

Werken met een SBK

Handleiding

Wat is een SBK en hoe ga je ermee aan de slag? In deze tool lichten we toe hoe uitzendarbeid werkt. Vervolgens geven we mee waarop te letten als je in zee gaat met een SBK. We hebben het daarbij over kost en loon en de bijzondere regels die gelden voor korte arbeidsovereenkomsten.

Wat is een SBK?

Een SBK of een Sociaal Bureau voor Kunstenaars is een uitzendkantoor met specifieke ervaring in de artistieke sector. Een SBK zoekt echter geen jobs voor kunstwerkers.

Hoe werkt uitzendarbeid?

Uitzendarbeid is een vorm van wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid. Er zijn drie partijen betrokken bij uitzendarbeid:

- ✓ het uitzendkantoor;
- ✓ de uitzendkracht (interim);
- ✓ de opdrachtgever (gebruiker).

De aanwezigheid van deze 3 partijen onderscheidt uitzendarbeid van een rechtstreekse arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid.

Het **uitzendkantoor** neemt een uitzendkracht in dienst en stelt die ter beschikking van de opdrachtgever. Het uitzendkantoor wordt juridisch gezien de werkgever van de uitzendkracht en staat dus ook in voor de werkgeversverplichtingen zoals de Dimona-aangifte, het betalen van het loon, de sociale bijdragen en het inhouden en doorstorten van de bedrijfsvoorheffing en het sluiten van een arbeidsongevallenverzekering.

De **opdrachtgever of gebruiker** geeft instructies aan de uitzendkracht over het uit te voeren werk en staat in voor de toepassing van de regels met betrekking tot de arbeidsduur en de arbeidsveiligheid gedurende de periode waarin de uitzendkracht aan de slag is. De opdrachtgever volgt de reglementering rond welzijn op het werk en maakt een arbeidsreglement op. De opdrachtgever stort de door de uitzendkracht te onderhandelen uitkoopsom aan het uitzendkantoor.

Uitzendkrachten die via een SBK tewerkgesteld worden zijn werknemers en genieten dus ook de sociale voordelen van werknemers. Hier en daar gelden afwijkende regels (zie sociale rechten van een uitzendkracht).

Wanneer is uitzendarbeid (via een SBK) toegelaten?

Uitzendarbeid is wettelijk alleen toegestaan voor tijdelijke situaties. De wet voorziet vijf specifieke gronden voor uitzendarbeid:

- **Vervanging van een vaste werknemer:** bijvoorbeeld bij moederschapsrust of ouderschapsverlof.
- **Tijdelijke vermeerdering van werk:** denk aan een jaarlijkse piekperiode of onverwachte extra drukte waarvoor extra hulp nodig is.
- **Uitzonderlijk werk:** werk dat afwijkt van de gewone activiteiten van een opdrachtgever, zoals een eenmalig event bij een jubileum.
- **Terbeschikkingstelling met het oog op vaste aanwerving:** werk via een interimcontract met de bedoeling om nadien vast aangenomen te worden.
- **Tewerkstelling in een erkend traject:** bijvoorbeeld voor langdurig werkzoekenden of bij recht op financiële sociale bijstand.

Voor SBK's bestaat een bijkomende uitzondering voor **occasionele gebruikers**. Occasionele gebruikers zijn organisaties die aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- Geen ander personeel tewerkstellen waarvoor volledige sociale bijdragen betaald worden (bijvoorbeeld een kleine vzw zonder vast personeel); of
- Geen hoofdactiviteit in cultuur of in de verkoop van artistiek werk of diensten hebben.

Hoe zit het met kost en loon?

De prijs die een opdrachtgever betaalt tot wat een kunstwerker als uitzendkracht op de bankrekening krijgt, valt uiteen in volgende delen:

Wat de opdrachtgever betaalt

- ✓ Commissieloon voor de prestatie van het uitzendkantoor: varieert van uitzendkantoor tot uitzendkantoor. Contacteer het SBK voor meer informatie over het percentage dat het hanteert;

- ✓ Werkgeversbijdragen sociale zekerheid: gemiddeld 25% van brutoloon (32% in de non-profit);
- ✓ Verplichte arbeidsongevallenverzekering;
- ✓ Vakantiegeld;
- ✓ Verplichte bijdrage van 9,77 % voor het Sociaal Fonds in de uitzendsector.
- ✓ Btw: vrijgesteld, 6 of 21% op het factuurbedrag. Dit tarief varieert naargelang de gefactureerde prestatie.
- ✓ Werknemersbijdragen sociale zekerheid: 13,07 % van het brutoloon.
- ✓ Bedrijfsvoorheffing: voorschot op belastingen. Dit bepaalt de uitzendkracht zelf met het uitzendkantoor en verschilt per situatie. Betaalt de uitzendkracht te weinig bedrijfsvoorheffing, dan zijn er achteraf meer belastingen verschuldigd. Het omgekeerde is ook waar.
- ✓ Kostenvergoedingen: deze vergoedingen komen bovenop het nettoloon en zijn vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. Kosten kunnen forfaitair of reëel zijn.

