FACTSHEET

Gastouder aan huis

De regelgeving rondom de gastouder aan huis is erg complex en roept veel vragen op. Ben je als vraagouder bijvoorbeeld werkgever van de gastouder? Wat gebeurt er als de gastouder zwanger wordt? In welke situaties is de Regeling Dienstverlening aan Huis van toepassing? In deze factsheet een overzicht van de geldende regels.

Als een gastouder bij een vraagouder thuis werkt, valt de situatie in feite onder twee of drie regelingen: die van de Wet kinderopvang én het Burgerlijk Wetboek (boek 7 Titel 10 Arbeidsovereenkomst) en/of Regeling dienstverlening aan huis.

Wet kinderopvang
Gastouders aan huis moeten voldoen aan de Wet kinderopvang met bijbehorende Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) en Ministeriële Regeling. Dit houdt onder andere in dat de gastouder aan huis aangesloten moet zijn bij een gastouderbureau en dat zowel het bureau als de gastouder geregistreerd zijn bij het Landelijk Register Kinderopvang. Daarnaast moet de gastouder aan huis voldoen aan de gestelde opleidingseisen en moet er een contract overgelegd kunnen worden. Wanneer aan alle eisen van de Belastingdienst wordt voldaan heeft u in principe recht op kinderopvangtoeslag.

Regeling dienstverlening aan huis
Met de Regeling dienstverlening aan huis kunt u iemand in dienst nemen om klussen in en om uw huis te doen, zoals boodschappen, de verzorging van huisdieren of de was. Werkzaamheden van een gastouder aan huis (bij de vraagouder thuis) vallen ook onder deze regeling. Er is sprake van een gezagsverhouding: u geeft aan welk werk gedaan moet worden en de gastouder voert het werk uit. U bent opdrachtgever maar ook werkgever, en de gastouder is uw werknemer. Werkt de gastouder meer dan drie dagen bij u dan is er sprake van een normale arbeidsovereenkomst. Werkt de gastouder maximaal drie dagen bij u thuis dan is er sprake van een ‘uitgeklede’ arbeidsovereenkomst. Op grond van de Regeling dienstverlening aan huis hoeft u in beginsel geen werkgeverslasten te dragen. De Regeling dienstverlening aan huis is alleen van toepassing als zowel u als vraagouder als de gastouder een particulier zijn. De regeling geldt niet als opa en oma een paar dagen per week komen oppassen.

Belangrijkste regels voor de vraagouder

- De gastouder mag niet meer dan drie dagen per week voor u 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.
- U betaalt per uur minimaal het wettelijk minimumloon aan de gastouder én meestal een bedrag aan het gastouderbureau voor bemiddelings- en servicekosten. De betaling aan de gastouder gaat via het gastouderbureau. Zij hebben een zgn. ‘kassiersfunctie.’
- U betaalt een vakantietoeslag van 8% en loondoorbetaling van het wettelijke aantal vakantiedagen (het wettelijk aantal vakantiedagen per jaar is vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week).
- Als de gastouder ziek wordt, moet u het loon zes weken doorbetalen (ten minste 70% van het loon, maar minimaal het minimumloon). U kunt wel twee ‘wachtdagen’ instellen.
- Zolang de gastouder ziek is kan de vraagouder de arbeidsovereenkomst pas na twee jaar opzeggen. Vooralsnog zal de vraagouder dan ook de wettelijke transitievergoeding aan de gastouder moeten betalen bij onvrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij sprake is van ernstige verwijtbaarheid bij de gastouder.
- U heeft geen recht op kinderopvangtoeslag als de gastouder ziek is: er vindt dan tenslotte geen opvang plaats. Is er een vervangende gastouder dan behoudt u weliswaar recht op de opvangtoeslag over die kosten, maar over de kosten voor de zieke ouder krijgt u geen toeslag.
- U heeft zowel met het gastouderbureau als met de gastouder een contract afgesloten. In

© Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang

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.
- U heeft bij toepassing van de Regeling dienstverlening aan huis geen administratieve verplichtingen. U hoeft geen loonheffing en sociale premies in te houden op de vergoeding die u aan de gastouder betaalt. U hoeft nergens op te geven dat iemand voor u werkt.
- U bent een werkgever in de zin van de Arbowet en moet daarom zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dat betekent dat uw woning door de GGD moet worden 'goedgekeurd.'
- De gastouder mag maximaal 12 uur per dienst werken en heeft recht op 45 minuten pauze per dienst van meer dan 10 uur.
- U kunt, met inachtneming van de opzegtermijn, de arbeidsoverkomst met de gastouder opzeggen, daarvoor is geen instemming van de gastouder nodig. U dient wel een geldige reden voor de opzegging te hebben.
- Heeft u geen geldige reden voor de opzegging dan kan de gastouder herstel van de arbeidsovereenkomst eisen. Ook kan u een billijke vergoeding worden opgelegd. Bij onvoldoende functioneren dient u een goed dossier op te bouwen en eventuele herplaatsingsmogelijkheden hebben bekeken.
- Als vraagouder kunt u aansprakelijk worden gesteld voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten.
- Als vraagouder kunt u, conform de wensen van de gastouder, de vakantie van de gastouder vaststellen.

Regels voor de gastouder
- De gastouder dient een overeenkomst van opdracht met het gastouderbureau te hebben en een uitgeklede arbeidsovereenkomst met de vraagouder.
- 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 kan in aanmerking komen voor de verlofregeling uit de Wet arbeid en zorg.
- Tijdens zwangerschapsverlof kan de gastouder aanspraak maken op een speciale uitkering.

Wetten die onder meer van toepassing zijn
- Burgerlijk Wetboek, artikelen 7:610, 7:400, 7:629 lid 2, 7:670, 7:671 lid 1 sub d, 7:669, 7:672, 7:681 lid 3,7:658, 7:634, 7:638 lid 2, 7:629 lid 9, 7.10
- Wet Werk en Zekerheid
- Wet Loonbelasting, artikel 5
- Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM)
- Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)
- Arbeidstijdenwet (ATW)

Lees meer

Marieke J. Oudenhuijsen, senior advocaat-medewerker bij JENS advocaten, heeft op basis van haar eigen ervaringen en vanuit haar achtergrond als advocaat, uitgebreid onderzoek gedaan naar de geldende rechten en regelingen omtrent een gastouder aan huis. Op haar LinkedIn-pagina vindt u een uitgebreide uitleg van bovenstaande.

© Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang