

Aanwerving cultuurwerkers: werknemer of zelfstandige

Handleiding

Er bestaan verschillende statuten waaronder iemand op een professionele manier kan werken en daar zijn beroepsinkomen kan uithalen, al dan niet in hoofd- of bijberoep, op occasionele basis of op regelmatige en vaste basis. Opdrachtgevers kunnen dus ook verschillende manieren kiezen om iemand aan het werk te zetten. Hieronder geven we een overzicht van de mogelijkheden. Komen aan bod:

1. In dienst als werknemer
 - a. Rechtstreeks met een arbeidsovereenkomst
 - b. Werknemer 1 bis
 - c. Onrechtstreeks: SBK of interimkantoor
2. Werken met een zelfstandige

1 In dienst als werknemer

1.1 Rechtstreeks met een arbeidsovereenkomst

Een werkgever die iemand rechtstreeks in dienst neemt heeft de verplichting om zich in regel te stellen ten aanzien van verschillende officiële instanties. Bij de aanwerving van personeel moet hij aan heel wat voorwaarden voldoen. Een overzicht van welke voorwaarden dat zijn vind je in onze [checklist werkgevers](#).

De werkgever sluit met de werknemer een arbeidsovereenkomst af waarin naast het loon (en eventuele extralegale voordelen zoals maaltijdcheques of onkostenvergoedingen) de voorwaarden van de tewerkstelling worden vastgelegd.

Elementen van een arbeidsovereenkomst

Als er een overeenkomst, arbeid, loon en gezag (ondergeschikt verband) zijn, spreken we van een arbeidsovereenkomst.

Soorten arbeidsovereenkomsten

Er zijn 4 soorten arbeidsovereenkomst voor een rechtstreekse tewerkstelling:

- ✓ onbepaalde tijd;

- ✓ bepaalde tijd;
- ✓ duidelijk omschreven werk;
- ✓ vervanging van een vaste werknemer.

De tewerkstelling kan voltijds of deeltijds zijn. Voor een model van elk van deze soorten van tewerkstelling kan je terecht bij je sociaal secretariaat.

Looncomponenten

Het brutoloon dat je afspreekt mag nooit lager zijn dan wat vastgelegd is in de sectorale cao's (check ook [onze afspraak betaling!](#)). Van het brutoloon wordt een aantal bijdragen (werknemersbijdrage sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing) in mindering gebracht om tot een nettoloon te komen. Bovenop het brutoloon betaalt de werkgever nog 'patronale lasten' aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen gelden andere tarieven voor bedienden dan voor arbeiders. Dankzij de betaling van de socialezekerheidsbijdragen in het stelsel van de werknemer (arbeider of bediende), bouwt de werknemer een aantal socialezekerheidsrechten op. Het gaat dan om ziekte en invaliditeit en beroepsziekten, pensioen, gezinsbijslag, werkloosheid, jaarlijkse vakantie, en arbeidsongevallen. Elke tak heeft specifieke voorwaarden voor toetreding en uitkeringen.

Specifieke regeling voor artiesten

Hoewel artiesten beschouwd worden als bedienden, gebeurt de berekening van de socialezekerheidsbijdragen alsof ze arbeider zouden zijn. Dit betekent onder meer dat de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op 108 % van het brutoloon en dat het vakantiegeld (het loon voor de vakantiedagen en het dubbel vakantiegeld) niet betaald moeten worden door de werkgever, maar door de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie.

Daarnaast krijg je als werkgever een korting op de sociale zekerheidsbijdragen op het loon van artiesten van maximaal 517 euro per kwartaal. We noemen dat de kunstenaarskorting. Om van deze regeling te kunnen genieten en om in aanmerking te komen voor het kunstenaarsstatuut in de werkloosheid, moet de werknemer artistieke prestaties leveren. Dat wil zeggen: *de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.*

Als dat het geval is, is het van belang om dit op te nemen in de arbeidsovereenkomst en ook aan je sociaal secretariaat te laten weten dat het gaat om artistieke prestaties. Je sociaal secretariaat zal een specifieke code (werknemerscode 046) hanteren om de prestaties aan te geven bij de rijksdienst voor sociale zekerheid, waardoor ze als artistiek zullen worden beschouwd.

