



Een themaschrift over beleid en regelgeving voor Cultuur- en Gemeenschapscentra

A R T I S T I E K

Niet: WIE gaat dat betalen? Maar wel: HOE moeten we betalen?

Artiesten, losse medewerkers en (artistieke) vrijwilligers vergoeden in de cultuur- en gemeenschapscentra

Jaargang 02 - Nummer 05 - 9 mei 2006

In cultuur- en gemeenschapscentra is er heel wat beweging en valt er allerlei te beleven: theatervoorstellingen, vormingscursussen, tentoonstellingen, concerten, workshops,... Dit betekent dat er op organisatorisch vlak ook heel wat komt bij kijken. Artiesten komen en gaan, docenten worden aangetrokken, enz... Op het vlak van tewerkstelling heeft dit een aantal implicaties. Voor de sociale en fiscale wetgeving zijn dit soort tijdelijke en kortstondige relaties tussen organisator en artiest of docent niet altijd eenvoudig.

Op 29 maart organiseerde de VVC een infosessie in samenwerking met het Kunstenloket over het sociaal en fiscaal statuut van de kunstenaar. Daarbij werd vertrokken vanuit de basisprincipes van de arbeidsrelaties en sociale zekerheid. In dit algemeen kader moet men namelijk het sociaal statuut van de kunstenaar situeren. Het statuut van de kunstenaar is immers slechts een begrip: het is geen apart statuut, het gaat om een aantal regels die de specifieke situatie van de kunstenaar inpassen in het bestaande arbeidsregime.

We focussen ons verder op de arbeidsrelaties die een cultuur- of gemeenschapscentrum creëert omwille van haar werking, en niet op de relaties met het vaste personeel. Concreet doelen we op kunstenaars, lesgevers, losse medewerkers, vrijwilligers,...

We zetten in deze Artisjok graag alles eens op een rij, met nuttige tips en commentaren die tijdens de infosessie en in de vele contacten aan bod zijn gekomen. We maken ook de nodige kanttekeningen omwille van de specifieke situatie van de cultuur- en gemeenschapscentra.

Achteraan voegen we een handig schema m.bt. het vergoeden van artistieke prestaties toe.

Het vergoeden van niet-artistieke-prestaties

We geven hier een kort overzicht van een aantal basisprincipes inzake de sociale zekerheid. We starten met de 'niet-artistieke prestaties' om in het volgende onderdeel, de artistieke prestaties te bespreken en in te passen in deze algemene basisprincipes.

We hanteren in dit onderdeel enkele voorbeelden uit de praktijk van cultuur- en gemeenschapscentra.

Voorbeeld:

- *het geven van kooklessen maar ook workshops kunsteducatie*
- *een cursus geschiedenis van de beeldhouwkunst,... ook als deze cursus gegeven wordt door een kunstenaar. De prestatie die de kunstenaar levert is namelijk niet van artistieke aard, maar van educatieve aard*
- *een inleiding geven bij een theatervoorstelling*
- *vestiaire, ticketcontrole,...*

Onbezoldigde activiteiten

Onbezoldigd betekent dat er geen loon wordt betaald voor de geleverde prestaties. Het enige dat kan worden betaald zijn de onkosten. De onkostenvergoeding is volledig vrijgesteld van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen. Ofwel betaalt men de reëel gemaakte onkosten en dan moeten de uitgaven ook bewezen worden (bvb. vervoerskosten, kassaticketjes,...). Ofwel betaalt men een forfaitair bedrag. Voor dit laatste opteert men wanneer de uitgaven moeilijk bewijsbaar zijn. Voor niet-artistieke prestaties is de forfaitaire onkostenvergoeding steeds de 'vrijwilligersvergoeding'.



