

DE VRIJWILLIGER BINNEN DE VvE:

Waar moet u op letten bij het aangaan van een overeenkomst?

Binnen VvE'en worden met regelmaat werkzaamheden verricht door vrijwilligers (M/V); bijvoorbeeld voor schoonmaakwerkzaamheden, tuinonderhoud of technische klusjes. Waar moet u op letten als vrijwilligers werken voor de VvE? Wanneer is nog sprake van een vrijwilligersovereenkomst en wanneer wordt dit een arbeidsovereenkomst? Wat zijn daarvan de gevolgen? Wat is de maximale vergoeding die aan een vrijwilliger mag worden uitgekeerd? Moet de VvE verzekeringen afsluiten voor de vrijwilliger? In dit artikel gaan we kort in op deze onderwerpen.

De wet definieert een arbeidsovereenkomst als een overeenkomst waarbij de ene partij - de werknemer - zich verbindt om in dienst van de andere partij - de werkgever - tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. 'In dienst' betekent kort gezegd dat de werknemer ondergeschikt is aan de werkgever. Hij verricht zijn werkzaamheden niet zelfstandig, maar moet zich houden aan instructies van de werkgever over de inhoud van zijn werkzaamheden.

Een vrijwilliger en een werknemer verrichten beiden arbeid. In de praktijk zijn zij ook beiden ondergeschikt aan de werkgever. Het kenmerkende verschil tussen een werknemer en een vrijwilliger is dat de werknemer recht heeft op loon en de vrijwilliger niet. Indien de vrijwilliger loon ontvangt, is het risico groot dat een arbeidsovereenkomst is ontstaan. Dan verandert de vrijwilliger in een werknemer.

VRIJWILLIGERSOVEREENKOMST

Een vrijwilligersovereenkomst komt tot stand zodra iemand heeft aangeboden om vrijwilligerswerk binnen

de VvE te gaan doen en de VvE zich bereid verklaart om van dat aanbod gebruik te maken, of zodra de VvE een vrijwilliger heeft gevonden die zich bereid heeft verklaard om vrijwilligerswerk te gaan doen voor de VvE. Als een overeenkomst tot stand is gekomen, zijn de VvE en de vrijwilliger gehouden zorgvuldig met elkaar om te gaan. Zij moeten rekening houden met elkaars belangen. Wat dat precies inhoudt, kan in de overeenkomst worden uitgewerkt.

Naast de inhoud van de overeenkomst zijn ook de wet, de gewoonte en de redelijkheid en billijkheid bepalend voor datgene wat partijen bij een overeenkomst van elkaar mogen verwachten. Een vrijwilliger kan werkzaam zijn op basis van een mondelinge overeenkomst, maar het verdient aanbeveling om een schriftelijke overeenkomst aan te gaan. Dat geeft meer duidelijkheid over wat de vrijwilliger en de VvE van elkaar mogen verwachten. Onderwerpen die in een vrijwilligersovereenkomst geregeld kunnen worden, zijn bijvoorbeeld: de taak van de vrijwilliger, de onkostenvergoeding, de plicht om zich aan

instructies van de VvE te houden, het melden van afwezigheid en de opzegging van de overeenkomst.

WANNEER IS SPRAKE VAN EEN VRIJWILLIGERSVERGOEDING?

Op grond van artikel 2 lid 6 van de Wet op de loonbelasting 1964 is op dit moment sprake van een vrijwilligersvergoeding als de vergoeding of verstrekking niet meer dan € 150,- per maand bedraagt en niet meer dan € 1.500,- per kalenderjaar. De vergoeding moet door de vergadering van eigenaren worden vastgesteld en kan tussentijds door de vergadering worden gewijzigd. Daarnaast dient de vergoeding het karakter te hebben van een onkostenvergoeding, die ook dient te voldoen aan de aanvullende voorwaarden die door de Belastingdienst zijn vastgesteld.

