

Informatie arbeidsverhouding Vraagouder - Gastouder aan huis

Gastouderopvang kan zowel bij de gastouder thuis als bij de vraagouder thuis plaatsvinden. In het laatste geval spreken we van gastouderopvang aan huis. Deze vorm van opvang raakt steeds meer in trek in Nederland.

Hoewel beide vormen van opvang onder gastouderopvang vallen is er toch een wezenlijk verschil. Voor gezinnen met drie of vier kinderen kan gastouderopvang aan huis goedkoper zijn. Ouders betalen bij een gastouder aan huis niet per kind per uur, maar per gezin. Maar je hebt bij gastouderopvang aan huis wel te maken met andere wetten en regels. In dit document geven we meer informatie over de arbeidverhouding tussen een vraagouder en een gastouder aan huis.

Dienstbetrekking

Gastouderopvang bij de vraagouder thuis leidt in beginsel tot een dienstbetrekking tussen ouder en gastouder omdat er meestal sprake is van een gezagsverhouding.

Van een gezagsverhouding is in beginsel sprake als de vraagouder de gastouder opdrachten en aanwijzingen kan geven over het werk dat moet worden gedaan. De gastouder moet zich daaraan houden.

Naast de gezagsverhouding moet er voor een dienstbetrekking nog aan twee punten voldaan worden, namelijk de gastouder:

- heeft zich verplicht om enige tijd arbeid te verrichten, en
- ontvangt daarvoor loon.

Bij gastouders wordt aan deze punten uiteraard voldaan en zijn derhalve vaak geen discussiepunt.

Bij het beoordelen van deze bovenstaande punten zijn de feitelijke omstandigheden bepalend. In feite kan het dus zo zijn dat er wel sprake is van een dienstbetrekking, terwijl dit niet in een overeenkomst is vastgelegd.

Als de gastouder in dienstbetrekking tot de vraagouder staat, zijn er twee vormen. Dit is voornamelijk afhankelijk van het aantal dagen dat de gastouder opvang aan huis verleend. Bij maximaal 3 dagen per week (bij dezelfde vraagouder, aantal uur is hierbij niet relevant), dan valt het dienstverband onder de specifieke regeling "Dienstverleners aan huis". Bij meer dan 3 dagen, dan valt het dienstverband onder de specifieke regeling "Personeel aan huis".

Dienstverlening aan huis

Omdat er veel verschillende werkzaamheden zijn die thuis kunnen worden uitgevoerd door 'derden' (denk aan schoonmaak, huishulp en gastouderopvang thuis) en het bijna niet te doen is om voor al die werkzaamheden een volledig dienstverband aan te gaan heeft de wetgever een lichtere vorm van een dienstverband gecreëerd: de regeling dienstverlening aan huis.

De rechten en plichten die gelden bij een normaal dienstverband zijn dan niet van toepassing op deze 'lichte' vorm van dienstverband. Wel zijn gastouder en vraagouder met betrekking tot deze 'lichte' vorm van dienstverband gebonden aan de volgende regels:

- Gastouder en vraagouder spreken samen een uurprijs af, ten minste het [wettelijk minimumloon](#).
- De gastouder heeft recht op een vakantietoeslag van 8%.
- De gastouder heeft recht op loondoorbetaling van het wettelijke aantal vakantiedagen. Het wettelijke aantal vakantiedagen per jaar is 4 keer het aantal werkdagen per week.
- Bij ziekte wordt het loon 6 weken doorbetaald (ten minste 70% of het minimumloon dat geldt). De gastouder kan de vraagouder aanspreken op de naleving van de doorbetaling.
- De vraagouder kan de arbeidsovereenkomst met de gastouder opzeggen met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn. De opdrachtgever hoeft geen toestemming te vragen aan uitkeringsinstantie UWV.
- Recht op een veilige werkomgeving (ARBO). De vraagouder moet dus zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving.

De vraagouder hoeft geen loonbelasting en sociale premies (loonheffing) af te dragen, en heeft ook geen administratieve verplichtingen.

LET OP: Deze regeling geldt alleen bij maximaal drie dagen per week opvang (en overige huishoudelijke taken) verzorgd op het adres van de vraagouder. Het maakt niet uit hoeveel uur de gastouder per dag werkt. Als de gastouder bijvoorbeeld op vier dagen per week één uur per dag werkt, geldt de vrijstelling niet. Dan kan wel de bijzondere regeling voor personeel aan huis gelden (zie hieronder). Meer informatie is te vinden op www.rijksoverheid.nl.

Personeel aan huis

Als de vraagouder een gastouder in dienst heeft en valt onder de regeling 'Personeel aan huis', dan moet de vraagouder loonheffingen berekenen en eenmaal per jaar aangifte loonheffingen doen. Dit is een vereenvoudigde regeling voor de loonheffingen. Tevens moet de vraagouder de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (zvw) inhouden en afdragen. De vraagouder is verplicht de ingehouden inkomensafhankelijke bijdrage zvw te vergoeden aan de gastouder. Meer informatie over de regeling voor personeel aan huis is te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm: personeel aan huis).

Afwijken van voorwaarden 'Dienstverlening aan huis'

Gastouder en vraagouder kunnen onderling overeenkomen af te wijken van de voorwaarden dienstverlening aan huis. Echter dergelijke afspraken zijn juridisch gezien niet geldig omdat deze in strijd zijn met dwingende arbeidsrechtelijke bepalingen. Derhalve kan de gastouder (en ook de vraagouder) altijd op dergelijke afspraken terugkomen (door te stellen dat de overeenkomst niet aan dwingend recht voldoet) en dan alsnog de loonbetaling bij ziekte, de vakantieaanspraken etc. vorderen bij de vraagouder, eventueel met wettelijke verhoging. Dit betekent een financieel risico voor de vraagouder.

Uitzonderingen van gezagsverhouding

In een aantal gevallen zijn er uitzonderingen ten aanzien van de gezagsverhouding waardoor een dienstbetrekking niet bestaat en de regeling 'dienstverlening aan huis' of 'personeel aan huis' niet hoeft te worden toegepast. De belangrijkste zijn:

- De gastouder wordt fiscaal als ondernemer aangemerkt. Hierdoor huurt de vraagouder dan in feite een bedrijf in en er is er geen sprake van een dienstverband, maar van een overeenkomst van opdracht
- De situatie waarin een familielid kinderen opvangt in het huis van de vraagouder en er geen gezagsverhouding is (meestal het geval als oma of opa oppast). Een overeenkomst van opdracht (zoals die in feite ook geldt bij opvang in het huis van de gastouder) is in deze situatie voldoende om de opvang formeel goed te regelen. Voor meer informatie over familierelaties en dienstverlening zie (www.belastingdienst.nl -> zakelijk -> personeel aan huis -> vereenvoudigde regeling).

Transitievergoeding

Vanaf 1 januari 2020 heeft de gastouder aan huis vanaf de eerste dag van de overeenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag door de werkgever (de ouders). De gastouder heeft geen recht op transitievergoeding als ze zelf ontslag neemt of als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden. Meer info is te vinden op:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>

Voorbehoud

Ondanks dat wij de nodige zorg hebben besteed aan de informatie opgenomen in deze brochure, kunnen geen rechten worden ontleend aan de informatie zoals opgenomen.

Tevens maken wij een voorbehoud voor fouten en wijzigingen welke ons ten tijde van het schrijven van deze brochure nog niet bekend waren.

Copyright

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.