VVC v z w

Gallaitstraat 86 bus 23 1030 Brussel tel. 02 201 17 07 fax 02 201 07 19 info@cultuurcentra.be www.cultuurcentra.be

De vrijwilligersvergoeding moet echter aan bepaalde voorwaarden voldoen:

- max. 27,92 euro per dag en max. 1.116,71 euro per jaar
- onbezoldigde arbeid
- voor non-profitorganisaties, instelling, overheidsinstantie
- ten behoeve van anderen of van de samenleving
- niet reeds werkzaam voor de vereniging of instelling als werknemer, zelfstandige of ambtenaar voor dezelfde activiteiten.

Let op: bij overschrijding van de plafonds valt de automatische gelijkstelling met een onkostenvergoeding weg. Er zal een herkwalificatie gebeuren, tenzij kan worden aangetoond dat de gehele vergoeding bestaat uit enkel onkosten (bewijzen zijn nodig). Indien dit niet kan worden aangetoond, wordt de volledige vergoeding beschouwd wordt als (verdoken) loon en dan moeten er alsnog belastingen en sociale zekerheid betaald worden!

Moet er een fiscale fiche opgemaakt worden voor de vrijwilligersvergoeding?

De opdrachtgever is hier niet toe verplicht. Het uitreiken van een fiscale fiche biedt de opdrachtgever wel de zekerheid dat de vergoeding niet kan gekwalificeerd worden als geheim commissieloon. De bewijslast ligt vervolgens ook bij de ontvanger van de forfaitaire onkostenvergoeding.

Bezoldigde activiteiten

We gaan in eerste instantie na of er sprake is van een gezagsrelatie tussen de opdrachtgever en de opdrachtaannemer. Het element 'gezag' bepaalt namelijk het onderscheid tussen het statuut van een werknemer en dat van een zelfstandige. Of er al dan niet sprake is van gezag, wordt beoordeeld aan de hand van een geheel van feitelijke elementen.

Gezag

In het geval van gezag spreken we van een werkgever-werknemer-relatie en komt er een arbeidsovereenkomst aan te pas. Essentiële kenmerken van een arbeidsovereenkomst zijn:

- het leveren van een arbeidsprestatie;
- in ruil voor de betaling van een loon;
- in ondergeschikt verband.

Vooral dit laatste criterium is van doorslaggevend belang om uit te maken of er al dan sprake is van een arbeidsovereenkomst. Van ondergeschikt verband is er sprake als de werkgever over de juridische mogelijkheid beschikt om gezag uit te oefenen over de betrokkene. Het is evenwel niet vereist dat de werkgever dat gezag ook daadwerkelijk

uitoefent. Het volstaat dat hij de mogelijkheid heeft om desgewenst het gezag in de praktijk om te zetten. (bv. de werkgever bepaalt de werktijden,...)

In dit geval moeten alle rechten en plichten voldaan worden: het betalen van sociale bijdragen (de werknemer betaalt 13,07% van het brutoloon, de werkgever minstens 32,44% van het brutoloon), bedrijfsvoorheffing,... De werkgever vervult alle sociale zekerheidsverplichtingen: dimona-aangifte, loonberekening, arbeidsongevallenverzekering,...

Kanttekening voor cultuur- en gemeenschapscentra

Cultuurcentra die vzw zijn, kunnen deze werkgeversverplichtingen t.a.v. de losse medewerker zelf vervullen (of via hun sociaal secretariaat).

Voor cultuur- en gemeenschapscentra in gemeentelijk beheer ligt dit iets moeilijker omdat steden en gemeenten een bijzondere regeling hebben inzake personeel. Via een eventuele vzw-programmering is een tijdelijke aanwerving juridisch mogelijk. Arbeidsrechtelijk is de vzw-programmering in dat geval de werkgever en moeten alle verplichtingen (sociale bijdragen, belastingen,...) voldaan zijn, volgens de regels van het privaatrecht (CAO's). Het is echter wel zo dat de programmeringsvzw's in de beheersovereenkomst met de gemeente meestal geen personeelsbevoegdheid toegewezen krijgen. Indien dit voor de gemeente echter geen probleem vormt, kan een vzw-programmering de rol van werkgever opnemen t.a.v. de losse medewerker. Om de administratieve last die dit meebrengt, te verlagen, kan men er ook voor opteren dit te regelen via een sociaal secretariaat of interim-kantoor.

