



# Vergoedingen voor huurderswerk

Handleiding voor vergoedingen voor vrijwilligers  
en bestuursleden van huurdersorganisaties

# Vergoedingen voor huurderswerk

Handleiding voor vergoedingen voor vrijwilligers  
en bestuursleden van huurdersorganisaties

Eerste druk, februari 2019

# Inhoud

## **Inleiding 6**

Wat is vrijwilligerswerk? 7

Waar eindigt vrijwilligerswerk? 7

Eens vrijwilliger, altijd vrijwilliger? 8

Leeswijzer 9

## **1 Vrijwilligersvergoedingen, de regels 10**

- 1.1 Wie is volgens de Belastingdienst een vrijwilliger? 11
  - Mogelijkheden voor belastingvrije vergoedingen aan vrijwilligers 11
- 1.2 Een vast bedrag, de forfaitaire (vrijwilligers)vergoeding (A) 11
- 1.3 Werkelijk gemaakte en aangetoonde kosten (B) 13
  - Reiskostenvergoeding 13
- 1.4 Vergoeding voor inzet én voor gemaakte kosten (C) 14
- 1.5 Voorbeelden van wel of geen vrijwilligersvergoedingen 14
  - Voorbeeld 1: vrijwilligersvergoeding 14
  - Voorbeeld 2: geen vrijwilligersvergoeding 14
- 1.6 Een andere vorm van vergoeden: vacatiegeld 14
  - Administratieplicht en bezoldigde functie 15
- 1.7 Aangifte Belastingdienst bij vrijwilligersvergoedingen hoger dan €1.700,- 15
  - De aangifte van de vrijwilliger zelf 16
  - De aangifte van de huurdersorganisatie 16

## **2 Arbeidsrelaties, de regels 18**

- 2.1 Verschillende soorten arbeidsrelaties 19
  - I Dienstbetrekking (arbeidsovereenkomst): loonheffingsplicht 19
  - II Aanneming van werk: geen loonheffingsplicht 19
  - III Overeenkomst van opdracht: geen loonheffingsplicht 19
- 2.2 De dienstbetrekking met loonheffingsplicht 20
  - i.a Een echte dienstbetrekking 20
  - i.b Een fictieve dienstbetrekking 20
    - Loonheffingen bij fictieve en echte dienstbetrekking 20
    - De pseudowerknemer (opting-in) 21
- 2.3 De arbeidsrelatie zonder loonheffingsplicht 21
  - III De overeenkomst van opdracht 21
    - De Modelovereenkomst van opdracht 22
- 2.4 Wat als u loonheffing moet (gaan) betalen? 23

- 3 Aan de slag met een vergoedingsregeling 26**
- 3.1 Modellen voor vergoedingen 27
  - A Vrijwilligersvergoedingen die fiscaal onbelast zijn (tot €1.700,-) 27
  - B Alleen vergoedingen voor gemaakte kosten 28
  - C Hogere vergoedingen (> €1.700,-) 29
- 3.2 Administratie en transparantie over vergoedingen 31
  - Administratie 31
  - Jaarverslag 31


#### **4 Aanvullende keuzes en varianten 32**

- 4.1 De basis op orde 33
  - Wat motiveert de vrijwilliger? 33
  - Erkenning Verworven Competenties 33
  - Vrijwilligersovereenkomst 33
  - Middelen 34
  - Scholing 34
  - Verzekeringen 34
- 4.2 Variaties en differentiatie op basis van functie of deskundigheid 34
- 4.3 Evaluatie en beoordeling 35
- 4.4 Combinatie met beroepskrachten 36

#### **Bijlagen**

- 1 Principes goed bestuur huurdersorganisaties 39
- 2 Handboek Loonheffingen 42
- 3 Mededeling Arbeidsverhouding en kostenvergoeding van vrijwilligers 44
- 4 Extra voorbeelden van wel/geen vrijwilligersvergoedingen 48
- 5 Modelovereenkomst van opdracht 49
- 6 Tips voor een declaratieformulier 52
- 7 Voorbeeld vrijwilligersovereenkomst 53



A man with a short beard and a shaved head is smiling broadly at the camera. He is wearing a red and black plaid button-down shirt. He is holding a tablet computer with both hands. In the background, there are other people, including a woman with long dark hair and another person partially visible on the left. The background is slightly blurred, suggesting an indoor setting like a classroom or office. The word "Inleiding" is overlaid in white text on the left side of the image.

Inleiding

Binnen de Woonbond is vaak en veel gesproken over goed bestuur van huurdersorganisaties. Woonbondleden gaven aan behoefte te hebben aan duidelijke richtlijnen. Dat leidde tot de 'Principes goed bestuur huurdersorganisaties'. De Verenigingsraad stelde deze principes in juni 2017 vast (zie bijlage 1).

