

## **Regeling dienstverlening aan huis**

Als u ervoor kiest om de kinderen thuis, in hun eigen vertrouwde omgeving, door een gastouder te laten opvangen dan valt dat onder de regeling “Wet kinderopvang” én “dienstverlening aan huis/huishoudelijk personeel”.

De regeling dienstverlening aan huis houdt in dat de ouders niet verplicht zijn om loonheffing en sociale premies in te houden op de vergoeding die ze aan hun gastouder betalen zo lang de opvang niet meer dan drie dagen per week bij hen thuis plaatsvindt.

De regeling dienstverlening aan huis bepaalt op zichzelf niet welke verplichtingen er tussen ouder en gastouder zijn. Die hangen af van de aard van de relatie tussen ouder en gastouder.

Is er sprake van een duidelijke gezagsverhouding tussen de ouder en gastouder (de gastouder volgt in haar werk de instructies van de ouders op) en heeft de gastouder geen andere opdrachtgevers, dan kan sprake zijn van beperkte arbeidsrechtelijke verplichtingen van de ouder jegens de gastouder.

Bij de situatie „dienstverlening aan huis” betaalt de vraagouder per uur minimaal het minimumloon aan de gastouder én de bureaunkosten van het gastouderbureau. De vraagouder komt nog steeds in aanmerking voor kinderopvangtoeslag.

Wanneer een gezin uit meerdere kinderen bestaat dan is de „dienstverlening aan huis” voordeliger voor de vraagouder dan een gezin met één kind.

### **Wat zijn de regels voor dienstverlening aan huis?**

Met de regeling dienstverlening aan huis kunt u sinds 1 januari 2007 iemand in dienst nemen om klussen in en om uw huis te doen. Het kan bijvoorbeeld gaan om tuinonderhoud, boodschappen doen, werken als alfahulp of op kinderen passen als gastouder.

### **De voorwaarden in het kort:**

Indien de vraagouder iemand vraagt om thuis de kinderen op te vangen is hij of zij niet alleen opdrachtgever, maar ook werkgever. Dit betekent:

1. De dienstverlener/gastouder voert het werk waarvoor de vraagouder hem heeft aangenomen zelf uit;
2. De vraagouder betaalt, ten minste het wettelijk minimumloon, voor het uitgevoerde werk;
3. De vraagouder heeft zowel met het gastouderbureau als met de gastouder een contract;
4. Er is sprake van een gezagsverhouding: de vraagouder geeft aan welk werk en hoe het werk gedaan moet worden;
5. De vraagouder en gastouder spreken een uurprijs af. Deze mag niet lager zijn dan het minimumloon;
6. De vraagouder heeft – net als bij een opdracht - verder geen administratieve verplichtingen. Zij hoeft geen loonbelasting en premies werknemersverzekeringen af te dragen;
7. De vraagouder moet een vakantietoeslag van 8% betalen. Bij fulltime werkzaamheden dient de vraagouder vier weken vakantie door te betalen en anders naar evenredigheid.
8. Bij ziekte van de gastouder moet de vraagouder het loon zes weken doorbetalen. (tenminste 70%, maar minimaal het minimumloon). De gastouder is niet verplicht verzekerd voor werknemersverzekeringen. Zij kan dus geen aanspraak maken op de Ziektewet, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en Werkloosheidswet (WW). De gastouder kan zich hiervoor wel vrijwillig verzekeren, bijvoorbeeld bij het UWV.
9. De gastouder moet aangifte van de inkomsten bij de Belastingdienst doen.
10. Gastouders mogen maximaal drie dagen per week voor de vraagouder werken, ongeacht het aantal uur per dag.

Door de bovenstaande voorwaarden is er sprake van een arbeidsovereenkomst en niet van een opdracht. Een opdracht is bijvoorbeeld als iemand een keer medicijnen voor de vrager laat halen. Een opdracht valt niet onder de regeling dienstverlening aan huis.

Naast werkzaamheden als gastouder kan ook afgesproken worden andere werkzaamheden te verrichten, bijvoorbeeld:

- Hulp in de huishouding
- Tuinonderhoud
- Verzorging van huisdieren
- Klussen in en rond het huis
- Brengen en halen van gezinsleden
- Het verlenen van zorg, al dan niet via een persoonsgebonden budget (PGB)
- Alfahulpverlening
- Boodschappen doen
- Ophalen van medicijnen

### **Is de gastouder 'een zelfstandige' of 'een werknemer'?**

De gastouder is een werknemer: De vraagouder is de werkgever. Dit betekent onder andere dat er sprake moet zijn van een gezagsverhouding. De werkgever/vraagouder geeft aan welk werk er gedaan moet worden. Deze gezagsverhouding is belangrijk: hierdoor is er sprake van een arbeidsovereenkomst en niet van een opdracht.

### **Als werknemer:**

1. Hebt u recht op loon. Dit moet van tevoren afgesproken zijn en moet per uur minimaal op het wettelijk [minimumloon] gebaseerd zijn;
2. Hebt u recht op een vakantietoeslag van 8%. Dit kan een eenmalige storting zijn of worden verrekend in de afgesproken uurprijs;
3. Hebt u recht op (doorbetaalde) vakantie. Als u bijvoorbeeld 2 uur per week werkt dan hebt u na een jaar recht op 4 maal 2 uur vakantie;
4. Hebt u recht op maximaal 6 weken loondoorbetaling bij ziekte. Dit ziektegeld is tenminste 70%, maar minimaal het minimumloon;
5. Kunt u in aanmerking komen voor de verlofregeling uit de wet „arbeid en zorg“;
6. Hebt u te maken met een werkgever in de zin van de Arbo-wet. Die moet zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving;
7. De gastouder is echter niet een „gewone“ werknemer, daarom mag u maximaal 3 dagen per week voor één opdrachtgever werken;
8. Wordt er door de vraagouder geen loonbelasting en premies werknemersverzekeringen afgedragen, waardoor u niet verzekerd bent voor de Ziektewet, de Wet WIA en de WW.
9. U dient zelf aangifte van de inkomsten doen bij de Belastingdienst; 10. U kunt zonder ontslagvergunning worden ontslagen.

Uitzondering:

Als u met de gastouder een familierelatie heeft, dan is er geen sprake van een dienstbetrekking omdat er geen gezagsverhouding is. U hoeft dan geen loonheffingen in te houden en af te dragen als de gastouder meer dan 3 dagen op de kinderen past. Van deze situatie is sprake wanneer uw ouders, broer of zus op uw kinderen passen. Alleen in deze situatie mag de opvang meer dan 3 dagen per week plaatsvinden.

Bron: SZW