

# Laat uw vrijwilligers vrijwilliger blijven

Als een vrijwilliger tegen een (kleine) beloning werkzaamheden verricht voor u als zorgorganisatie, dan is deze vrijwilliger in principe bij u in dienstbetrekking voor de loonheffingen. Door de zogenoemde vrijwilligersregeling uit de Wet op de loonbelasting 1964 toe te passen wordt de vrijwilliger echter niet als werknemer aangemerkt. Uw zorgorganisatie hoeft dan geen loonheffingen in te houden en af te dragen over de vrijwilligersvergoeding. In dit artikel gaan we in op de voorwaarden en aandachtspunten bij het toepassen van de vrijwilligersregeling uit de Wet op de loonbelasting 1964.

## 1. Inleiding

Als vrijwilligers bij uw zorgorganisatie werkzaam zijn tegen een (kleine) beloning, dan is de kans groot dat deze vrijwilliger bij u in (fictieve) dienstbetrekking is voor de loonheffingen. Er is sprake van een privaatrechtelijke dienstbetrekking als aan de volgende drie cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- De werknemer heeft zich verplicht om persoonlijk voor de werkgever te werken;
- De werkgever is verplicht om de werknemer voor het werk loon te betalen;
- Tussen de werknemer en de werkgever bestaat een gezagsverhouding.

Indien niet aan de voorstaande voorwaarden wordt voldaan, dient nog getoetst te worden of sprake is van een fictieve dienstbetrekking voor de loonheffingen.

De overheid heeft in 1985 de zogenoemde vrijwilligersregeling ingevoerd.<sup>1</sup> Op basis van deze regeling wordt de vrijwilliger voor de loonheffingen niet als werknemer van uw organisatie aangemerkt. Hierdoor hoeft u geen loonheffingen in te houden en af te dragen over de vrijwilligersvergoeding. Uw zorgorganisatie kan de vrijwilligersregeling toepassen, mits wordt voldaan aan meerdere voorwaarden.

## 2. Voorwaarden

Voor het toepassen van de vrijwilligersregeling zijn er een aantal cumulatieve voorwaarden. De vrijwilliger moet voldoen aan de fiscale definitie voor vrijwilligers en de vrijwilligersvergoeding moet aan meerdere beloningsmaxima voldoen. Hieronder gaan we op deze voorwaarden in.

### 2.1 Vrijwilliger

Onder een vrijwilliger verstaat de vrijwilligersregeling een persoon die die niet bij wijze van beroep werkt voor een van de volgende organisaties:

- i) sportorganisatie;
- ii) algemeen nut beogende instelling (anbi);
- iii) een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam

dat niet is onderwerpen is aan de vennootschapsbelasting of daarvan is vrijgesteld.

Zorgorganisaties kunnen vrijgesteld zijn van vennootschapsbelasting op basis van de zorgvrijstelling of de algemene vrijstelling voor stichtingen en verenigingen met een beperkte winst.<sup>2</sup> Zorgorganisaties kunnen ook door de Belastingdienst als anbi aangewezen worden, mits deze zorgorganisaties aan de voorwaarden hiervoor voldoen. Zo moet de zorgorganisatie zich minstens 90% inzetten voor het algemeen belang en mag zij geen winstoogmerk hebben.

Om te kwalificeren als vrijwilliger voor de vrijwilligersregeling dient de vrijwilliger daarnaast alleen een beloning te krijgen die binnen de grenzen van een vrijwilligersvergoeding blijft. De vergoeding mag niet in verhouding staan tot de aard van het werk en het tijdsbeslag. Anders gezegd zou iemand die de werkzaamheden bij wijze van beroep zou verrichten hiervoor een marktconforme en hogere vergoeding ontvangen. Om te bepalen of een beloning binnen de grenzen van een vrijwilligersvergoeding blijft, heeft de Belastingdienst een aantal maximumbedragen opgesteld.

### 2.2 Beloningsmaxima

Voor toepassing van de vrijwilligersregeling gelden twee cumulatieve beloningsmaxima, namelijk € 150 per maand en € 1.500 per kalenderjaar. Deze maxima gelden voor het totaal van de vergoedingen en verstrekkingen aan de vrijwilliger, inclusief kostenvergoedingen en loon in natura.

Als u uw vrijwilligers per uur of activiteit vergoedt, dan moet u *ook* binnen deze maximumbedragen blijven. Bij een vergoeding per uur beschouwt de Belastingdienst een uurvergoeding van maximaal € 4,50 (€ 2,50 voor een vrijwilliger jonger dan 23 jaar) als een vrijwilligersvergoeding. Bij een vergoeding per activiteit moet u de vergoeding zelf omrekenen naar een vergoeding per uur.



### 2.3 Aandachtspunten bij de beloningsmaxima

Een aandachtspunt bij het bepalen van de vergoeding is dat tegemoetkomingen in natura ook meetellen voor de maximumbedragen. Als u een vrijwilliger € 1.500 per kalenderjaar vergoedt en daarnaast een kerstpakket geeft ter waarde van € 50, dan is er sprake van een overschrijding. Dit betekent dat de vrijwilliger niet onder de vrijwilligersregeling valt voor de gehele vergoeding van € 1.500 én het kerstpakket.

