HANDLEIDING BIJ DE MODELOVEREENKOMST VRIJWILLIGERS

Deze handleiding hoort bij het model dat werd opgesteld in maart 2019 in opdracht van partijen betrokken bij de Arbeidsmarktagenda voor de Culturele en Creatieve Sector.

1. Inleiding

Aanwijzingen voor het gebruik van het model

De modelovereenkomst is een model voor algemeen gebruik dat naar behoefte kan worden aangepast aan de wensen van de organisatie die er gebruik van maakt. De modelovereenkomst en deze handleiding zijn opgesteld voor gebruik door een organisatie die werkt met vrijwilligers en de afspraken met de vrijwilliger wil vastleggen. Dit document is een handleiding bij de modelovereenkomst en geeft een algemene en een artikelsgewijze toelichting bij de modelovereenkomst. Dit document beschrijft niet uitputtend en volledig alle regelingen die voor vrijwilligers gelden en is dus geen handboek *'De vrijwilligersovereenkomst*'.

Wanneer u vragen heeft over een specifieke situatie, over de inhoud van de modelovereenkomst of over de inhoud van deze handleiding, adviseren partijen u contact op te nemen met Stadhouders Advocaten te Utrecht[1].

Partijen aanvaarden geen aansprakelijkheid voor de eventuele nadelige gevolgen van het gebruik van het model en deze handleiding.

2. Algemene toelichting

De vrijwilligersovereenkomst kent, als bijzondere overeenkomst, geen wettelijke grondslag. Hiermee onderscheidt de vrijwilligersovereenkomst zich van, bijvoorbeeld, de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht. De algemene regels over het overeenkomstenrecht, zoals over aanbod en aanvaarding, zijn wel van toepassing op de vrijwilligersovereenkomst.

De overeenkomst schept rechten en verplichtingen voor de organisatie en de betrokken vrijwilliger. De organisatie kan met de overeenkomst tot uitdrukking brengen dat de inzet van de vrijwilliger wel vrijwillig, maar niet vrijblijvend is. Voor de vrijwilliger schept de overeenkomst duidelijkheid over de aard en de inhoud van de werkzaamheden waartoe hij zich verbindt en over welke rechten hij tegenover de organisatie kan uitoefenen.

Is de vrijwilligersovereenkomst een arbeidsovereenkomst

In het geval de rechter, op enig moment, moet oordelen over de aard van de overeenkomst, spelen de bedoelingen en verwachtingen van partijen bij het aangaan van de relatie een grote rol.[2] Door de bedoeling van partijen uitdrukkelijk in de overeenkomst op te nemen, wordt beoogd een discussie daarover te voorkomen. Wil er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, dan moet zijn voldaan aan drie elementen uit de definitie van artikel 7:610 BW.

1 Voor contactgegevens verwijzen partijen naar de website https://www.stadhouders.nl

2 Bij de beoordeling van een overeenkomst als deze speelt niet alleen de tekst van de overeenkomst een rol, maar ook de manier waarop partijen daaraan uitvoering hebben gegeven. Dit volgt uit een arrest van de Hoge Raad van 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen / Schoevers).

Het gaat om:

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;

Wanneer deze elementen alle drie aanwezig zijn, is er sprake van een arbeidsovereenkomst, met alle arbeidsrechtelijke, fiscale en socialezekerheidsrechtelijke gevolgen van dien.

Daaraan kan niet worden ontkomen door de overeenkomst de naam 'vrijwilligersovereenkomst' te geven. Het gaat om de inhoud van de afspraken en de manier waarop daaraan uitvoering wordt gegeven.

Het is dus van belang dat de vrijwilligersovereenkomst zodanig is geformuleerd en wordt uitgevoerd dat die drie elementen zich niet, althans niet alle drie, voordoen. Dat betekent het volgende:

Is de vrijwilliger niet verplicht is de vrijwilligerswerkzaamheden persoonlijk te verrichten, maar kan hij besluiten zich te laten vervangen door een andere vrijwilliger, dan is aan het eerste element in beginsel niet voldaan. Dat kan wel weer anders worden als de organisatie in de praktijk die vervangingsmogelijkheid belet en de werknemer feitelijk dus wel verplicht is zelf de vrijwillige werkzaamheden uit te voeren.