Volgens de Belastingdienst is op dit moment in de volgende gevallen sprake van een vrijwilligersvergoeding. 1. Indien de vergoeding gebaseerd is op inzet per uur en de vrijwilliger ouder is dan 23 jaar, mag de VvE een vergoeding geven van maximaal € 4,50 per uur, met een maxi-

mum van € 150,- per maand en € 1.500,- per jaar. Deze maximumbedragen gelden voor het totaal van de vergoeding voor de inzet van de vrijwilliger. Als de VvE zich aan deze bedragen houdt, hoeft zij hiervan geen opgave te doen bij de Belastingdienst.

2. Indien de vergoeding niet gebaseerd is op inzet per uur, dient de VvE een vergoeding te geven die zó laag is dat deze niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk. Ook dan mag de vergoeding maximaal € 150,- per maand en € 1.500,- per jaar bedragen. Deze maximumbedragen gelden voor het totaal van de vergoeding voor de inzet van de vrijwilligster. Als de VvE zich aan deze bedragen houdt, hoeft zij hiervan geen opgave te doen bij de Belastingdienst.

VERZEKERINGEN

Naast de vergoedingen spelen ook verzekeringen een rol. Wat gebeurt er bijvoorbeeld als de vrijwilliger schade veroorzaakt aan de gemeenschappelijke gedeelten of zaken van de VvE? In het geval van aansprakelijkheid zijn er verschillende verzekeringen die de schade kunnen vergoeden.

Als de vrijwilliger een Aansprakelijkheidsverzekering voor particulieren (AVP) heeft en ten opzichte van de VvE een onrechtmatige daad pleegt - zoals schade toebrengen aan

gemeenschappelijke gedeelten en zaken van de VvE door bijvoorbeeld een verkeerd schoonmaakmiddel te gebruiken - dan dekt deze verzekering in de meeste gevallen de schade. Indien de vrijwilliger deze verzekering niet heeft afgesloten, kan de VvE een aanvullende aansprakelijkheidsverzekering voor vrijwilligers afsluiten.

Kortom: het is aan te raden om aan de vrijwilliger te vragen of deze een particuliere aansprakelijkheidsverzekering heeft die eventuele schade dekt die kan ontstaan tijdens het vrijwilligerswerk.

Daarnaast kan de VvE overwegen om een ongevallenzekerings af te sluiten voor het geval dat de vrijwilliger lichamelijk letsel oploopt tijdens het vrijwilligerswerk.

CONCLUSIE

Het inschakelen van vrijwilligers door de VvE brengt risico's met zich mee. Om te voorkomen dat een arbeidsrelatie met de vrijwilliger ontstaat, dient de VvE zich onder meer aan de volgende criteria te houden:

- Er dient een schriftelijke overeenkomst te worden aangegaan.
- De vrijwilliger en de VvE beogen bij het aangaan - en ook in de praktijk - een opdrachtovereenkomst. In deze overeenkomst staan geen bepalingen of afspraken uit een arbeidsovereenkomst, zoals regelingen over ziekte en vakantie.

- Tevens mag geen sprake zijn van vérgaande inhoudelijke instructies en/of aanwijzingen.
- Bij voorkeur wordt slechts een onkostenvergoeding verstrekt, of anderszins gewerkte uren plus eventuele btw.
- Er mag geen verplichting zijn tot persoonlijke arbeid. Daarnaast mag ook geen sprake zijn van economische afhankelijkheid gedurende meerdere jaren.
- Het initiatief van de opdrachtvereenkomst moet bij de opdrachtnemer liggen.
- Er mag geen sprake zijn van de verplichting om loonbelasting of sociale premies af te dragen.

Als aan bovenstaande vereisten wordt voldaan, is de kans klein dat er een arbeidsovereenkomst ontstaat met de vrijwilliger. <



Sanne Siebes is werkzaam bij Rijssenbeek Advocaten te Arnhem. Tel: 026-443 42 49 E-mail: info@rijssenbeek.nl Internet: www.rijssenbeek.nl

RIJSSENBEEK ADVOCATEN IS GESPECIALISEERD IN VASTGOEDRECHT, WAARONDER MET NAME APPARTEMENTSRECHT, BOUWRECHT, HUURRECHT EN KOOP- EN VERKOOP. HET KANTOOR BEHARTIGT DE BELANGEN VAN MEER DAN 3.000 VvE'EN IN HEEL NEDERLAND.