegtermijn van één maand voor de gastouder, ongeacht de lengte van de overeenkomst. Voor de ouder geldt een wettelijke opzegtermijn, die afhankelijk is van het aantal jaren dat de overeenkomst volgens de dienstverlening aan huis regeling reeds loopt. Loopt de overeenkomst korter dan 5 jaar, dan is de opzegtermijn 1 maand. Loopt de overeenkomst 5 tot 10 jaar, dan is de opzegtermijn 2 maanden en bij een overeenkomst die tussen de 10 en 15 jaar loopt, is de opzegtermijn 3 maanden. Bij een overeenkomst die langer dan 15 jaar loopt, is de opzegtermijn 4 maanden.

Regels voor de gastouder

- De gastouder is niet verplicht verzekerd voor werknemersverzekeringen en kan dus geen aanspraak maken op de Ziektewet, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Werkloosheidswet (WW). De gastouder kan zich hiervoor wel vrijwillig verzekeren, bijvoorbeeld bij het UWV.
- De gastouder moet inkomstenaangifte doen bij de Belastingdienst.
- De gastouder ontvangt minimaal het wettelijk minimum uurloon en heeft recht op vakantietoeslag (8 %) en recht op vakantiedagen.
- **LET OP: Het adviestarief gastouderopvang voor opvang aan huis is gebaseerd op het wettelijk minimum loon inclusief een vakantietoeslag van 8 % en loondoorbetaling van het wettelijk aantal vakantiedagen.**

Transitievergoeding

Gastouders die werkzaam zijn via de Regeling Dienstverlening aan huis hebben recht op een transitievergoeding bij ontslag. Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. Ontslag is het op initiatief van de ouder beëindigen van de Regeling Dienstverlening aan huis door opzegging of ontbinding. Ook heeft de gastouder recht op een transitievergoeding als zij zelf ontslag neemt en dat doet, omdat de ouder ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

Wanneer is een transitievergoeding niet verplicht?

De ouder hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- Bij een beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden.
- Als de gastouder is ontslagen, omdat zij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist.
- Als de gastouder ontslagen is, omdat zij de AOW- gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd.
- Als de gastouder vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de ouder.

Hoe wordt de transitievergoeding berekend?

De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend over de volledige duur van het dienstverband. Voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris. Voor elk overig gedeelte van het dienstverband, of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd wordt de transitievergoeding naar rato berekend.