Uitzondering: occasionele (socioculturele) prestaties

De activiteiten opgesomd in Artikel 17 van het KB van 28/11/1969 zijn expliciet vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen voor maximaal 25 arbeidsdagen per jaar en mits voorafgaande aangifte aan de sociale inspectie. In de opsomming is ondermeer opgenomen: animator of monitor tewerkgesteld door organisaties die tot taak hebben socio-culturele vorming te verstrekken en door de overheid erkend zijn en dit buiten de werk- en schooluren of tijdens schoolvakanties.

Geen gezag

In geval van geen gezag, is men in principe onderworpen aan het **zelfstandigenstatuut** (in hoofd- of bijberoep), maar het kan ook gaan om een occasionele of toevallige prestatie.

Zelfstandige (hoofd- en bijberoep)

Het gaat hierbij om zelfstandigen zowel in hoofd- als in bijberoep. In dit geval stuurt de zelfstandige artiest of andere medewerker een factuur aan de opdrachtgever. Belastingen en sociale zekerheidsbijdragen moeten volledig door de zelfstandige zelf betaald worden.

Heel wat centra hebben te maken met medewerkers die naast hun losse opdrachten ook een andere hoofdactiviteit hebben. Voor deze personen kan het aan te raden zijn zelfstandige in bijberoep te worden voor die losse opdrachten. Nemen we even het voorbeeld van een lesgever. Indien de lesgever naast de losse lesopdrachten in verschillende organisaties, ook een hoofdberoep heeft (bvb. in vast dienstverband in het (erkende) onderwijs, of als werknemer bij een organisatie,...), dan kan hij/zij voor deze losse lesopdrachten, die op regelmatige basis worden aangenomen, soms beter opteren voor een statuut van zelfstandige in bijberoep voor deze activiteiten. Indien het cultuur- of gemeenschapscentrum vaak met dezelfde losse medewerkers (bvb. lesgevers) werkt, kan het centrum de medewerker adviseren dit te doen. Om zelfstandige in bijberoep te kunnen zijn, moet de medewerker wel over een hoofdactiviteit beschikken. Alle modaliteiten vind je terug op www.rsvz-inasti.fgov.be

Occasionele of toevallige prestaties

Niet elke vorm van prestatie die buiten de arbeidsovereenkomst wordt gepresteerd, is een zelfstandige beroepsactiviteit. De wet kent ook occasionele of toevallige prestaties. In dat geval moet het gaan over een zeer korte opdracht en zonder regelmaat. Voor deze prestaties moeten geen sociale bijdragen worden betaald.

De inkomsten moeten wel aangegeven worden aan de fiscus. Hiervoor bezorgt de opdrachtgever een fiscale fiche (fiche 281.50) en een samenvattende opgave 325.50 aan de bevoegde dienst van de belastingen voor 30 juni van het jaar na het jaar waarop de fiches en de opgave betrekking hebben. De opdrachtgever bezorgt de fiscale fiche eveneens aan de ontvanger van de vergoeding. Deze vult de ontvangen vergoedingen in onder de rubriek 'diverse inkomsten' (tarief 33%) van het aangifteformulier van zijn personenbelasting.

Deze wijze van vergoeden kan men ook gebruiken voor gastsprekers, inleiders bij een theatervoorstelling, enz...

De grens tussen occasionele prestaties en regelmatige zelfstandige arbeid is niet gemakkelijk te trekken en voorzichtigheid is zeker geboden.

Daarom ook kijken de inspectiediensten nauwlettend toe of het wel effectief om toevallige prestaties gaat en niet om (verdoken) zelfstandige arbeid.

Indien bepaalde 'occasionele' prestaties toch op regelmatige basis gebeuren, kunnen deze overeenkomsten niet meer gekwalificeerd worden als diverse inkomsten. Indien er geen gezagsrelatie is en de persoon behaalt regelmatig inkomsten uit deze activiteit, moet hij zich vestigen als zelfstandige (eventueel zelfstandige in bijberoep).