Opgelet: soms bedraagt het totale factuurbedrag ook provisies voor gewaarborgd loon in geval van ziekte en de uitbetaling van al dan niet gewerkte feestdagen. Sommige SBK's verwerken dit niet automatisch en hanteren een lagere coëfficiënt. Zij factureren ziekte, klein verlet en feestdagen dan apart aan de opdrachtgever. Vraag dit na bij het SBK.

Wat de uitzendkracht ontvangt

- ✓ Nettoloon (de vergoeding die je als uitzendkracht op je rekening krijgt gestort)
- ✓ Aangevuld met eventuele kostenvergoedingen

Sociale rechten van een uitzendkracht

Uitzendkrachten werken met korte tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Om de sociale rechten van uitzendkrachten te beschermen, gelden enkele afwijkende regels rond anciënniteit, feestdagen, de eindejaarspremie en bij ziekte en arbeidsongevallen.

- De **anciënniteit** van een interimkracht loopt door tussen twee interimopdrachten wanneer de periode van inactiviteit één week of minder bedraagt.
- Uitzendkrachten hebben recht op loon tijdens **feestdagen** die in de interimovereenkomst vallen. Daarnaast hebben ze ook recht op het loon voor de feestdagen die vallen in een periode van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, op voorwaarde dat die opdrachten bij dezelfde gebruiker worden gepresteerd en dat die twee opdrachten alleen maar worden onderbroken door de feestdag zelf, eventueel in combinatie met de dagen waarop bij de gebruiker gewoonlijk niet wordt gewerkt (bv. de dagen van het weekend).
 - Indien er bij het uitzendbureau een anciënniteit van 15 dagen is opgebouwd, bestaat een recht op het loon voor één feestdag die valt in de periode van 14 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - Indien er bij het uitzendbureau meer dan 1 maand anciënniteit is opgebouwd, bestaat een recht op het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het recht op de betaling van het loon voor feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst stopt van zodra de interimkracht bij een andere werkgever begint te werken. Voor feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag of met een zondag geldt dezelfde vervangingsregeling als deze die geldt voor het vast personeel van de gebruiker.

- Uitzendkrachten hebben recht op **een eindejaarspremie** bij een anciënniteit van minstens 65 dagen (in vijfdagenweek) of 78 dagen (in een zesdagenweek) tijdens de referteperiode van 1 juli tem 30 juni van het daaropvolgende jaar. De eindejaarspremie bedraagt 8,33 % van het tijdens die periode verdiende brutoloon. Op dit bedrag worden belastingen (23,22%) en sociale zekerheid (13,07%) ingehouden.
- Het interimkantoor sluit een arbeidsongevallenverzekering voor de interimkracht af. De verzekering dekt ook ongevallen van of naar het werk. Uitzendkrachten hebben **recht op gewaarborgd loon**:
 - Bij een anciënniteit van één maand tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
 - Duurt de ziekte langer, dan bestaat een recht op een aanvullende vergoeding tot maximum 30 dagen te rekenen vanaf de eerste dag

gewaarborgd loon; hiervoor is een anciënniteit van 1 maand nodig bij hetzelfde uitzendbureau en bij dezelfde gebruiker.

- Bij ziekte na het einde van de overeenkomst, bestaat soms een recht op een aanvullende vergoeding. Dit is het geval bij ziekte op de eerste dag na het einde van de overeenkomst waarbij minstens 65 dagen gewerkt werd bij hetzelfde uitzendbureau en bij dezelfde gebruiker. Dit voor maximum 5 of 6 dagen.
- Duurt de ziekte langer dan 1 maand, dan kan er tot het einde van de vierde ziektemaand nog een aanvullende vergoeding aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten gevraagd worden. Dit recht geldt enkel wanneer er een anciënniteit van twee maanden is opgebouwd in de uitzendsector over een periode van 4 maanden.

Welk brutoloon is van toepassing?

De brutolonen moeten in lijn zijn met de cao die van toepassing is bij de opdrachtgever. Vermijd om totale factuurbedragen door te geven aan het SBK, waarbij het correcte minimale brutoloon niet gegarandeerd is. Het is steeds de beste praktijk om het brutoloon door te geven.

Wat met andere verzekeringen?

Het (eigen) materiaal waarmee de uitzendkracht werkt, zoals een laptop of bepaalde instrumenten, is niet verplicht verzekerd door het uitzendbureau. De uitzendkracht kan hiervoor een aparte verzekering afsluiten bij een verzekeringskantoor of navraag doen bij het uitzendkantoor.

Meer informatie

Voor meer informatie over hoe een SBK werkt, waarmee je rekening houdt als opdrachtgever en waarvoor je er terecht kan:

- ✓ Cultuurloket: [Werknemer – Interim of SBK](#)
- ✓ Cultuurloket: [Interim of SBK: wat moet je weten als opdrachtgever?](#)