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 (zie ook de toelichting bij artikel 4)[3].

Net als bij de uitvoering van een arbeidsovereenkomst, zal de organisatie meestal wel bepaalde instructies geven voor het uitvoeren van het vrijwilligerswerk. Vrijwilligheid betekent immers niet een volledige vrijheid bij de invulling en uitvoering van de werkzaamheden. Hoe sterker de 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 verrichte 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.

Gelijke behandeling

Een aantal wetten en wettelijke bepalingen die primair zien op de arbeidsovereenkomst hebben ruimere werking hebben dan de arbeidsovereenkomst in de zin van de wet.

Het gaat bijvoorbeeld over de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Zo is het de organisatie niet toegestaan om vrijwilligers te discrimineren op grond van leeftijd, geslacht, handicap of chronische ziekte, politieke gezindheid of godsdienst.

3 Zie bijvoorbeeld de uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam van 8 augustus 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5779. In deze zaak kwam de rechter tot het oordeel dat de betaalde vergoeding de fiscaal toegestane bedrag ruimschoots (namelijk bijna vier keer) overschreed.

Zo oordeelde het College voor de rechten van de mens dat een hulporganisatie die een vrijwilliger van 57 jaar oud afwees voor het verrichten van vrijwilligerswerkzaamheden tijdens een festival discrimineerde op grond van leeftijd.

Het gaat ook om maar ook over aansprakelijkheid van een werkgever voor schade die geleden wordt door ondergeschikten die geen werknemer zijn (zie verder de toelichting op artikel 5).

Code Culturele Diversiteit

In de culturele sector wordt waarde gehecht aan het ontwikkelen van diversiteitsbeleid om een brug te slaag naar het cultureel diverse deel van de samenleving. Daartoe is in de culturele sector de Code Culturele Diversiteit ontwikkeld. Deze Code is in 2011 gelanceerd[4].

De code hanteert vier pijlers bij het vormgeven van culturele diversiteit in culturele instellingen: Programma, Publiek, Personeel en Partners. Voor deze handleiding is de pijler Personeel relevant, nu deze ook ziet op vrijwilligers en stagiairs.

De Code bevat een aantal principes die zien op het formuleren van een visie op diversiteit, het formuleren van beleid ter bevordering van diversiteit, het stimuleren van het lerend vermogen en toezicht en verantwoording. Daarbij gaat de Code uit van: pas toe of leg uit.

Een culturele organisatie dient zich, bij het inzetten van vrijwilligers of stagiairs, dan ook rekenschap te geven van de principes uit de Code.

Fair Practice Code

Uit de website van de Fair Practice Code blijkt dat de Fair Practice Code een gedragscode is voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie.[5]

Deze Code is er, onder meer, voor alle werkenden in de culturele en creatieve sector. De code wil professionals in de culturele sector een handvat geven om kritisch na te denken over wat normaal is.

Wanneer u deze code en de kernwaarden waarop zij gebaseerd is onderschrijft, kunt u dat tot uitdrukking brengen in de overeenkomst met de vrijwilliger of de stagiair.

4 Te raadplegen via https://codecultureldiversiteit.com
5 Te raadplegen via https://fairpracticecode.nl/

3. Artikelsgewijze toelichting

Allereerst een tekstuele opmerking. Omdat het woord '*vrijwilliger'* mannelijk is, worden mannelijke verwijswoorden gebruikt. Uiteraard kan dit naar believen worden aangepast.

Partijen

De organisatie wordt vertegenwoordigd door de bestuurder of door iemand anders die daartoe bevoegd is.

De omschrijving 'de organisatie' kan worden gewijzigd in de naam van de organisatie.

