

# 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 op welke elementen je moet 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 uitgezonden 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 sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing en het sluiten van een arbeidsongevallenverzekering.

De **opdrachtgever** geeft instructies aan de uitzendkracht over het uit te voeren werk. Hij staat bovendien in voor de toepassing van de regels met betrekking tot de arbeidstijd en de arbeidsveiligheid gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt. 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.

## Hoe zit het met kost en loon?

De reis van de prijs die de opdrachtgever betaalt tot wat de kunstenaar als uitzendkracht op zijn 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), eventueel verminderd met de doelgroepvermindering voor kunstenaars
- ✓ Verplichte arbeidsongevallenverzekering;
- ✓ Vakantiegeld;
- ✓ Verplichte bijdrage van 8,75 % voor het Sociaal Fonds in de uitzendsector.
- ✓ Btw: 6 of 21% op het factuurbedrag. Dit tarief varieert naargelang de gefactureerde prestatie. Voor de commissie van het SBK geldt een tarief van 21 %.
- ✓ Werknemersbijdragen sociale zekerheid: 13,07 % van brutoloon
- ✓ Bedrijfsvoorheffing: voorschot op belastingen. Dit bepaalt de uitzendkracht zelf met het uitzendkantoor en hangt af van zijn specifieke situatie. Betaalt hij te weinig bedrijfsvoorheffing, dan betaalt hij meer belastingen achteraf. Het omgekeerde is ook waar.
- ✓ Nettoloon
- ✓ Kostenvergoedingen: deze vergoedingen komen bovenop het nettoloon en zijn vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. Kosten kunnen forfaitair of reëel zijn.

**Opgelet!** Soms houdt het totale factuurbedrag ook provisies voor gewaarborgd loon in geval van ziekte in, 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
- ✓ Eventuele kostenvergoedingen

## Welk brutoloon is van toepassing?

De brutolonen moeten in lijn zijn met de cao die van toepassing is bij de opdrachtgever. Vermijd het dus 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.

## Bijzondere regelgeving voor korte arbeidsovereenkomsten

Voor korte arbeidsovereenkomsten, waartoe uitzendarbeid gerekend wordt, geldt een bijzondere regelgeving. We zetten de belangrijkste elementen daarvan op een rijtje.

- ✓ **Jaarlijkse vakantie:** Op kunstenaars is de vakantieregeling voor arbeiders van toepassing. Het brutobedrag van het vakantiegeld bedraagt 15,38% van het totaal verdiende loon berekend aan 108% en wordt uitbetaald door de RJV (Rijksdienst Jaarlijkse Vakantie) in de loop van de maand mei van het volgende jaar. Het vakantiegeld wordt gefinancierd door een sociale bijdrage die het uitzendkantoor inhoudt. Het uitzendkantoor betaalt een bijdrage.
- ✓ **Eindejaarspremie:** Artikel 4 van de cao van de uitzendsector bepaalt dat de uitzendkracht alleen recht heeft op een eindejaarspremie als hij/zij een anciënniteit hebt van minstens 65 dagen (in vijfdagenweek) of 78 dagen (in een zesdagenweek) tijdens de periode van 1 juli tot 31 juni van het volgende jaar. De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het tijdens die periode verdiende brutoloon. Daar worden wel nog belastingen (23,22%) en sociale zekerheid (13,07%) op ingehouden. Het [Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten](#) stuurt in de maand december volgend op het einde van de periode een document. Als je adres gewijzigd is, moet je dus het Sociaal Fonds verwittigen. Op dat document kun je aanduiden om de eindejaarspremie te laten uitbetalen door de vakbond of door het Sociaal Fonds. De premie wordt betaald vanaf de maand januari die volgt op de periode.
- ✓ **Ziekte en arbeidsongevallen:** het uitzendkantoor moet een arbeidsongevallenverzekering afsluiten voor de uitzendkracht. De verzekering dekt ook ongevallen op weg van en naar het werk. Bij een ongeval betaalt de

verzekeringsmaatschappij dan de wettelijk bepaalde vergoedingen.

Bij ziekte en ongeval is het **gewaarborgd loon** van de uitzendkracht niet zeker.

- Als de uitzendkracht minstens **1 maand anciënniteit** heeft, dan heeft hij/zij recht op gewaarborgd loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Duurt de ziekte voort, dan heeft hij/zij recht op een **aanvullende vergoeding** tot maximaal 30 dagen te rekenen vanaf de eerste dag gewaarborgd loon. Daarvoor heeft hij/zij een anciënniteit van 1 maand nodig bij hetzelfde uitzendbureau en bij dezelfde gebruiker.
- Wordt de uitzendkracht ziek **na het einde** van de arbeidsovereenkomst, dan heeft hij/zij soms recht op een aanvullende vergoeding. Dat geldt als hij/zij ziek wordt de eerste dag na het einde van de arbeidsovereenkomst en hij/zij minstens 65 dagen gewerkt heeft bij hetzelfde uitzendbureau en bij dezelfde gebruiker. Dit voor maximaal 5 of 6 dagen.

Duurt de ziekte **langer dan 1 maand**, dan kan de uitzendkracht tot het einde van de vierde ziektemaand nog een aanvullende vergoeding aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten vragen. Dat kan enkel als hij/zij 2 maanden anciënniteit heeft opgebouwd in de uitzendsector over een periode van 4 maanden.

- ✓ **Feestdagen:** De uitzendkracht heeft recht op het loon voor de feestdagen die tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid vallen. Daarnaast heeft de uitzendkracht 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 in de onderneming van de gebruiker gewoonlijk niet wordt gewerkt (bv. de dagen van het weekend). Als de uitzendkracht bij het uitzendbureau een anciënniteit van 15 dagen heeft opgebouwd, heeft hij bovendien recht op het loon voor één feestdag die valt in de periode van 14 dagen na het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Als hij bij het uitzendbureau meer dan 1 maand anciënniteit heeft opgebouwd, heeft hij recht op het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen na het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Het recht op de betaling van het loon voor feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst houdt wel op van zodra de uitzendkracht bij een andere werkgever begint te werken. Voor feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag of met een zondag geldt voor de uitzendkracht dezelfde vervangingsregeling als voor het vast personeel in de onderneming van de gebruiker.

- ✓ **Anciënniteit:** Indien tussen twee uitzendopdrachten meer dan één week tijdsverschil ligt, verliest de uitzendkracht de anciënniteit die hij had opgebouwd.

## Wat met andere verzekeringen?

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