

## **FAQ Transitievergoeding voor gastouders aan huis/nanny's**

Gastouders aan huis/nanny's werken veelal onder de 'regeling dienstverlening aan huis' (bij maximaal drie dagen per week) of met een arbeidsovereenkomst (bij vier of meer dagen per week). Wij kregen veel vragen over het recht op een wettelijke transitievergoeding voor gastouders aan huis/nanny's. Hieronder staat uitgelegd wanneer nanny's recht hebben op een transitievergoeding en hoe die te berekenen is.

### **1. De gastouder/nanny werkt maar een paar uur per dag en komt slechts twee of drie dagen. Valt dat ook onder de 'Regeling dienstverlening aan huis'?**

Indien de opvang aan huis maximaal 3 dagen per week plaatsvindt (in elk geval minder dan vier dagen per week), dan is sprake van een 'Regeling dienstverlening aan huis'. Het maakt niet uit hoeveel uur per dag iemand wordt ingehuurd. Eén uur per dag geldt al als één gewerkte dag.

De 'Regeling dienstverlening aan huis' geldt als:

- Een particulier als werkgever optreedt;
- Het werk betreft in en rond het huis (waaronder zorg voor kinderen);
- Minder dan 4 dagen per week gewerkt wordt.

### **2. Is de 'Regeling dienstverlening aan huis' eigenlijk wel een arbeidsovereenkomst?**

Het klopt dat geen sprake is van de klassieke werkgever-werknemer verhouding bij de 'Regeling dienstverlening aan huis', maar er is wel sprake van een arbeidsovereenkomst. Dit komt, omdat wordt voldaan aan de vereisten van artikel 7:610 BW. Er is sprake van een gezagsverhouding (de ouders bepalen de werkzaamheden), loon (er wordt voor betaald) en er is sprake van arbeid zonder vervanging (er kan niet zomaar iemand anders komen om voor de kinderen te zorgen).

Volgens de 'Regeling dienstverlening aan huis' is geen sprake van loondienst. De ouders hoeven dan ook geen loonbelasting, premie volksverzekeringen en premies werknemersverzekeringen in te houden op de opbrengsten. De bepalingen van titel 7.10 uit het Burgerlijk Wetboek zijn wel van toepassing voor de 'Regeling dienstverlening aan huis'. Dit betreft onder meer: recht op loon (7:628/7:629); recht op doorbetaalde vakantie van tenminste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week (7:634); aansprakelijkheid van de werkgever voor bedrijfsongevallen (7:658) en inachtneming van opzegtermijnen (7:667-686).

### **3. Wat is de transitievergoeding?**

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer of wanneer het contract niet verlengd wordt. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag. Anderzijds is de vergoeding bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Deze vergoeding is sinds 2015 standaard in het Nederlandse arbeidsrecht.

#### **4. Is een transitievergoeding van toepassing bij de 'Regeling dienstverlening aan huis'?**

Ja. De transitievergoeding van 7:673 BW is ook voor de gastouder/nanny van toepassing. Hier wordt expliciet geen uitzondering gemaakt.

Ontslag is het op initiatief van de ouder beëindigen van de RDAH door opzegging of ontbinding. Ook heeft de gastouder/nanny recht op een transitievergoeding als zij zelf ontslag neemt en dat doet omdat de ouder ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

Het recht op een transitievergoeding bestaat ook bij belangrijke wijziging van de omvang van een arbeidsovereenkomst.

#### **5. Hoe wordt de transitievergoeding berekend?**

Direct na ingang van het dienstverband wordt 1/3 maandsalaris per dienstjaar opgebouwd. Onder maandsalaris wordt verstaan: het bruto maandsalaris (inclusief vakantietoeslag). De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd. Als sprake is van een bruto maandsalaris van € 1.000,- met 8% vakantietoeslag, dan is na twee jaar een transitievergoeding opgebouwd van  $(1.000 \times 1.08 / 3 \times 2) = € 720,-$ .

#### **6. Wanneer heeft de gastouder/nanny geen recht op een transitievergoeding?**

Geen recht op transitievergoeding bestaat als de gastouder/nanny zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en om die reden is ontslagen. Als de gastouder/nanny zich bijvoorbeeld schuldig heeft gemaakt aan diefstal of verduistering.

Als de gastouder/nanny zelf ontslag neemt of als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, hoeft er ook geen transitievergoeding betaald te worden.

Als de gastouder/nanny de AOW- gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd, hoeft geen transitievergoeding betaald te worden.

Als de gastouder/nanny vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een opvolgend tijdelijk contract is aangegaan met dezelfde ouders, hoeft ook geen transitievergoeding betaald te worden.

#### **7. Geldt de transitievergoeding alleen voor gastouders/nanny's die vallen onder de 'Regeling dienstverlening aan huis'? Of ook voor alle overige gastouders/nanny's?**

Overige gastouders aan huis/nanny's die niet onder de regeling vallen, werken meer dan 3 dagen per week bij de werkgever. Dan is sprake van de 'klassieke' verhouding werkgever-werknemer en dan is uiteraard ook het Burgerlijk Wetboek en de regels rondom de transitievergoeding van toepassing.

Gastouders/nanny's die de opvang in hun eigen huis aanbieden doen dat met een Overeenkomst van Opdracht. Daarvoor geldt de transitievergoeding niet.

#### **8. Als het contract beëindigd wordt met wederzijds goedvinden, moet de transitievergoeding dan nog steeds betaald worden?**

Nee, dan is geen transitievergoeding verschuldigd.



**9. Als het contract van rechtswege beëindigd wordt (op de vierde verjaardag van het kind waar het dagopvang betreft en als het kind de basisschool verlaat waar het BSO betreft), is dan een transitievergoeding verschuldigd?**

Ja, dan is de transitievergoeding verschuldigd. Een beëindiging van rechtswege is geen ontslag op initiatief van de gastouder/nanny zelf.

**10. Als de gastouder/nanny vóór het eindigen van het contract een ander contract elders is aangegaan, wat ingaat maximaal 6 maanden na het eindigen van het vorige contract, moet er dan nog steeds een transitievergoeding betaald worden?**

Ja, dan is de transitievergoeding wederom verschuldigd. Er is geen bepaling in het wetboek dat stelt dat de vergoeding niet verschuldigd is als de werknemer binnen zes maanden een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden.

**11. Mag het bedrag van de transitievergoeding worden verdisconteerd in de uurprijs en is daarover dus ook recht op kinderopvangtoeslag?**

Nee. De transitievergoeding is geen vaste component van de uurprijs. Er hoeft immers niet altijd een transitievergoeding te worden betaald.