Overwegingen

Door het statutaire doel van de organisatie op te nemen in de overeenkomst, wordt de vrijwilliger bewust gemaakt van datgene waaraan hij zich als vrijwilliger verbindt. De overeenkomst wordt, als het ware, in het teken van het doel van de organisatie geplaatst.

Vermeld wordt verder dat de organisatie niet bij machte is om haar doel te realiseren door uitsluitend een beroep op haar werknemers te doen. Zij is, ter verwezenlijking van haar doel, (ook) afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Uiteraard kan deze overeenkomst ook worden gebruikt door organisaties die alleen uit vrijwilligers bestaan, dan kan de verwijzing naar werknemers worden geschrapt.

De vrijwilliger voelt zich verbonden met het doel dat de organisatie nastreeft en is daarom bereid zich in te zetten voor de organisatie. Van een verplichting daartoe of van een afhankelijkheidsrelatie is geen sprake.

Voor de organisatie is het van belang dat zij erop kan vertrouwen dat de vrijwilliger zich naar beste kunnen zal inzetten. Om die reden is het raadzaam de gemaakte afspraken schriftelijk vast te leggen. Partijen worden zo verantwoordelijk gemaakt om datgene te doen waartoe zij zich verbonden hebben. Zij kunnen daarop bovendien door elkaar worden aangesproken.

Omdat de vrijwilligersovereenkomst bepaalde gelijkenissen vertoont met de arbeidsovereenkomst, leggen partijen uitdrukkelijk vast dat het niet hun bedoeling is om een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Artikel 1: Aanvang, duur en einde van deze overeenkomst

In dit artikel zijn bepalingen opgenomen over de aanvang, de duur en het einde van de overeenkomst.

Het is van belang om te markeren vanaf welk moment de vrijwilliger zijn werkzaamheden voor de organisatie gaat verrichten en, in het geval van een overeenkomst voor bepaalde tijd, wanneer de inzet van de vrijwilliger eindigt.

Voor het aangaan van tijdelijke overeenkomsten met vrijwilligers gelden geen wettelijke regels, zodat partijen een grote vrijheid hebben om naar eigen inzicht afspraken te maken. De ketenregeling voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, geldt niet voor vrijwilligersovereenkomsten, dus partijen kunnen een tijdelijke overeenkomst steeds verlengen.

De *mogelijkheid* van een proefperiode ziet op de situatie waarin de organisatie en de vrijwilliger elkaar nog niet kennen, de proefperiode geeft beiden een kans om te bezien de samenwerking die hun voor ogen staat ook kan worden gerealiseerd.

Bij een volgende overeenkomst tussen dezelfde partijen lijkt het belang voor een proefperiode niet aanwezig te zijn, misschien met uitzondering van de situatie waarin de vrijwilliger andere werkzaamheden gaat uitvoeren.

De overeenkomst kan zowel door de organisatie als de vrijwilliger worden beëindigd. Om te voorkomen dat de overeenkomst met onmiddellijke ingang wordt beëindigd, met mogelijke praktische problemen voor de organisatie als gevolg en veelal het gevoel van een gebrek aan waardering bij de vrijwilliger, is opgenomen dat de vrijwilliger zijn medewerking verleent aan het overdragen van de werkzaamheden. Wanneer de vrijwilliger de werkzaamheden niet langer kan uitvoeren, bijvoorbeeld vanwege een plotselinge, ingrijpende verandering in de privésfeer of wanneer de vrijwilliger die een uitkering ontvangt een betaalde baan kan of moet aanvaarden, kunnen partijen afspreken dat de overeenkomst per direct eindigt.

Wanneer de samenwerking eindigt, verstrekt de organisatie aan de vrijwilliger, op zijn verzoek, een verklaring waaruit blijkt welke werkzaamheden de vrijwilliger heeft verricht en in welke periode hij dit heeft gedaan. Het is van belang om daarbij te vermelden dat het om werkzaamheden op vrijwillige basis ging om zo iedere onduidelijkheid over het karakter van de samenwerking te voorkomen.