Het vergoeden van artistieke prestaties Of het sociaal statuut van de kunstenaar

Toepassing

Dit geldt voor al wie artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert. Met artistieke prestatie of werk wordt bedoeld '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. Er is bijgevolg geen onderscheid tussen scheppende en uitvoerende artiesten, tussen amateur en professioneel, of tussen regelmatige of occasionele beoefenaars.

Onbezoldigde activiteiten

Voorbeeld:

- *een beginnend muziekgroepje verzorgt de achtergrondmuziek op een receptie. De muzikanten kunnen vergoed worden via de kleine vergoedingsregeling.*
- *het geven van een cursus dans is in principe een prestatie van educatieve aard (zie hierboven bij 'niet-artistieke prestaties'). Het is echter ook mogelijk om deze prestatie te vergoeden via de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars, indien kan aangevoerd worden dat de docent eerder een artistiek project creëert dat resulteert in een 'eindproduct': bvb. de aangeleerde dans zal worden opgevoerd voor een publiek. Bij twijfel kan men steeds advies vragen aan de Commissie Kunstenaars (info@articom.be)*

Zoals hierboven reeds gezegd, kan er voor een onbezoldigde activiteit een onkostenvergoeding worden uitbetaald. Deze vergoeding is vrijgesteld van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen. Het gaat ofwel om een reële onkostenvergoeding (bewijsbaar) ofwel een forfaitaire onkostenvergoeding – voor artistieke prestaties gaat dit om de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars (KVR).

Iedereen die een artistieke prestatie levert en/of een artistiek werk produceert, kan beroep doen op de KVR. Let wel: dit kan niet indien men op het ogenblik van de prestatie verbonden is met dezelfde

opdrachtgever als werknemer, zelfstandige of ambtenaar (tenzij men kan bewijzen dat dit een prestatie van andere aard is.) Er is ook een cumulverbod van de kleine vergoeding voor kunstenaars met de vrijwilligersvergoeding.

De KVR wordt begrensd door een aantal plafonds:

- max. 103,72 euro per dag per opdrachtgever
- max. 2074,33 euro per jaar
- max. 30 dagen per jaar
- max. 7 achtereenvolgend bij dezelfde opdrachtgever

Het is ook vereist deze vergoedingen in te vullen op de kunstenaarskaart, zodra deze beschikbaar is. In afwachting van deze kaart, maken organisatoren en artiesten gebruik van een 'verklaring op eer', waarin verklaard wordt dat de plafonds nog niet overschreden werden. Let wel: indien de plafonds overschreden worden, zal er een herkwalificatie gebeuren als 'loon', tenzij kan worden aangetoond dat de gehele vergoeding enkel bestaat uit onkosten (hiervoor zijn bewijzen nodig). Indien de vergoeding wordt gekwalificeerd als verdoken loon, moeten er alsnog belastingen en sociale zekerheidsbijdragen betaald worden.

Moet er een fiscale fiche opgemaakt worden voor de kleine vergoeding voor kunstenaars?

De opdrachtgever is hier niet toe verplicht. Het uitreiken van een fiscale fiche biedt de opdrachtgever echter wel een extra zekerheid, naast de 'verklaring op eer'. Zo kan de vergoeding niet beschouwd worden als geheim commissieloon. Bovendien ligt de bewijslast dan bij de ontvanger van de kleine vergoeding en niet meer bij de opdrachtgever. De kunstenaar zal moeten aantonen dat alle voorwaarden (ivm de kleine vergoeding) werden nageleefd, opdat de vergoeding gekwalificeerd wordt als een forfaitaire onkostenvergoeding. De opdrachtgever kan hiervoor gebruik maken van de fiscale fiche 281.50 onder rubriek a).

