



## BETAALD WERK VS. VRIJWILLIGERSWERK BIJ POPPODIA EN FESTIVALS

*Misschien wel de meest gestelde vraag onder vrijwilligerscoördinatoren: hoe zit het nu met de scheiding tussen vrijwilligerswerk en betaald werk? Kan ik een vrijwilliger betaald inhuren voor een zware bardienst in de nacht? Kan ik mijn vrijwilligersteam aanvullen met betaalde (uitzend)krachten? Welke risico's loop ik?*

### WANNEER IS IEMAND EEN VRIJWILLIGER?

Het ministerie van VWS en de Belastingdienst hanteren verschillende definities.

#### [Volksgezondheid, Welzijn en Sport](#)

In het algemeen gelden de volgende voorwaarden voor vrijwilligerswerk:

- Het werk is in het algemeen belang of in een bepaald maatschappelijk belang.
- Het werk heeft geen winstoogmerk.
- Het werk kost de arbeidsmarkt geen banen en komt niet in de plaats van een betaalde baan.

#### [Belastingdienst](#)

Een vrijwilliger verricht werkzaamheden voor:

- een organisatie die niet is onderworpen aan vennootschapsbelasting of daarvan is vrijgesteld, of
- een sportvereniging of sportstichting, of
- een algemeen nut beogende instelling (ANBI)

Hij/zij is niet in dienst bij de organisatie, sportvereniging of sportstichting en doet de werkzaamheden niet voor zijn/haar beroep.

De vergoeding die hij/zij voor het werk krijgt, is een vrijwilligersvergoeding. Dat wil zeggen dat de vergoeding zo laag is dat deze niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk. Op de website van de Belastingdienst vind je de maximale vrijwilligersvergoeding per uur, per maand en per jaar. Het is belangrijk dat de vergoeding niet één van deze grenzen overschrijdt.

### WANNEER HET ONZEKER IS OF EEN VRIJWILLIGER WEL ECHT EEN VRIJWILLIGER IS

Houd je je niet aan bovenstaande punten, dan loop je risico binnen twee kaders: fiscaal en civiel/arbeidsrechtelijk. Bovendien versterken ze elkaar. Dit betekent dat als er sprake is van de een het ook eerder aannemelijk is dat er sprake is van de ander. De kaders en hun risico:

- Fiscaal kader: de Belastingdienst kan een naheffing loonbelasting opleggen.

- Civiel/arbeidsrechtelijk kader: de vrijwilliger kan een beroep doen op het vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst.  
Hieronder worden beide kaders toegelicht.

### **Het fiscale kader**

Ben je volgens de Belastingdienst geen vrijwilliger, dan mag je geen vrijwilligersvergoeding ontvangen voor het werk dat je doet, maar wordt deze vergoeding aangemerkt als loon. Over loon moet belasting betaald worden.

#### *Voorbeeld*

Iemand is een avond stagemanager bij jouw festival. Je betaalt hem een vrijwilligersvergoeding van 150 euro. Hij heeft op deze avond 8 uur gewerkt. De Belastingdienst zal deze 150 euro bij controle vermoedelijk aanmerken als loon en heffingen vorderen. Ook al vraagt deze stagemanager normaal een hoger tarief en blijft de 150 euro binnen de maandelijkse maximale vergoeding van 170 euro, als je het omrekent naar een uurtarief kom je ver boven de richtlijn van 5 euro per uur, namelijk op 18,75 euro.

Zie voor meer informatie ook het VNPf x KEES Infodoc: *Vrijwilligersvergoeding en het Belastingconvenant*.

### **TIP 1: SLUIT JE AAN BIJ HET BELASTINGCONVENANT VAN DE VNPf**

De VNPf heeft een convenant gesloten met de Belastingdienst. Sluit je je aan bij dit convenant dan hoef je niet meer per vrijwilliger alle vergoedingen en verstrekkingen bij te houden, maar mag je een gemiddelde aanhouden en doorgeven. Meer info via [arne@vnpf.nl](mailto:arne@vnpf.nl).

### **TIP 2: LICHT JE VRIJWILLIGER IN**

Wijs jouw vrijwilliger erop dat de maximale bedragen gelden voor al het vrijwilligerswerk dat hij doet. Hij moet de bedragen van alle organisaties waar hij vergoeding ontvangt voor vrijwilligerswerk dus optellen en mag daarmee niet boven de 170 euro per maand én 1700 euro per jaar uitkomen.