De bepalingen over de eigendommen ziet op bijvoorbeeld sleutels, keycards en/of badges. Overigens is het aan te bevelen om hiervan een goede administratie bij te houden en te (laten) tekenen voor het ontvangen en inleveren van deze zaken.

Artikel 2: Werkzaamheden, contactpersonen en scholing

In dit artikel gaat het nadrukkelijk om de taken waarvan de vrijwilliger verklaart dat hij bereid is deze te verrichten. Anders dan een werknemer is de vrijwilliger immers niet *verplicht* om zich in te zetten.

Tegelijkertijd is het voor de organisatie wel belangrijk om te kunnen rekenen op de vrijwilligers die bereid zijn zich voor de organisatie in te zetten; de inzet als vrijwilliger brengt wel een zekere verantwoordelijkheid met zich mee, waarop de vrijwilliger ook kan worden aangesproken.

Door op te nemen dat de vrijwilliger wordt begeleid, wordt benadrukt dat van een zelfstandige taakuitoefening geen sprake is. Dat leidt ertoe dat snel zal worden aangenomen dat sprake is van een gezagsverhouding, één van de elementen van de arbeidsovereenkomst. Daarom is er voor gekozen om in deze overeenkomst te verwijzen naar contactpersonen die bij vragen kunnen worden benaderd.

Daarbij komt dat goed denkbaar is dat vrijwilligers, wanneer zij de werkzaamheden langere tijd uitvoeren, geen begeleiding nodig hebben bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

Het gaat niet alleen om vragen over de werkzaamheden maar ook om vragen van organisatorische aard.

Ten slotte is in dit artikel een bepaling opgenomen over door de vrijwilliger te volgen scholing. De beslissing over deelname van de vrijwilliger aan scholing ligt steeds bij de organisatie.

Wanneer scholing *noodzakelijk* is voor uitvoering van de werkzaamheden door de vrijwilliger, bijvoorbeeld gelet op veiligheidseisen of ter voorkoming van agressie, kan de organisatie de vrijwilliger verplichten deel te nemen, althans de vrijwilliger mee delen dat de overeenkomst zal eindigen wanneer de vrijwilliger niet deelneemt.

Bij het verplichten van scholing dient de organisatie oog te hebben voor de tijdsbesteding door de vrijwilliger aan de organisatie, zowel bij het plannen van de scholing als bij de omvang van de scholing.

Gelet op de vrijwillige inzet van de vrijwilliger komen de kosten van scholing in de regel voor rekening van de organisatie.

Artikel 3: Werktijden, verhindering en vervanging

Dit artikel brengt opnieuw de bereidheid van de vrijwilliger om zich voor de organisatie in te zetten tot uitdrukking. Verder blijkt uit dit artikel dat de vrijwilliger zich kan laten vervangen. Er is, met andere woorden, geen verplichting om de arbeid persoonlijk te verrichten. Daarmee onderscheidt deze overeenkomst zich (ook in de uitvoering) van de arbeidsovereenkomst.

Bij het opstellen van het (maand)rooster van de werkzaamheden, houdt de organisatie rekening met de beschikbaarheid van de vrijwilliger.

In de overeenkomst kan worden opgenomen dat wanneer de vrijwilliger, na vaststelling van het (maand)rooster, niet in gelegenheid blijkt te zijn de werkzaamheden op de genoemde tijdstippen uit te voeren, hij vervanging zoveel mogelijk zelf organiseert.

Vervanging bij ziekte wordt geregeld door de vrijwilligerscoördinator.

Artikel 4: Vergoeding

De hoogte van de vergoeding heeft, naast het belang voor de kwalificatie van de overeenkomst in civielrechtelijke zin, ook gevolgen voor de kwalificatie van de overeenkomst in fiscaalrechtelijke zin.