Bezoldigde activiteiten

Voor artistieke prestaties spreekt men steeds van 'het sociaal statuut van de kunstenaar'. Zoals reeds gezegd, is dit geen apart statuut. Er bestaan namelijk slechts 3 statuten in de sociale zekerheid: werknemer of werknemer-uitzendkracht; zelfstandige (in hoofd- of bijberoep) of ambtenaar.

In de wettelijke bepalingen voor een sociaal statuut van de kunstenaar, heeft men getracht om de artiest in de bestaande regimes in te passen – met toevoeging van een aantal bijzondere regels om dit toepasbaar te maken (bv. verminderde bijdragen, zie verder)

De sociale wetgever gaat er daarbij steeds vanuit dat elke persoon die artistiek opdrachtwerk doet, automatisch tot het werknemersstatuut behoort. In se, is elke persoon die artistiek opdrachtwerk doet bijgevolg in de eerste plaats werknemer – tenzij hij/zij zelf beslist om zich een zelfstandige statuut aan te meten. In dit laatste geval moet de kunstenaar kunnen aantonen dat hij socio-economisch onafhankelijk is.

Uitzonderingen:

- artistieke activiteiten binnen eigen familiekring vallen geheel niet onder het sociaal statuut van de kunstenaar
- artistieke activiteiten die niet in opdracht worden uitgevoerd, worden verondersteld een zelfstandige activiteit te zijn. (bv. een beeldhouwer een werk maakt en in zijn atelier verkoopt)
- indien de kunstenaar de artistieke prestatie levert en/of artistieke werken produceert in het kader van een rechtspersoon, onderworpen aan de vennootschapsbelasting (bvba, nv,...), die zich met een exploitatie of met verrichtingen van winstgevend aard bezig houdt en waarvan hij bestuurder of zaakvoerder is, wordt de artiest meestal beschouwd als zelfstandige.

Basisprincipe: kunstenaar = werknemer

Waarom heeft men voor deze basisregel van artiest als werknemer gekozen? Via deze regeling wil men een echt sociaal statuut voor de kunstenaar creëren, zodat ook zij kunnen genieten van dezelfde sociale bescherming als bedienden en arbeiders. Werknemers hebben namelijk een heel aantal sociale rechten: ziekteverzekering, vakantiegeld, uitkering bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, gezinsbijslag, pensioen,... Dit betekent echter ook dat de verplichtingen moeten vervuld worden en sociale bijdragen moeten betaald worden.

Een specifieke maatregel die werd genomen in het sociaal statuut van de kunstenaar is een vermindering van de sociale lasten voor de werkgever. Er geldt een vrijstelling van sociale bijdragen die de werkgever betaalt tot 55,67 euro van het bruto dagloon of 7,33 euro van het bruto uurloon. De voorwaarde is echter wel dat het gemiddeld minimuminkomen betaald wordt: minimum 56,96 euro per dag of minimum 7,49 euro per uur. Let wel, bij bepaalde CAO's gelden hogere sectoriële barema's, bv. CAO Muziek.

Als we praten over werknemers, moet er ook steeds een werkgever zijn. Het kernprincipe luidt: **degene die betaalt is de werkgever**. Dit kan bijgevolg het theatergezelschap, de muziekgroep, het boekingskantoor, de manager, de organisator, het SBK,...



zijn. We beschrijven in een verdere paragraaf de verschillende mogelijkheden.

De zelfstandige kunstenaar

De kunstenaar kan zelf opteren voor het zelfstandigenstatuut. Hiervoor moet hij zijn socio-economische onafhankelijkheid kunnen aantonen. De beoordeling gebeurt aan de hand van feitelijke indicatoren: bvb. financieel plan, relevante opleiding/ervaring, investeringen,... Hij kan dit zowel in hoofd- als in bijberoep doen.

Een kunstenaar kan hiervoor een zelfstandigheidsverklaring aanvragen bij de Commissie Kunstenaars. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de RSZ en RSVZ. Hij is hiertoe echter niet verplicht. Deze verklaring biedt een extra garantie dat de kunstenaar onbetwistbaar zelfstandige is tijdens de geldingsduur van de verklaring (telkens voor 2 jaar) en voor de activiteit die erin vermeld wordt.