De laatste jaren wordt er steeds meer verwacht van huurdersorganisaties. Sinds de *Woningwet 2015* moeten zij hun rol als volwaardige gesprekspartner van verhuurder en gemeente waarmaken. Hun taken en verantwoordelijkheden zijn toegenomen en er worden hogere eisen aan bestuursleden gesteld. Tegenover de inspanningen van bestuursleden zou een vergoeding kunnen staan die ruimer is dan de standaard vrijwilligersvergoeding. Daardoor kan het huurderswerk aantrekkelijker worden en kan het makkelijker worden om nieuwe bestuursleden te werven. Om die reden is het thema vergoedingen opgenomen in de Principes goed bestuur huurdersorganisaties.

## Wat is vrijwilligerswerk?

Kenmerk van de werkrelatie tussen een organisatie en een vrijwilliger is dat de vrijwilliger niet verplicht is te werken. Hij of zij verricht zijn werkzaamheden immers 'vrijwillig'. Anderzijds kan de vrijwilliger niet afdwingen aan het werk te worden gezet. Daarmee is het in zekere mate 'vrijheid blijheid' voor partijen: de vrijwilliger kan niet worden verplicht te komen werken (maar uiteraard wel een bepaalde werkwijze te volgen als hij komt werken) en de organisatie kan besluiten de vrijwilliger niet (meer) in te zetten, bijvoorbeeld als deze zich niet aan gemaakte afspraken houdt. Juist vanwege deze vrijheid is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst; de daarvoor vereiste gezagsverhouding ontbreekt.

Een ander kenmerk van vrijwilligerswerk is dat een vrijwilliger zijn werk verricht zonder dat hij daarvoor een financiële tegemoetkoming ontvangt; hij of zij heeft geen recht op loon. Wel mag de vrijwilliger een reële onkostenvergoeding krijgen, maar dat is geen 'beloning' voor de door hem verrichte arbeid. Het is 'slechts' een vergoeding voor de inzet en kosten die hij of zij in dat kader heeft gemaakt. Om te voorkomen dat de onkostenvergoeding wordt gezien als loon, is van belang dat de huurdersorganisatie en de vrijwilliger hierover duidelijke afspraken maken. Ook mag het bedrag in principe niet boven de door de overheid vastgestelde maximum (vrijwilligers) vergoeding uitstijgen. Dat maximum ligt op € 170,- per maand en € 1.700,- per jaar (prijspeil 2019).

## Waar eindigt vrijwilligerswerk?

Als er meer wordt vergoed, kan het meerdere worden aangemerkt als loon. Dat kan onbedoelde fiscale en arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Zo bestaat het risico dat de vrijwilliger wordt gezien als werknemer. Zeker als de hierboven beschreven vrijheid om de werkzaamheden uit te voeren, niet vanzelfsprekend (meer) is. Als er zo onbedoeld een arbeidsovereenkomst ontstaat, kan dat voor een huurdersorganisatie verstrekkende (financiële) gevolgen hebben: de vrijwilliger blijkt werknemer en heeft daarmee wettelijke ontslagbescherming. Ook is er kans op boetes en naheffingen van de Belastingdienst. Dat kunnen aanzienlijke bedragen zijn, zoals blijkt uit wat een huurdersvereniging in het zuiden van het land is overkomen (zie kader op pagina 8).



Huurdersvereniging krijgt naheffing van € 10.540,-

Een huurdersvereniging in het zuiden van het land kreeg onverwachts te maken met een belastingcontrole.

De Belastingdienst controleerde tot vijf jaar terug en complimenteerde de huurdersorganisatie voor haar administratie die piekfijn in orde was. Maar op één punt ging het mis. Een vrijwilliger (geen bestuurslid) hield vier dagen per week het kantoor van de huurdersvereniging open van 8 tot 10 uur 's ochtends. Daarvoor gaf de huurdersorganisatie haar de maximale vrijwilligersvergoeding van (toen nog) € 1.500,- per jaar. Dat was binnen de regels. Maar toen de huurdersorganisatie naar een ander kantoor verhuisde, ging diezelfde vrijwilliger dat kantoor ook schoonmaken. Zij kreeg daar € 10,- voor per poetsbeurt, bovenop de vrijwilligersvergoeding. Op jaarbasis kreeg de vrijwilliger € 1.840,- en daardoor werd de maximale vrijwilligersvergoeding met € 340,- overschreden.