In de Wet op de loonbelasting 1964 is opgenomen dat degene die werkzaamheden uitvoert geen werknemer in de zin van die wet is, wanneer:

1. de vrijwilliger de werkzaamheden niet bij wijze van beroep verricht,
2. de werkzaamheden worden verricht voor een
    a. algemeen nut beogende instelling (anbi),
    b. een sportorganisatie, of
    c. een andere organisatie die niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting of daarvan is vrijgesteld
3. de vergoedingen of verstrekkingen die de vrijwilliger ontvangt een gezamenlijke waarde hebben van ten hoogste € 170 per maand en € 1.700 per kalenderjaar.

De vrijwilligersregeling geldt niet wanneer een werknemer, naast zijn baan ook vrijwilligerswerk verricht voor zijn werkgever.

Wanneer aan deze voorwaarden is voldaan, is er geen loonbelasting verschuldigd over de vergoeding die aan de vrijwilliger wordt voldaan. **NB.** de bedragen van de vergoedingen worden periodiek aangepast. De genoemde bedragen zijn de bedragen die gelden vanaf 1 januari 2019.

De vergoedingen zijn zowel per maand als per jaar gemaximeerd. Wanneer in twee maanden, per maand € 800,00 wordt betaald, is de jaargrens weliswaar niet overschreden, maar de maandgrens wel, zodat van een vrijwilligersvergoeding in de zin van deze wet niet langer sprake is.

Naast de bedragen van € 170 per maand en € 1700 per jaar moet de organisatie nog een bovengrens per uur in de gaten houden. Bij een beloning die aangemerkt kan worden als een marktconforme beloning is er fiscaal gezien geen sprake van vrijwilligerswerk. Om de vrijwilligersregeling praktisch in te vullen ziet de Belastingdienst een uurvergoeding van ten hoogste € 5,00 als een niet-marktconforme vergoeding voor vrijwilligers van 23 jaar en ouder. Wordt aan een vrijwilliger een vergoeding van € 170 per maand betaald, terwijl het vrijwilligerswerk bijvoorbeeld maar drie uur per week (13 uur per maand) wordt verricht, dan wordt die vergoeding dus niet meer gezien als een vrijwilligersvergoeding.

Artikel 5: Aansprakelijkheid en verzekeringen

Een werkgever is op grond van de wet verantwoordelijk voor, kort gezegd, goede arbeidsomstandigheden. Het betreft een zogenaamde inspanningsverplichting, de werkgever moet al hetgeen doen wat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd om een veilige werkomgeving te creëren.

Wanneer een werknemer, bij de uitoefening van zijn werkzaamheden, schade lijdt, is het aan de werknemer om het oorzakelijk verband tussen de arbeidsomstandigheden en de schade aannemelijk te maken. Wanneer de werknemer daarin slaagt, is de werkgever aan zet. De werkgever moet dan aannemelijk maken dat hij al hetgeen heeft gedaan dat hem kan worden verlangd ter voorkoming van de schade.

Wanneer de werkgever dat heeft gedaan, is er ondanks de schade, geen aansprakelijkheid van de werkgever. Wanneer de werkgever niet alles heeft gedaan wat hij kon doen, is hij wel aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade.

Deze regeling is echter niet beperkt tot werknemers. Ook voor door vrijwilligers geleden schade is de organisatie aansprakelijk als de schade is ontstaan door tekortschietende arbeidsomstandigheden.

De vrijwilliger wordt uitdrukkelijk niet aangemerkt als werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet maar een aantal voorschriften en verboden die gelden ten aanzien van werknemers, zijn ook van toepassing voor vrijwilligers. Het gaat bijvoorbeeld en onder meer om veilige toegang tot de arbeidsplaats, het beschikbaar zijn van vluchtwegen, het voorkomen van valgevaar, het voorkomen of beperken van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, geen bovenmatige fysieke belasting, het voorkomen of beperken van blootstelling aan lawaai, het werken met deugdelijke arbeidsmiddelen.