Meer info over looncomponenten, brutoloon, nettoloon en loonkost vind je in de [tool loonberekening](#) en [de loonkost-baboesjka](#).

1.2 Werknemer 1 bis

Kunstenaars die werken in opdracht en daar een vergoeding voor krijgen, kunnen ook aan de slag met het zogenaamde artikel 1 bis, dat zo heet omdat het is vastgelegd in artikel 1 bis van de RSZ-wet. Voorwaarde is dat er minstens een van de elementen van de arbeidsovereenkomst (zie hoger bij 1.1) ontbreekt. Dat zal meestal het gezag zijn.

Om via dit systeem aan de slag te kunnen gaan, moet de kunstenaar in het bezit zijn van een visum voor kunstenaars. Hij kan dat visum aanvragen bij [de Commissie Kunstenaars](#). In de praktijk zal deze regeling meestal gebruikt worden voor creërende kunstenaars (componisten, schrijvers,...).

De loonadministratie voor deze manier van werken kan ook door het sociaal secretariaat van de opdrachtgever gebeuren.

Het kunstenaarsvisum heeft voor- en nadelen:

- ✓ **Voordeel:** De kunstenaar wordt sociaalrechtelijk beschouwd als een artiest-werknemer. Daardoor worden RSZ-bijdragen mét vermindering betaald en bouwt de kunstenaar in alle takken van de sociale zekerheid rechten op, dus ook de werkloosheid. Ook het systeem van jaarlijkse vakantie voor de kunstenaars met een arbeidsovereenkomst is van toepassing.
- ✓ **Nadeel:** Het arbeidsrecht is niet van toepassing. Dat betekent dat bijvoorbeeld de minimale cao-lonen niet van toepassing zijn en dat de reglementering met betrekking tot de arbeidsduur niet geldt. Daardoor is de kunstenaar minder beschermd.

1.3 Onrechtstreeks: SBK of interimkantoor

Voor tijdelijke engagements of vervangingen kan je een beroep doen op een interimkantoor ('kantoor voor tijdelijke arbeid') of een sociaal bureau voor kunstenaars (SBK). Heel wat interimkantoren hebben een eigen SBK. Het interimkantoor of SBK neemt in dat geval de administratieve werkgeversverplichtingen over en stelt de werknemer ter beschikking van de 'gebruiker'. Dat is dan de opdrachtgever van de kunstenaar. De meeste interimkantoren of SBK's vragen een commissieloon van ongeveer 10%. De 'dienstprestatie' die zij factureren wordt dan vermeerderd met 21% btw.

Je kan zo'n kantoor in principe enkel aanspreken in volgende gevallen:

- ✓ voor werknemers kan je op een interimkantoor beroep doen in de volgende gevallen:

- bij vervanging van een vaste medewerker van wie het contract geschorst is (bv. wegens ziekte, loopbaanonderbreking ...) of beëindigd werd (in dat geval beperkt tot 6 maanden);
 - bij tijdelijke vermeerdering van werk;
 - bij het uitvoeren van uitzonderlijk werk;
 - met het oog op vaste aanwerving ('instroom').
- ✓ voor werknemers kunstenaars en podiumtechnici kan je beroep doen op een SBK als je geen activiteiten hebt in de kunstensector of geen ander personeel ingeschreven hebt (je bent dan 'occasioneel gebruiker'). In de praktijk wordt bij de niet-occasionele gebruikers vaak gewerkt op basis van de regeling die geldt voor werknemers in het algemeen, ook voor kunstenaars.

Je kan enkel terecht bij een erkend interimkantoor of SBK. Voor bijkomende info over uitzendarbeid kan je terecht op de website van de [FOD Werkgelegenheid](#). [Hier](#) vind je een lijst van erkende uitzendkantoren.

Belangrijk! Voor personen tewerkgesteld via een SBK of interimkantoor is er geen burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering afgesloten!

In de tool [handleiding SBK](#) vind je meer info over werken met een SBK. In de tool schema SBK (die je apart kan downloaden bij [deze overkoepelende tool Aanwerving cultuurwerkers](#)) vind je een overzicht van de belangrijkste aspecten van interimarbeid.