De Belastingdienst sloeg de huurdersvereniging daarop aan om loonheffingen te betalen. Dat moest tegen het veel hogere 'anoniementarief' (meer dan 100 procent) omdat de huurdersvereniging de identiteit van de vrijwilliger (werknemer) niet had vastgesteld vóórdat zij bij hen ging werken. De loonheffing bedroeg daardoor € 1.993,- per jaar en de premie Zorgverzekeringswet € 743,- per jaar. Over die bedragen bij elkaar opgeteld (€ 2.736,-) rekende de Belastingdienst nog eens 25 procent boete (€ 684,-) per jaar. Aangezien de vrijwilliger drie jaar lang en een

paar maanden op deze manier was uitbetaald, werden de heffingen en boetes ook over drie jaar en een paar maanden berekend. Al met al ging het om een naheffing van € 10.540,-.

De huurdersvereniging riep haar accountant ter verantwoording. Waarom had die hen niet gewaarschuwd? De accountant zei zelf niet aansprakelijk te zijn, maar heeft wel bemiddeld richting de Belastingdienst. Alleen de € 340,- voor het schoonmaakwerk moest als loon worden gezien, beargumenteerde de accountant. Daar ging de Belastingdienst in mee. Zo werden loonheffing, premie Zorgverzekeringswet en boete teruggebracht tot een naheffing van in totaal € 2.211,-. Een bedrag dat de huurdersvereniging gelukkig nog wél kon opbrengen.

### Eens vrijwilliger, altijd vrijwilliger?

Het is dus belangrijk om als huurdersorganisatie goed na te denken over het uitkeren van meer geld dan de vrijwilligersvergoeding. Want de gevolgen kunnen groot zijn, zowel voor de vrijwilliger die de vergoeding ontvangt als voor de huurdersorganisatie zelf. Tegelijkertijd moet u altijd in de gaten blijven houden of de feitelijke werksituatie (nog) past bij die van een vrijwilliger. Het moment van beoordeling is niet alleen het moment van het maken van de afspraken (bijvoorbeeld in een vrijwilligersovereenkomst) of de start van de werkrelatie. Gaandeweg kan de werkrelatie namelijk 'van kleur verschieten', zoals het volgende voorbeeld uit de corporatiesector laat zien (zie kader op pagina 9).

Als u niet zeker bent van uw zaak, kunt u uw vergoedingsregeling of plannen daarvoor natuurlijk altijd laten beoordelen door een fiscaal expert of een jurist.

### Vrijwilliger blijkt werknemer bij een woningbouwvereniging

Mevrouw B. was sinds november 2005 bestuurder van een woningbouwvereniging. Bij aanvang van haar aanstelling als bestuurder verrichtte zij de werkzaamheden op vrijwillige basis. Enkele jaren later ging de woningbouwvereniging de bestuurder een vaste maandelijkse vergoeding van € 1.460,- betalen. Hierna werd de bestuurder benoemd tot voorzitter van het bestuur. In september 2014 merkte de Belastingdienst de arbeidsverhouding tussen de woningbouwvereniging en haar bestuurders aan als een arbeidsovereenkomst. Uit praktisch oogpunt nam de woningbouwvereniging de bestuursleden vervolgens met terugwerkende kracht op in de loonadministratie, met ingang van januari 2014.

Enige jaren later ontstond een conflict tussen de bestuurder en de woningbouwvereniging, dat uitmondde in een opzegging van de overeenkomst door de woningbouwvereniging. De bestuurder stelde zich vervolgens op het standpunt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst die niet zomaar kan worden opgezegd. De rechter stelde haar in het gelijk en bepaalde dat de bestuurder aanspraak had op de wettelijke ontslagvergoeding. Volgens

**de rechter was de arbeidsrelatie in eerste instantie aan te merken als een vrijwilligersovereenkomst, maar was die met ingang van januari 2014 veranderd in een arbeidsovereenkomst. Aan alle voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst was vanaf dat moment voldaan: het verrichten van werkzaamheden in het kader van een gezagsverhouding en het ontvangen van loon.**

### Leeswijzer

In dit boekje vindt u informatie over wettelijke bepalingen (hoofdstukken 1 en 2), hoe u als huurdersorganisatie zelf aan de slag kunt gaan met een vergoedingsregeling (hoofdstuk 3) en wat u kunt doen om uw vrijwilligers- en beloningsbeleid aan te scherpen (hoofdstuk 4). We sluiten de brochure af met voorbeelddocumenten en verwijzingen in de bijlagen.

Voor dit boekje hebben wij dankbaar gebruik gemaakt van de informatie van de Belastingdienst op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl), van Movisie op [vrijwilligerswerk.nl](http://vrijwilligerswerk.nl) en de bijdragen van fiscalist Jo Swachten, arbeidsrechtdeskundige Olav van der Kind en expert op het gebied van vrijwilligerswerk Ronald Hetem van Movisie.