Ook van belang is *wanneer* uw zorgorganisatie de vergoedingen en verstrekkingen doet aan uw vrijwilligers. Recent heeft Rechtbank Zeeland-West Brabant geoordeeld dat op basis van het kasstelsel getoetst moet worden of een beloning de maximumbedragen overschrijdt.<sup>3</sup> Als uw zorgorganisatie bijvoorbeeld in 2018 een vrijwilliger € 1.600 vergoedt – waarvan € 1.400 ziet op de vrijwilligerswerkzaamheden in 2017 en € 200 op de vrijwilligerswerkzaamheden in 2018 – dan is er sprake van een overschrijding in 2018. Bij de toetsing wordt dus aangesloten bij het kalenderjaar waarin de beloning feitelijk ontvangen is.

Indien uw organisatie de vrijwilligers uitsluitend op basis van kostendeclaraties vergoedt, is geen sprake van een beloning voor de vrijwilliger, aangezien er enkel kosten worden vergoed. Dan gelden dus niet de maximumbedragen. Doordat de vrijwilliger geen beloning ontvangt, is er ook geen sprake van een dienstbetrekking tussen de vrijwilliger en uw organisatie. Deze kostenvergoedingen mogen wel enkel kosten vergoeden die de vrijwilliger naar redelijkheid en in samenhang met het vrijwilligerswerk maakt en slechts op declaratiebasis worden vergoed.

Als uw zorgorganisatie een beloning én een kostenvergoeding betaalt aan haar vrijwilligers, dan moet er wel rekening worden gehouden met de hierboven besproken beloningsmaxima. Als een vrijwilliger bijvoorbeeld maandelijks € 100 ontvangt en daarnaast € 30 aan reiskosten declareert, dan wordt het maximumbedrag van € 1.500 per jaar overschreden. De vrijwilliger valt dan voor het geheel niet onder de vrijwilligersregeling.

Bij een overschrijding van de beloningsmaxima is de vrijwilligersregeling niet van toepassing. Aan de hand van de gebruikelijke regels moet dan bepaald worden of de vrijwilliger bij uw zorgorganisatie in (fictieve) dienstbetrekking is voor de loonheffingen. Als de vrijwilliger bij uw zorgorganisatie in dienstbetrekking blijkt voor de loonheffingen, dan kwalificeert deze als een werknemer en gelden de normale regels voor de loonheffingen.

## VOORBEELD: GEEN VRIJWILLIGERSVERGOEDING

A maakt 3 uur per week schoon bij een zorgorganisatie en ontvangt hiervoor wekelijks € 24. Deze vergoeding is geen vrijwilligersvergoeding, omdat de vergoeding van € 8 per uur in verhouding staat tot de aard van het werk en het tijdsbeslag. A kwalificeert dus niet als vrijwilliger voor de vrijwilligersregeling, ook al overschrijdt A's vergoeding niet de andere twee beloningsmaxima van € 150 per maand en € 1.500 per kalenderjaar.

### 3. Fiscale en administratieve gevolgen

Het toepassen van de vrijwilligersregeling heeft een aantal fiscale en administratieve voordelen. Als zorgorganisatie hoeft u bijvoorbeeld geen loonheffingen in te houden en af te dragen over de vrijwilligersvergoeding. Daarnaast bent u niet verplicht om een urenadministratie bij te houden als u uw vrijwilligers per uur vergoedt. De Belastingdienst kan u wel vragen om aannemelijk te maken dat de vrijwilligersvergoeding niet hoger is dan € 4,50 per uur (€ 2,50 voor een vrijwilliger jonger dan 23 jaar). Als zorgorganisatie bent u vrij om te bepalen met wat voor soort bewijsmiddelen u dit aannemelijk maakt.

### 4. Conclusie

Binnen de zorgsector hebben veel partijen baat bij de inzet van vrijwilligers: de cliënten, hun familie, de beroepskrachten, de zorgorganisaties en de vrijwilligers zelf. De overheid erkent de maatschappelijke waarde van vrijwilligerswerk en stimuleert dit werk door middel van de vrijwilligersregeling. Als aan de beschreven voorwaarden wordt voldaan, hoeft uw zorgorganisatie geen loonheffingen in te houden en af te dragen over de vrijwilligersvergoedingen.

Ons advies is om als zorgorganisatie alert te zijn op mogelijke overschrijdingen van de maximumbedragen. Wij raden aan om te inventariseren wat de gezamenlijke waarde is van uw vergoedingen en verstrekkingen aan de vrijwilligers (financieel en in natura) en wanneer uw vrijwilligers deze vergoedingen en verstrekkingen feitelijk ontvangen. Want zoals elke zorgorganisatie weet: voorkomen is beter dan genezen. ///

<sup>1</sup> Resolutie van 7 januari 1985, nr. 284-18 935, V-N 1985, blz. 253.

<sup>2</sup> Respectievelijk artikel 5 lid 1 sub c en artikel 6 van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969.

<sup>3</sup> Rb. Zeeland-West-Brabant, 31 augustus 2016, V-N 2017/4.2.1.

<sup>4</sup> Brief Staatssecretaris van Financiën van 27 april 2007, nr. DGB2007-2160.

*mr. J. van 't Hulle-  
naar en mr. G. E.  
Brummel, belas-  
tingadviseurs PwC*