

Regeling dienstverlening aan huis gastouder aan huis

Als u als gastouder niet meer dan drie dagen per week bij een gezin aan huis werkt en u bent geen ZZP'er, dan valt dit onder de Regeling dienstverlening aan huis.

Met de Regeling dienstverlening aan huis kan iemand voor maximaal drie dagen per week in dienst genomen worden door een particuliere opdrachtgever. Het gaat dan om werk in en om het huis van de opdrachtgever. Doordat er geen loonbelasting en premies betaald hoeven te worden, is de hulp relatief goedkoop en makkelijk voor de opdrachtgever. De opdrachtgever hoeft nergens op te geven dat iemand voor hem werkt.

Volgens de Regeling dienstverlening aan huis hebt u recht op:

- Loon. Dit moet u vooraf afspreken en bedraagt per uur minimaal het wettelijk minimumloon. Wat het minimumloon voor u is kunt u hier vinden (kijk onder "Uurloon bij 36 uur per week"): <http://www.loonwijzer.nl/home/salaris/minimumloon-check>;
- Een vakantietoeslag van 8%. Dit kan een eenmalige storting zijn of worden verrekend in de afgesproken uurprijs;
- (Doorbetalde) vakantie, 4 keer het aantal werkuren per week;
- Maximaal 6 weken doorbetaling bij ziekte. Dit ziekgeld is minstens 70% van het minimumloon dat voor u geldt;
- [Verlof volgens de Wet arbeid en zorg](#);
- Een veilige en gezonde werkomgeving. U heeft namelijk te maken met een werkgever in de zin van de Arbowet, die daarvoor moet zorgen.

Het is altijd verstandig om de afspraken schriftelijk vast te leggen, om misverstanden te voorkomen. KidsCentral heeft een standaard contract dat u hiervoor kunt gebruiken.

Let op: ZZP'ers vallen niet onder de Regeling dienstverlening aan huis. Als ZZP'er maakt u zelf afspraken met ouders over uw tarief, vakanties, ziekte etc.

Geen ontslagvergunning nodig

Wie werkt volgens de Regeling dienstverlening aan huis is geen gewone werknemer. Zo kan de particuliere opdrachtgever (de ouder) uw arbeidsovereenkomst opzeggen zonder daarvoor toestemming te vragen aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). U kunt dus zonder ontslagvergunning worden ontslagen. Uw particuliere werkgever moet wel de afgesproken opzegtermijn (minstens 1 maand) in acht nemen en een geldige reden voor het ontslag hebben. Bent u ziek, dan mag de werkgever u niet meteen ontslaan. De ouder mag pas na twee jaar ziekte de overeenkomst opzeggen.



Transitievergoeding

Werkt u twee jaar of langer voor de werkgever, dan hebt u recht op een transitievergoeding (sinds 1 juli 2015). Deze bedraagt een zesde maandsalaris per gewerkte zes maanden. Onder maandsalaris wordt verstaan: het bruto maandsalaris (inclusief vakantietoeslag). U hebt geen recht op transitievergoeding als u zich ernstig verwijtbaar hebt gedragen en om die reden bent ontslagen. Als u zich bijvoorbeeld schuldig hebt gemaakt aan diefstal of verduistering, dan hebt u geen recht op een transitievergoeding. Ook hebt u geen recht op transitievergoeding als u zelf ontslag neemt, of als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden.

[Meer informatie over de transitievergoeding vindt u hier.](#)

Loonbelasting

De particuliere werkgever draagt geen loonbelasting en premies werknemersverzekeringen af. U moet zelf belastingaangifte doen en inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet betalen. U bent niet verzekerd voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Werkloosheidswet (WW). U heeft dus ook geen recht op deze uitkeringen. Wel kunt u zich vrijwillig verzekeren bij het UWV. Bij zwangerschap kunt u aanspraak maken op een [ZEZ-uitkering van het UWV](#).

Meer informatie over de Regeling dienstverlening aan huis vindt u op de [website van de Rijksoverheid](#)