

Regeling dienstverlening aan huis “gastouder aan huis”

Wilt u gaan werken met een gastouder bij u thuis?
Voor niet meer dan 3 dagen per week?
En is uw gastouder 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 (ouder of verzorger). 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.

Wat houdt de regeling dienstverlening aan huis in?

- Loon. Dit moet u vooraf afspreken met de gastouder en bedraagt per uur minimaal het wettelijk minimumloon. Wat het minimumloon 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;
- (Doorbetaalde) vakantie, 4 keer het aantal werkuren per week;
- Maximaal 6 weken doorbetaling bij ziekte. Dit ziekgeld is minstens 70% van het minimumloon dat voor de gastouder geldt;
- [Verlof volgens de Wet arbeid en zorg](#);
- Een veilige en gezonde werkomgeving. U heeft namelijk te maken met een werknemer in de zin van de Arbowet, waarvoor u 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. Een ZZP’er maakt zelf afspraken met ouders over het tarief, vakanties, ziekte etc.

Geen ontslagvergunning nodig

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



Transitievergoeding

Werkt de gastouder twee jaar of langer voor u, dan heeft de gastouder 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).

De gastouder heeft geen recht op transitievergoeding als zij zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en om die reden is ontslagen. Heeft de gastouder zich bijvoorbeeld schuldig gemaakt aan diefstal of verduistering, dan heeft zij geen recht op een transitievergoeding. Ook heeft de gastouder geen recht op transitievergoeding als zijzelf ontslag neemt, of als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden.

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

Loonbelasting

De particuliere opdrachtgever draagt geen loonbelasting en premies werknemersverzekeringen af. De gastouder moet zelf belastingaangifte doen en inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet betalen. De gastouder is niet verzekerd voor de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Werkloosheidswet (WW). De gastouder heeft dus ook geen recht op deze uitkeringen. Wel kan zij zich vrijwillig verzekeren bij het UWV. Bij zwangerschap kan de gastouder 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](#)