Voor werkzaamheden die worden verricht door personen jonger dan 18 jaar, geldt bovendien dat adequaat deskundig toezicht moet worden uitgeoefend en dat bepaalde, gevaarlijke werkzaamheden alleen mogen worden verricht wanneer de gevaren door toezicht kunnen worden voorkomen.

Jongeren mogen verder ook geen werkzaamheden verrichten op een arbeidsplaats waar de dagelijkse blootstelling aan lawaai 85 dB(A) of hoger is of de piekgeluidsdruk 140 Pa of hoger is.

De organisatie moet doen wat redelijkerwijs nodig is ter voorkoming van de in de organisatie bestaande risico's. Naast de in dit artikel opgenomen verplichting voor de vrijwilliger om kennis te nemen van de mogelijke risico's, kan de organisatie de vrijwilliger betrekken bij de informatievoorziening aan haar werknemers. De vrijwilliger valt mogelijkerwijs onder de dekking van de verzekering die voor werknemers geldt.

Op de website van de stichting ArboPodium[6] is uitleg en informatie opgenomen over arbeidsomstandigheden in het algemeen en specifiek gericht op de theater, podia en evenementenbranche. Op de website zijn ook arbocatalogi opgenomen, onder meer voor fysieke belasting, hijsen en heffen en versterkt geluid.

Uit de Arbeidsomstandighedenwet volgt dat de werkgever een beleid dient te voeren dat gericht is op het voorkomen of beperken van zogenaamde psychosociale arbeidsbelasting. Het gaat dan om factoren die stress veroorzaken, waarbij uitdrukkelijk worden genoemd seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk.

In de podiumkunstenbranche en/of audiovisuele media[7] hebben een groot aantal brancheorganisaties en organisaties/ondernemingen/producenten en professionals een Regeling Optreden tegen Ongewenste Omgangvormen opgesteld en verklaard alle inspanningen die daarbij horen te zullen uitvoeren. De regeling is te raadplegen via de website van het Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector[8]. Op deze website is ook vermeld op welke wijze een melding van ongewenste omgangsvormen kan worden gedaan.

De organisatie die de Regeling onderschrijft kan de volgende tekst aan artikel 5 toevoegen:

'*De organisatie zet zich in om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen. Zij onderschrijft de Regeling Optreden tegen Ongewenste Omgangvormen, zoals gepubliceerd op de website van het Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector.*

Wanneer de vrijwilliger te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen kan hij hierover contact opnemen met de interne of externe vertrouwenspersoon, de heer of mevrouw XX'

Naast de situatie waarin de werknemer schade lijdt, is er de mogelijkheid dat de werknemer schade veroorzaakt aan zijn werkgever of aan derden. Die derden kunnen de werknemer aanspreken, maar de wet bepaalt dat de werkgever aansprakelijk is wanneer er, samengevat, sprake is van schade veroorzaakt bij de uitoefening van de werkzaamheden door de werknemer. Verder bepaalt de wet dat de werknemer alleen dan voor die schade aansprakelijk is wanneer hij opzettelijk of bewust roekeloos handelde. Uit de rechtspraak blijkt dat aan deze norm niet snel wordt voldaan.

Voor het geval de vrijwilliger zelf schade veroorzaakt aan de organisatie of aan derden, wordt er in deze overeenkomst voor gekozen die schade voor rekening te laten komen voor de organisatie, behalve als de vrijwilliger de schade opzettelijk of door bewuste roekeloosheid heeft veroorzaakt. In dat geval zal de vrijwilliger de schade zelf moeten vergoeden.

6 Te raadplegen via https://www.arbopodium.nl/
7 Waaronder ook film en televisie wordt verstaan.
8 Te raadplegen via https://mores.online/

Deze verdeling van de schade sluit eveneens aan bij de arbeidsrechtelijke bepalingen. De organisatie doet er goed aan ook de schade te verzekeren die een vrijwilliger eventueel kan toebrengen en op basis van deze overeenkomst voor rekening van de organisatie komt.