2 Werken met een zelfstandige

De wetgeving bepaalt dat je iemand als werknemer aanwerft wanneer er een overeenkomst is waarbij een werknemer zich verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van een werkgever. De aannemingsovereenkomst houdt iets anders in, namelijk dat een partij, de aannemer, zich verbindt tegenover een andere partij, de opdrachtgever, om een bepaald werk uit te voeren tegen een bepaalde prijs.

Het sociaal statuut van de aannemer is dat van de **zelfstandige**. De zelfstandige moet aan specifieke kenmerken en voorwaarden voldoen. We sommen er een aantal essentiële op, zonder dat deze lijst volledig is:

- ✓ Er is geen 'ondergeschikt verband' tussen de opdrachtgever en de zelfstandige. De zelfstandige bepaalt dus zelf in alle vrijheid de modaliteiten, frequentie en invulling van de job. Natuurlijk is deze vrijheid niet absoluut. De opdrachtgever geeft immers aan welk resultaat hij binnen welke termijn voor ogen heeft.

- ✓ Uit de relatie moet duidelijk blijken dat het niet om 'schijnzelfstandigheid' gaat. Het finale oordeel daarover wordt aan de rechter overgelaten. Vele rechtszaken zijn het gevolg van onheuse behandeling van de zelfstandige of als gevolg van vaststellingen door inspectiediensten. Dat betekent ook dat de zelfstandige voor meerdere opdrachtgevers werkt en verschillende klanten heeft en dat hij dus niet economisch afhankelijk is van één opdrachtgever.
- ✓ Een kunstenaar die graag zijn statuut van zelfstandig kunstenaar bevestigd ziet door een onafhankelijke instantie, kan een zelfstandigheidsverklaring aanvragen bij [de Commissie Kunstenaars](#). Als je twijfelt of de kunstenaar zelfstandig is en dus kan factureren, kan je vragen naar zijn zelfstandigheidsverklaring of naar zijn inschrijving bij een sociaal verzekeringsfonds.
- ✓ Het is ook aangeraden om de afspraken vast te leggen in een contract van 'aanneming'. Daarin spreek je onder meer af hoeveel de vergoeding bedraagt, wanneer de zelfstandige betaald wordt, wanneer hij of zij een factuur stuurt en binnen welke termijn die betaald wordt. Zie voor een modelcontract de tool [Modelcontract zelfstandig cultuurwerker](#).
- ✓ Je kan zowel een gage afspreken (per uur, per opdracht, ...) als een eventuele kostenvergoeding (bijvoorbeeld voor verplaatsingen of een budget voor het realiseren van een kunstwerk, ...).
- ✓ Vergeet niet om ook het btw-statuuut van de zelfstandige op te vragen. Misschien is hij/zij vrijgesteld (bijvoorbeeld als 'kleine onderneming'), maar misschien is hij/zij verplicht om btw aan te rekenen, en betekent dat een kostenvermeerdering voor de opdrachtgever als die zelf niet btw-plichtig is.
- ✓ De zelfstandige staat zélf in voor betaling van sociale en fiscale bijdragen en verplichtingen, voor verzekeringen, voor visa en werkvergunningen en vereiste attesten zoals A1.
- ✓ De zelfstandige kan zijn/haar rechten en plichten in een vennootschap onderbrengen (maar dat is geen verplichting), of hij kan een eenmanszaak hebben (en is dan hoofdelijk aansprakelijk), of als bijberoeper ingeschreven zijn (naast een andere hoofdjob).
- ✓ Voor een zelfstandige kunstenaar die geen EU-onderdaan is, geldt ook hij/zij over een beroepskaart moet beschikken. Wel is hij/zij vrijgesteld als hij/zij internationale faam kan aantonen én minder dan 3 maanden in België werkt en verblijft. Dit geldt ook voor zijn/haar begeleiders.



Voor de volledigheid melden we dat er ook een derde statuut bestaat, namelijk dat van ambtenaar. Omdat dit enkel kan in dienst van de overheid, gaan we daar niet verder op in.

Belangrijk! Enkel deze drie statuten geven sociale bescherming. Als je vergoed wordt voor je prestaties, een inkomen verwerft uit je arbeid, kan dat enkel binnen één van deze drie professionele statuten.

In de tool schema Zelfstandige met aannemingsovereenkomst (die je apart kan downloaden bij [deze overkoepelende tool Aanwerving cultuurwerkers](#)) vind je een overzicht van de belangrijkste aspecten van werken met zelfstandigen.