Dit is ook een document dat een garantie biedt aan de organisator. Het is aan te raden dat een organisator telkens naar deze zelfstandigheidsverklaring vraagt indien hij te maken heeft met een zelfstandige artiest. Op die manier kan men zich behoeden voor schijnzelfstandigheid. Immers, wanneer de sociale inspectie een kunstenaar beoordeelt als schijnzelfstandige, betekent dit dat deze kunstenaar een werknemer wordt ten aanzien van de organisator. Er moeten dan alsnog sociale bijdragen en belastingen betaald worden. Op dit ogenblik is de zelfstandigheidsverklaring nog niet goed ingeburgerd. Slechts weinig artiesten beschikken over een dergelijke verklaring. Organisatoren kunnen dit stimuleren door er systematisch naar te vragen.

Wie treedt op als werkgever?

Vermits het basisprincipe is dat een kunstenaar werknemer is, moet een organisator de reflex hebben zich af te vragen wie de werkgever van de kunstenaar is (tenzij de kunstenaar zelfstandige is). **Kernidee is dat degene die betaalt, de werkgever is.**

Het gezelschap / de muziekgroep / boekingskantoor... is een feitelijke vereniging

Indien het gezelschap / boekingskantoor... geen eigen rechtspersoonlijkheid heeft (dus geen vzw, vennootschap, bvba,... is), spreken we van een feitelijke vereniging. In principe moet de organisator elk lid van de vereniging apart vergoeden. Voor elke artiest moet vervolgens nagegaan worden of hij zelfstandige is of niet. Voor de artiesten die geen zelfstandige zijn, moet de organisator optreden als werkgever.

Het is echter ook mogelijk dat de organisator een factuur ontvangt in naam van de feitelijke vereniging, ook dan moet de organisator voor iedere artiest afzonderlijk het statuut navragen.

Tot slot, kan ook één lid van de vereniging, die zelfstandige is, een factuur opstellen voor de totale vergoeding of uitkoopsom. Dit lid betaalt op zijn beurt de andere leden uit. In dit geval is deze persoon aansprakelijk voor de wijze van vergoeden van de andere leden en de gevolgen die hieruit voortvloeien. (*want degene die betaalt is de werkgever!*)

Het boekingskantoor, manager... is werkgever

Het gebeurt vaak dat cultuur- en gemeenschapscentra een artiest of gezelschap boeken via een boekingskantoor (of theaterbureau, of een manager,...). Meestal wordt er dan een globale uitkoopsom betaald. Wat geldt er in dit geval inzake het sociale statuut van de artiesten?

Het is van belang na te kijken in wiens naam de factuur werd uitgereikt:

- indien het boekingskantoor in eigen naam en voor eigen rekening factureert aan de organisator, en het boekingskantoor rechtstreeks de artiest betaalt, is het boekingskantoor de werkgever.
- indien het boekingskantoor echter factureert in naam van de artiest of het gezelschap, dan moet het CC/GC wel even uitkijken. In principe betaalt het CC/GC nu rechtstreeks aan de artiest of het gezelschap. In dit geval moet men zich afvragen welk statuut de artiesten hebben. Hebben ze een arbeidsovereenkomst bij het gezelschap of zijn ze zelfstandige? Indien geen van beide situaties geldt, dan is het CC/GC de werkgever en moeten de verplichtingen voldaan worden...

Interessant weetje:

Boekingskantoren of managers die gevestigd zijn in het Vlaamse gewest, zijn verplicht een erkenning aan te vragen bij het Vlaamse ministerie van Werk. Dit wordt geregeld door het decreet van 13 april 1999 over de private arbeidsbemiddeling. Zo moet iedereen (natuurlijk persoon of rechtspersoon – vzw, bvba, cvba,...) die zorgt voor de bemiddeling van schouwspelartiesten (als werknemer, als zelfstandige of in een groep, al dan niet met rechtspersoonlijkheid) tegen betaling een erkenning aanvragen.

