

Wat is nu het verschil tussen het onthaalouder werknemersstatuut en het Sui Generis statuut?

Deze tekst is gemaakt door ACV Puls.

We zetten het voor jou even op een rijtje.

*Het **Sui Generis statuut** is van kracht sinds 1 april 2003 als overgangstatuut naar een volwaardige sociale bescherming van de onthaalouders. Een onthaalouder in het specifieke sociale statuut is geen werknemer of zelfstandige. Ze krijgt via dit eigen statuut beperkte toegang tot de sociale zekerheid.*

Het **werknemersstatuut onthaalouders** is in 2015 gestart als een proefproject. De Vlaamse regering keurde vrijdag 24 maart 2023 een besluit goed. Dat zorgt ervoor dat de onthaalouders die een werknemersstatuut hebben, dit vanaf 1 april 2023 permanent kunnen behouden. Sinds de invoering van dit statuut in 2015 werd dit proefproject op vraag van de Vlaamse regering meermaals geëvalueerd. Telkens werd het verbeterd, verlengd en werd de groep onthaalouders uitgebreid.

Arbeidsovereenkomst of samenwerkingsovereenkomst?

Onthaalouder werknemer:

- Wordt aangeworven en krijgt een arbeidsovereenkomst : alle regels van het arbeidsrecht zijn van toepassing.
- De private – of publieke dienst voor onthaalgezinnen (lokaal bestuur zoals gemeente of OCMW) treedt op als werkgever
- De onthaalouder (=werknemer) ontvangt een loon en een onkostenvergoeding.
- De dienst (=werkgever) moet met medewerking van de onthaalouder ervoor zorgen dat er voldoende kinderen toegewezen worden om aan het contractueel aantal te geraken

Onthaalouder Sui Generis:

- *Sluit met de dienst een samenwerkingsovereenkomst : het arbeidsrecht is niet van toepassing.*
- *De onthaalouder "sui generis" ontvangt een onkostenvergoeding op basis van de geleverde kindopvangdagen.*
- *Onthaalouders hebben een vrije keuze in het al dan niet opvangen van kinderen die door de dienst doorgestuurd worden*

Kinderen komen niet

Onthaalouder werknemer:

Wanneer kinderen niet komen loopt het loon en het vast gedeelte van de onkostenvergoeding door.

Onthaalouder Sui Generis:

Wanneer de kinderen niet komen, kan de onthaalouder aanspraak maken op een opvanguitkering.

De opvanguitkering is geregeld via het systeem van de tijdelijke werkloosheid en heeft een strikte regelgeving binnen de RVA.

Inkomenszekerheid

Onthaalouder werknemer:

	Privaat	Publiek
Bruto belastbaar maandloon	€2.357,85	E1 €2297,43 E2: € 2401,46 (na 4j) E3: € 2696,237 (na 18j) haard – of standplaatsvergoeding Verhoging op basis van anciënniteit in het werknemersstatuut
Netto vaste onkostenvergoeding (Forfaitair gedeelte van 20%)	€ 15,50 euro per dag of € 310,07 per maand van 20 werkdagen (niet op vakantiedagen, wel bij gewaarborgd maandloon)	idem
Netto variabele onkostenvergoeding	€ 4,35 per per kind per opvangdag onafhankelijk van de verblijfsduur: € 347,91 per maand (4 kindjes per dag op een maand van 20 werkdagen)	idem
Bruto dubbel vakantiegeld (92% van brutomaandloon)	€2.169,22	ja
Eindejaarspremie	/	ja

maaltijdcheques	/	Maaltijdcheque per gewerkte dag. Bedrag hangt af van lokaal bestuur
Vakantie	• 20 betaalde vakantie dagen • 10 dagen extra vakantie als compensatie voor de 50 uren week waarbij de onthaalouder een netto-loon ontvangt • 10 betaalde wettelijke feestdagen (met compensatie op een zaterdag of zondag vallen)	• 26 betaalde vakantiedagen • 11 betaalde wettelijke feestdagen • Meer vakantiedagen en feestdagen kunnen maar verschilt van bestuur tot bestuur

Onthaalouder Sui Generis:

Het statuut "sui generis" biedt geen inkomenszekerheid

De onthaalouder ontvangt enkel wanneer de kinderen effectief aanwezig zijn :

- **€17,23**/halve dag/kind (halve dag < 5u opvang)
- **€28,71**/dag/kind (5u opvang < 1 dag < 11u opvang)
- **€11,48** (- 3u, enkel voor buitenschoolse opvang)

Wat hou je maandelijks netto over?

Onthaalouder werknemer in private sector:

Een voorbeeld: De onthaalouder werkt voltijds, vangt gemiddeld 4 kinderen per dag op, heeft zelf geen eigen kinderen ten laste en heeft een partner met een eigen inkomen. De nettobedragen van de elementen van het jaarinkomen zijn dan:

1. Netto maandloon: **€2027,94**
2. + Onkostenvergoeding: **€658,00** voor 20 werkdagen of **€ 756,68** voor 23 werkdagen
 - Forfaitair: **€310,00** (20 dagen x €15,50) of **356,5** (23 dagenx15,50)
 - Variabel
 1. 4 kindjes gedurende 20 werkdagen: **€348** (4x20 x €4,35)
 2. 4 kindjes gedurende 23 werkdagen: **€400,20** (4x23 x € 4,35)

Onthaalouder Sui Generis:

Een voorbeeld: Een onthaalouder heeft een opvangplan in een maand met 23 werkdagen van alle dagen 4 kindjes. In totaal loopt de onthaalouder 10 kindopvangdagen mis wegens afwezigheid van de kindjes.