### **Het civiel/arbeidsrechtelijke kader**

Ook al is er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst, er kan toch sprake zijn van een arbeidsovereenkomst waardoor de werknemer recht heeft op het minimumloon en andere werknemersbescherming bijvoorbeeld bij ontslag of ziekte.

Wil er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst (met dus alle arbeidsrechtelijke, fiscale en socialezekerheidsrechtelijke gevolgen van dien), dan moet er voldaan zijn aan drie elementen uit de definitie van artikel 7:610 BW.

1. de verplichting van de werknemer tot het persoonlijk verrichten van arbeid;
2. de verplichting van de werkgever tot het betalen van loon;
3. een gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer;

Zorg ervoor dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, onder meer door de afspraken met de vrijwilliger vast te leggen in een vrijwilligersovereenkomst. Let op: je kunt de overeenkomst een vrijwilligersovereenkomst noemen, maar bij de beoordeling door de rechter gaat het ook om de inhoud van de afspraken én de manier waarop daaraan in de praktijk uitvoering wordt gegeven.

Het is dus belangrijk dat de overeenkomst zo geformuleerd en uitgevoerd wordt dat de drie elementen zich niet (alle drie) voordoen. Bovenstaande punten zijn hieronder uitgewerkt in het geval van de vrijwilliger.

### **1. de verplichting van de werknemer tot het persoonlijk verrichten van arbeid**

Als je je als vrijwilliger kunt laten vervangen door een andere vrijwilliger, dan wordt er niet voldaan aan punt 1. Een voorbeeld is dat je als vrijwilliger een andere vrijwilliger regelt als je naar een feestje wilt. Of dat je als vrijwilligerscoördinator een vrijwilliger die ziek is, vervangt door een andere vrijwilliger te vragen. Een andere mogelijkheid is de vrijwilliger een zekere vrijheid te geven om zijn vrijwilligerswerk te doen, door hem bijvoorbeeld niet in roosteren voor x uren per week, maar hem zichzelf te laten intekenen op een rooster.

### **2. de verplichting van de werkgever tot het betalen van loon**

In het geval de vrijwilliger een vergoeding ontvangt en deze de fiscaal toegestane vrijwilligersvergoeding niet overschrijdt, dan is dat een aanwijzing dat er geen loon is overeengekomen en dat het dus inderdaad niet de bedoeling van beide partijen was om een arbeidsovereenkomst te sluiten. Maar wordt een hogere vergoeding betaald, dan kan dat de conclusie rechtvaardigen dat de vrijwilligersovereenkomst eigenlijk een verkapte arbeidsovereenkomst is.

### **3. een gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer**

Als organisatie zal je de vrijwilligers meestal wel bepaalde instructies geven voor het uitvoeren van het vrijwilligerswerk. Vrijwillig werken bij een poppodium of -festival betekent niet een volledige vrijheid bij de invulling en uitvoering van de werkzaamheden. Zeker niet bij aanvang. Hoe sterker je als organisatie de invulling en uitvoering van het vrijwilligerswerk bepaalt en hoe meer eisen aan de vrijwilliger worden gesteld, hoe eerder er een gezagsverhouding wordt aangenomen. Het feit dat de vrijwillig uitgevoerde werkzaamheden ook worden uitgevoerd door werknemers in de organisatie kan er ook toe leiden dat sneller wordt aangenomen dat er een gezagsverhouding is tussen de organisatie en de vrijwilliger.

### **TIP 1: HOUD DE RELATIE GOED**

Houd de relatie goed. Blijf goed (kunnen) uitleggen waarom je doet wat je doet. Neem eventuele klachten en negatieve geluiden serieus.

### **TIP 2: LEG AFSPRAKEN VAST**

Leg het vrijwilligerswerk vast in een vrijwilligersovereenkomst die beide partijen kennen en vrijwillig ondertekenen.

## **ALS VRIJWILLIGERS OOK BETAALDE DIENSTEN (ONDER CONTRACT OF VIA PAYROLLING) WERKEN**

Dit kan, maar je mag iemand die in loondienst is en ook vrijwilligerswerk voor jouw organisatie doet geen vergoeding geven volgens de vrijwilligersregeling. Je mag wel een onkostenvergoeding geven op basis van werkelijke kosten, zoals een reiskostenvergoeding.