U vindt alle boekingskantoren en managers die over een erkenning beschikken in de lijst op www.vlaanderen.be/werk onder 'bemiddeling van schouwspelartiesten'.



Het gezelschap, de muziekgroep, ... is werkgever. Heel wat artiesten zijn verbonden aan een gezelschap of muziekgroep in de vorm van een 'rechtspersoon' (een vzw, een vennootschap of andere rechtspersoon) waarmee zij een arbeids-overeenkomst hebben gesloten. Indien de organisator een factuur ontvangt en het gezelschap/muziekgroep betaalt de artiesten, is het gezelschap/muziekgroep de werkgever (tenzij de kunstenaar gekozen heeft voor het zelfstandigenstatuut).

De organisator (CC of GC) is werkgever

Indien het cultuur- of gemeenschapscentrum niet het gezelschap/de muziekgroep maar rechtstreeks de artiesten betaalt, is het cultuur- of gemeenschapscentrum de werkgever (tenzij de kunstenaar gekozen heeft voor zelfstandigenstatuut). Zie hierboven ook het geval van het gezelschap als feitelijke vereniging.

Organisatoren moeten nog wennen aan het idee dat zij in die gevallen optreden als werkgevers, ook al is dat zeer tijdelijk en gaat dit maar over één optreden.

Dit houdt in dat de organisator verantwoordelijk is voor het vervullen van de sociale werkgeversverplichtingen ten aanzien van de artiest. Hierbij dienen de juiste CAO's en barema's gerespecteerd te worden. Indien dit niet in orde is, wordt de organisator aansprakelijk gesteld. Artiesten genieten dus net als gewone werknemers een grote sociale bescherming. Organisatoren moeten zich bewust zijn van deze verantwoordelijkheid.

Kanttekening voor cultuur- en gemeenschapscentra

Cultuurcentra die vzw zijn, kunnen deze werkgeversverplichtingen t.a.v. de artiest zelf vervullen, bvb. via hun sociaal secretariaat. Er kan ook beroep gedaan worden op een SBK (zie verder).

Voor cultuur- en gemeenschapscentra in gemeentelijk beheer ligt het iets moeilijker omdat steden en gemeenten een bijzondere regeling hebben inzake personeel. Via een eventuele vzw-programmering is een tijdelijke aanwerving juridisch mogelijk. Arbeidsrechtelijk is de vzw-programmering in dat geval de werkgever en moeten alle verplichtingen (sociale bijdragen, belastingen,...) voldaan zijn. Het is echter wel zo dat de programmeringsvzw in de beheersovereenkomst met de gemeente meestal geen personeelsbevoegdheid toegewezen krijgt. Indien dit voor de gemeente echter geen probleem vormt, kan een vzw-programmering de rol van werkgever opnemen t.a.v. de artiest (volgens de regels van privaatrecht en de juiste CAO's)

Men kan er echter ook voor opteren een beroep te doen op een intermediaire structuur: een SBK (sociaal bureau voor kunstenaars) – een uitzendkantoor voor artiesten. Dit bespaart het centrum een hoop administratief werk. Bovendien is de werkgever ook juridisch gezien niet meer het centrum, maar wel het SBK. (zie hieronder)

Het SBK of interimkantoor is werkgever

Indien je de kunstenaar betaalt voor artistiek opdrachtwerk, en deze kunstenaar niet heeft gekozen voor het zelfstandigenstatuut, moet je de kunstenaar tewerkstellen als een werknemer, tenzij de kunstenaar enkel een onkostenvergoeding ontvangt. Er zijn twee mogelijkheden: zelf tewerkstellen of de tewerkstelling uitbesteden. Dit laatste kan via een SBK.