Theoretisch aantal kindopvangdagen = 92

- *Zij/hij ontvangt €2354,22 bruto onkostenvergoeding. (82 kindopvangdagen x 28,71)*
- *+ opvanguitkering indien de bezetting van gemiddeld 4 kinderen niet overschreden werd. [Hebt u recht op de opvanguitkering voor onthaalouders? \(rva.be\)](http://rva.be)*

Vakantie en feestdagen

Onthaalouder werknemer:

- 20 dagen vakantie: nettoloon en dubbel vakantiegeld
- 10 dagen extra vakantie als compensatie voor de 50 uren week waarbij de onthaalouder een netto-loon ontvangt
- 10 betaalde wettelijke feestdagen (met compensatie wanneer ze op een zaterdag of zondag vallen)
- Vorming gevolgd buiten je uurrooster wordt gecompenseerd volgens afspraken van je werkgever

Onthaalouder Sui Generis:

- *20 onbetaalde dagen worden gelijkgesteld voor de sociale zekerheid*
- *Neemt de onthaalouder meer verlof dan de 20 dagen onbetaald dan wordt dit niet gelijkgesteld voor de sociale zekerheid*
- *Een feestdag is onbetaald en wordt enkel gelijkgesteld voor de sociale zekerheid als de onthaalouder voor die dag een opvangplan heeft*

Ziekte

Onthaalouder werknemer:

- Gewaarborgd loon en forfaitaire onkostenvergoeding van 20% op je maandloon gedurende de eerste maand ziekte
- Na die eerste maand heb je recht op een uitkering bij ziekte, deze is gebaseerd op je loon

Onthaalouder Sui Generis:

- *Geen gewaarborgd loon*
- *Je hebt recht op een uitkering bij ziekte maar deze is gebaseerd op je prestaties van het vorige kwartaal*

Klein verlet

Onthaalouder werknemer:

Als werknemer heb je het recht om met behoud van loon bij een aantal omstandigheden, van het werk afwezig te blijven. Deze korte periodes van afwezigheid worden "klein verlet" genoemd. Bijvoorbeeld een begrafenis, communie, huwelijk,... Voor een volledig overzicht kan je [hier](#) terecht.

Onthaalouder Sui Generis:

Het klein verlet is vervangen door wel omschreven situaties binnen de RVA regelgeving en kan gecompenseerd worden door een uitkering als aan de voorwaarden van de 4 weken regelgeving is voldaan. Een volledige lijst van situaties die gelden als overmacht en dus recht geven op een uitkering kan je [hier](#) terugvinden.

Tijdskrediet en thematische verloven

Onthaalouder werknemer:

Als werknemer heb je recht op tijdskrediet onder de vorm van zorgverlof, opleidingskrediet, ouderschapsverlof, ...

Meer informatie hierover kan je terugvinden op de website van [RVA](#).

Onthaalouder Sui Generis:

Tijdskrediet en thematische verloven zijn niet mogelijk binnen "sui generis". Een onthaalouder in tijdskrediet bij een reguliere werkgever mag de onkostenvergoeding en de opvanguitkering wel cumuleren met de onderbrekingsuitkering.

Zie: https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t21#h2_10

Educatief verlof

Onthaalouder werknemer:

Recht op betaald educatief verlof.

Vanaf 1 september 2019 geldt de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof (VOV): de hervormde versie van het betaald educatief verlof.

Voor meer informatie over de voorwaarden en het Vlaams opleidingsverlof kan je [hier](#) terecht. Onder bepaalde condities maak je aanspraak op opleidingscheques.

Onthaalouder Sui Generis:

Geen educatief verlof, wel opleidingscheques. Meer info over opleidingscheques kan je vinden op de [VDAB](#) website.

Pensioen

Onthaalouder werknemer:

Het pensioen wordt berekend op het minimumloon van de sector (€2.357,85 per maand)

Onthaalouder Sui Generis:

De berekening van je pensioen is niet gelinkt aan je bezetting. Als je alle dagen tot je pensioen gemiddeld 4 of meer kinderen per dag opvangt is de berekeningsbasis €2.070,48 (minimumloon NAR).

Op 25 oktober 2022 werd er een wetsvoorstel goedgekeurd voor een verbetering van de pensioenrechten voor onthaalouders. Concreet wil dit zeggen dat voor wie vanaf 1 januari 2023 op pensioen gaat de gewerkte jaren vanaf 2003 zwaarder zullen doorwegen. Op deze manier kunnen meer onthaalouders toegang krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen. Meer info over de berekening kan je terugvinden in [dit artikel](#).

Werkloosheid

Onthaalouder werknemer:

In het werknemersstatuut bouw je het recht op werkloosheidsuitkering op. In geval van ontslag, krijg je een uitkering.

Onthaalouder Sui Generis:

Afhankelijk van de manier waarop je in dit statuut gestart bent en de periode dat je als onthaalouder werkte, bepalen we of je wel of geen recht hebt daarop. [Hebt u recht op de opvanguitkering voor onthaalouders? \(rva.be\)](#)

Update november 2024