Er kleeft een risico aan het soms wel betalen van je vrijwilliger. Werkt iemand bijvoorbeeld al drie maanden 2 uur betaald in de avond en 4 uur vrijwillig overdag, terwijl hij dezelfde werkzaamheden uitvoert, dan kan hij een beroep doen op het wettelijk vermoeden dat zijn arbeidsomvang niet 2, maar 6 uur is. Ook al heb je afgesproken dat het om 4 uur vrijwilligerswerk gaat, zal dit hoogstwaarschijnlijk geen stand houden. Het wordt interessant voor een vrijwilliger om een beroep op zijn rechten te doen, als hij bijvoorbeeld ziek is en de gewerkte uren de hoogte van zijn loon tijdens ziekte of zijn uitkering bepalen.

## **VRIJWILLIGER EN UITZENDKRACHT WERKEN NAAST ELKAAR**

Dit is mogelijk, met de kanttekening dat als het werk dat vrijwilliger en betaalde kracht doen exact hetzelfde is, met dezelfde verantwoordelijkheden en bevoegdheden, een vrijwilliger kan zeggen: ik zou eigenlijk ook betaald moeten krijgen. Bij een eis van de vrijwilliger beoordeelt de rechter of de relatie als arbeidsovereenkomst aangemerkt kan worden.

Wil je dit risico niet lopen, dan is het van belang dat er een onderscheid aan te wijzen is en uit de praktijk blijkt. Het gaat er hierbij dus niet alleen om wat je met elkaar afsprekt, maar ook wat er op de vloer gebeurt. Objectieve criteria dragen bij aan het aantonen van het verschil. Voorbeelden hiervan zijn verschillende functieprofielen met andere taken en verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld een junior- en een seniorbarmedewerker. En het moeten volgen van scholing om bepaalde werkzaamheden te kunnen doen, bijvoorbeeld sociale hygiëne.

### **TIP 1: VERANTWOORD JE KEUZES**

Voorkom scheve gezichten en het risico op een arbeidsovereenkomst, door de verschillen tussen het betaalde en onbetaalde werk, en je keuzes hierin, duidelijk uiteen te zetten.

## MEER INFORMATIE EN VERDIEPING

[Vrijwilligers en vrijwilligerswerk\(Belastingdienst\)](#)

[De vrijwilligersregeling\(Belastingdienst\)](#)

[Wetten en regels omtrent vergoeding\(Vrijwilligerswerk.nl\)](#)

[Belastingconvenant \(VNPf\)](#)

<https://www.vnpf.nl/nieuws/let-op-bij-het-aanbieden-van-werkervaringsplek>

<https://www.vnpf.nl/media/files/handleiding-modelovereenkomst-vrijwilliger.pdf>

[Belastingdienst Handboek loonheffingen paragraaf 16.20 vrijwilligers](#)

[https://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/stappenplan-stap\\_1\\_nagaan\\_of\\_er\\_een\\_dienstbetrekking.html](https://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/stappenplan-stap_1_nagaan_of_er_een_dienstbetrekking.html)

## STICHTING KEES & VNPf

Vrijwilligers zijn helden waar de culturele sector veel aan heeft! KEES Cultuurvrijwilligers helpt de sector daarom met de inzet van deze vrijwilligers. Dit doet KEES met diverse diensten binnen de thema's trainen, werven, adviseren en coördineren.

Vanaf 2018 werken KEES en de VNPf samen. VNPf-leden krijgen korting op trainingen op maat en het [aanbod van de KEES Academie](#) en kunnen met al hun vragen over vrijwilligersbeleid terecht bij KEES via: [info@keescultuurvrijwilligers.nl](mailto:info@keescultuurvrijwilligers.nl).

Meer info? Kijk op [www.keescultuurvrijwilligers.nl](http://www.keescultuurvrijwilligers.nl).

*Dit VNPf x KEES infodoc is tot stand gekomen met medewerking van Peter Volk van Stadhouders Advocaten. Heb je juridisch advies nodig, neem dan contact op via [volk@stadhouders.nl](mailto:volk@stadhouders.nl).*