Een SBK (Sociaal Bureau voor Kunstenaars) is een intermediaire structuur tussen de opdrachtgever (bvb. cultuur- of gemeenschapscentrum) en de artiest. Er worden afspraken gemaakt tussen de opdrachtgever en de kunstenaar inzake aard, duur en vergoeding van de opdracht, in samenspraak met het SBK. Deze laatste handelt vervolgens alle administratieve en financiële verplichtingen af die voortvloeien uit het contract dat de artiest en de opdrachtgever hebben gesloten. Het SBK treedt op als werkgever ten aanzien van de artiest, zorgt dat deze zijn loon krijgt uitbetaald en factureert aan de opdrachtgever.

De overheid beslist over de erkenningen van deze SBK's. De lijst met erkende SBK's is terug te vinden op www.vlaanderen.be/werk onder 'uitzendbureaus in de artistieke sector'. Let op: indien het kantoor niet erkend is door de overheid als SBK, kan dit kantoor de werkgeversverplichtingen niet overnemen en blijft de opdrachtgever of organisator aansprakelijk als werkgever. Het artiestenbureau SMART is, zoals vaak gedacht, geen SBK maar een derdebetaler. Dit betekent dat zij voor u alle wettelijke verplichtingen kan vervullen, maar dat u als organisator nog steeds aansprakelijk blijft als werkgever (zoals dit trouwens ook het geval is bij sociale secretariaten). Indien men de aansprakelijkheid wil mijden, kan men best via een erkend SBK te werken.

Tot slot

In deze Artijok hebben we een poging ondernomen een overzicht te geven van de mogelijkheden om losse medewerkers en artiesten te vergoeden. Er zijn een aantal systemen voorhanden om de tijdelijke medewerkers op een wettelijke manier te vergoeden. Of het nu gaat om artistieke of niet-artistieke prestaties, de organisator dient zich bewust te zijn van de wijze van vergoeden (en hun

verantwoordelijkheid daarin). Het is aan te raden dit te bespreken met de tijdelijke medewerker of artiest zelf. Beide partijen hebben er namelijk belang bij dat dit op een goede manier geregeld is.

Redactie: Evi Gillard, stafmedewerkster VVC

Lay-out: Leen Pede, administratief medewerkster

Met dank aan: Greet Souvereyns, Kunstenloket

Andere bronnen:

- *Het lokaal bestuur als werkgever (2005).*
Marijke De Lange, VVSG.

Extra informatie:

- Schema VVC-Kunstenloket: zie bijgevoegd achteraan
- Kunstenloket: www.kunstenloket.be
- Commissie Kunstenaars Waterloolaan 77, 1000 Brussel, info@articom.be
Ook organisatoren kunnen in geval van twijfel advies vragen aan de commissie voor specifieke situaties.

Artisjok is een elektronische uitgave van de Vereniging Vlaamse Cultuur- en gemeenschapscentra vzw. Dit themaschrift doorsturen naar vrienden en collega's is toegestaan, evenals de overname van teksten, mits bronvermelding.

U kan zich gratis abonneren op dit themaschrift door een mail te sturen naar info@cultuurcentra.be. Vergeet niet uw naam en e-mail te vermelden! Uitschrijven kan eveneens op info@cultuurcentra.be met vermelding 'uitschrijving' en uw e-mailadres.

Eerdere edities van Artisjok kan u raadplegen op www.cultuurcentra.be.

Uw persoonlijke gegevens (naam en e-mailadres) worden opgenomen in het VVC-databestand, conform de wet van 8 december 1992 betreffende de bescherming van uw privé-leven. Deze gegevens zullen enkel gebruikt worden om u regelmatig deze Artisjok te bezorgen. U hebt het recht uw persoonlijke gegevens op te vragen en te laten wijzigen.

V.U. Eugeen Van lent, voorzitter

VVC Gallaitstraat 86 bus 23 1030 Schaarbeek tel. 02 201 17 07 fax 02 201 07 19 info@cultuurcentra.be



Het cultuur- of gemeenschapscentrum betaalt voor artistiek opdrachtwerk aan:

