

Toelichting modelovereenkomst

Regeling dienstverlening aan huis gastouders

Wanneer een gastouder de werkzaamheden verricht in de woning van de vraagouder, is er in het algemeen sprake van een gezagsverhouding tussen vraagouder en gastouder. Als hiervan sprake is wordt de tussen hen gesloten overeenkomst aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Wanneer de opvang op maximaal drie dagen per week plaatsvindt, is dit een dienstverband onder de regeling dienstverlening aan huis. Toepasselijkheid van de regeling dienstverlening aan huis betekent dat er gewerkt wordt op basis van een arbeidsovereenkomst en dat bepalingen uit het arbeidsrecht van toepassing zijn. Denk hierbij aan een vakantie van minimaal vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week, aansprakelijkheid van de werkgever voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten en een groot deel van de bepalingen met betrekking tot het ontslag. Onderstaand een uiteenzetting van de meest relevante bepalingen.

Ketenregeling

Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van 24 maanden, alvorens er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze keten begint weer opnieuw indien tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten een periode langer dan zes maanden is verstreken.

Proeftijd

Optioneel kunnen vraagouder en gastouder schriftelijk een proeftijd met elkaar afspreken. Deze proeftijd mag maximaal twee maanden bedragen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd of een periode van twee jaar of langer. De proeftijd mag maximaal een maand bedragen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van korter dan 2 jaar. Een proeftijd is verboden in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter.

Aanzegplicht

Het lijkt er op dat ook de zogenaamde aanzegplicht van toepassing is indien de arbeidsovereenkomst met de gastouder voor de duur van zes maanden of langer wordt aangegaan. Dit brengt mee dat de vraagouder uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de gastouder moet laten weten of, en zo ja, onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Komt de vraagouder deze verplichting niet (tijdig) na, dan is er een aanzegvergoeding verschuldigd. Deze vergoeding is gelijk aan het loon over de periode waarin de vraagouder te laat is met aanzeggen.

Transitievergoeding

De gastouder kan aanspraak maken op een transitievergoeding indien het dienstverband op of na 1 juli 2015 ten minste 24 maanden heeft geduurd en op initiatief van de vraagouder wordt beëindigd. De transitievergoeding bedraagt een zesde maandsalaris per gewerkte zes maanden. Onder het maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Uitgebreide informatie over de transitievergoeding vindt u onder dossiers, ontslag, documenten.

Wet arbeid en zorg

Ook de verlofregelingen uit de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn van toepassing op de regeling dienstverlening aan huis. Het betreft het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, calamiteiten en ander kort verzuim verlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof. Voor het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof voorziet de wet in een loondoorbetalingsplicht. Er bestaat bijvoorbeeld recht op calamiteitenverlof in geval van een gesprongen waterleiding waarbij er direct maatregelen moeten worden getroffen. Bij calamiteitenverlof is er sprake van verlof met behoud van loon. Kortdurend zorgverlof bedraagt twee maal de arbeidsduur per week per periode van 12 maanden onder doorbetaling van 70% van het loon. Kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen voor de noodzakelijke verzorging van een zieke persoon in de naaste omgeving.

Er geldt daarnaast ook een aantal afwijkende regelingen voor de regeling dienstverlening aan huis.

De loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte bedraagt 6 weken in plaats van 104 weken. Ook ten aanzien van de loonheffingen geldt een afwijkend regime. Er bestaat voor de vraagouder namelijk geen verplichting om loonheffingen (loonbelasting en sociale premies) in te houden. De gastouder is dus ook niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (WIA, WW, ZW). Dat wil zeggen dat de gastouder geen aanspraak kan maken op de in deze wetten opgenomen uitkeringen.

Beëindigen overeenkomst

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd moeten worden opgezegd voordat zij eindigen. In dat geval is de wettelijke opzegtermijn van toepassing. Er geldt ook een opzegtermijn wanneer een overeenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wordt opgezegd. In het algemeen is de opzegtermijn voor zowel vraagouder als gastouder 1 maand. Indien de overeenkomst langer dan vijf jaar loopt, wordt de opzegtermijn voor de vraagouder langer.

Voor opzegging is onder de regeling dienstverlening aan huis geen ontslagvergunning van UWV vereist. Wel zal sprake moeten zijn van een geldige ontslagreden. Wat hieronder moet worden verstaan, is nog niet volledig duidelijk. De rechtspraak zal hier verder invulling aan moeten gaan geven. Het lijkt er op dat is bedoeld aan te sluiten bij de reguliere ontslaggronden, zoals disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. Bij het ontbreken van een geldige ontslagreden kan de vraagouder door de rechter veroordeeld worden tot herstel van de arbeidsovereenkomst of, in geval van ernstige verwijtbaarheid, tot het betalen van een billijke vergoeding aan de gastouder.

Onderstaand volgt een artikelsgewijze toelichting:

Gegevens partijen;

Hier worden de gegevens van partijen opgenomen. Partijen kunnen pas tot daadwerkelijke ondertekening overgaan wanneer het LRKP-nummer bekend is.

Artikel 1

Hier worden de gegevens van het kind of kinderen opgenomen waarvoor de gastouder de opvang en verzorging uitvoert.

Artikel 2

De opvang door de gastouder vindt plaats in de woning van de vraagouder. Indien daarvan geen sprake is, omdat er sprake is van opvang in de woning van de gastouder, kunt u gebruik maken van de overeenkomst van opdracht tussen gastouder en ouder(s) en de bijhorende andere modelovereenkomsten. Vraagouder en gastouder kunnen zelf in onderling overleg afspraken maken over de werkzaamheden die zullen worden verricht.

Artikel 3

Hier kan worden beschreven op welke dagen/momenten de opvang plaatsvindt. De opvang vindt plaats op maximaal drie dagen per week. Uit praktisch oogpunt is het raadzaam om dit vast te leggen in een bijlage (schema).

Artikel 4

In dit artikel wordt aangegeven of de overeenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. Daarnaast is de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging opgenomen.

Artikel 5

Het salaris van de gastouder dient minimaal het minimumloon te bedragen. Daarnaast heeft de gastouder recht op minimaal acht procent vakantiegeld per jaar.

Artikel 6

Het aantal vakantiedagen/uren dient minimaal vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week te bedragen. Een gastouder die drie dagen per week opvang biedt, heeft dus recht op 4 maal 3 is 12 doorbetaalde vakantiedagen per jaar. Vraagouder en gastouder dienen zelf in onderling overleg afspraken te maken over het werken op feestdagen en de betaling daarvan.

Artikel 7

Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid of ziekte van de gastouder heeft de gastouder recht op loonbetaling gedurende een periode van zes weken. Er bestaat recht op doorbetaling van zeventig procent van het loon, maar ten minste op het minimumloon.

Artikel 8

Op grond van de wet (artikel 7:629 lid 9 BW) kan schriftelijk worden afgesproken dat bij iedere ziekmelding een of twee wachtdagen gelden. In deze modelovereenkomst is een dergelijke bepaling opgenomen. Deze bepaling brengt mee dat de gastouder de eerste twee dagen van iedere ziekmelding geen recht heeft op loondoorbetaling. Het is niet verplicht om deze bepaling op te nemen.