Ten slotte is in het artikel opgenomen dat in het geval er schade ontstaat, de vrijwilliger gehouden is zijn medewerking te verlenen aan de organisatie en diens verzekeraar voor de afhandeling van die schade.

Artikel 6: Geheimhouding

De vrijwilliger kan in aanraking komen met vertrouwelijke informatie, bijvoorbeeld over financiën of toekomstplannen van de organisatie. Het kan ook gaan om informatie van derden, bijvoorbeeld persoonsgegevens van klanten.

In beide gevallen heeft de organisatie er belang bij dat vertrouwelijkheid wordt betracht, ook door de vrijwilliger. Daarom is dit uitdrukkelijk in de overeenkomst opgenomen.

Op overtreding van de verplichting staan twee mogelijke sancties. Allereerst onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. Omdat het gaat om een mogelijkheid kan de organisatie een afweging maken of de schending van de vertrouwelijkheid een onmiddellijke beëindiging rechtvaardigt. Mogelijk kan volstaan worden met een waarschuwing aan de vrijwilliger.

De tweede mogelijke sanctie is het verhalen van de schade die de organisatie lijdt op de vrijwilliger. De organisatie moet daarbij onder meer aannemelijk maken dat de vrijwilliger de vertrouwelijkheid heeft geschonden én dat, als gevolg daarvan, schade is ontstaan.

Artikel 7: Verklaring omtrent het gedrag

Voor organisaties kan gelden dat zij slechts vrijwilligers mogen inzetten wanneer die beschikken over een Verklaring omtrent het gedrag (VOG). Daarop ziet deze bepaling.

De kosten voor het verkrijgen van de VOG, komen voor vergoeding in aanmerking wanneer de vrijwilliger de nota én de VOG overlegt. Op die manier wordt de organisatie niet met de kosten belast als de vrijwilliger de VOG wordt geweigerd.

Artikel 8: Aard van de overeenkomst

Met deze bepaling wordt nog eens benadrukt dat van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW geen sprake is.

Ook wordt uitdrukkelijk bepaald dat van een arbeidsovereenkomst in de zin van het socialezekerheidsrecht geen sprake is. Dit dient ter voorkoming van het aannemen van de verplichting dat er premies voor de werknemersverzekeringen moeten worden betaald. Bovendien wordt aan de vrijwilliger duidelijk gemaakt dat van verzekerde arbeid geen sprake is en dat het verrichten van vrijwilligerswerk geen grondslag biedt voor een eventuele aanspraak op een uitkering op grond van één van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 9: Verwerking persoonsgegevens

Dit artikel betreft een concrete invulling van de normen uit de AVG.

De organisatie verbindt zich er ten opzichte van de vrijwilliger toe zorgvuldig met zijn gegevens om te gaan, de gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor ze verzameld zijn en niet meer gegevens te verwerken dan noodzakelijk is om dat doel te bereiken.

De vrijwilliger wordt ook gewezen op zijn rechten, om hem in de gelegenheid te stellen deze ook daadwerkelijk te kunnen uitoefenen.

Ten slotte is opgenomen dat de gegevens, na beëindiging nog maximaal twaalf maanden worden bewaard. Deze termijn kan langer zijn in het geval er een wettelijke verplichting bestaat om de gegevens langer te bewaren, bijvoorbeeld wanneer er een vergoeding wordt betaald die hoger is dan de vrijwilligersvergoeding waardoor loonbelasting verschuldigd is.

In het verwerkingsregister dient ook de verwerking van gegevens van de vrijwilliger te worden opgenomen. Daarnaast moet worden toegezien op vernietiging van de gegevens na het verstrijken van de bewaartermijn.

Artikel 10: Geschillen

Het kan voorkomen dat tussen de organisatie en de vrijwilliger problemen ontstaan. Met deze afspraak verplichten partijen zich ertoe om zich in te spannen de problemen in onderling overleg op te lossen.