



PayCover

Juli 2023

De nieuwsbrief van **PayCover vzw**
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

Overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten

De zomervakantie staat voor de deur en heel wat studenten zullen een “vakantiejob” zoeken en aannemen. Voor u als werkgever is het vaak ook dé manier om de personeelskosten te drukken, in vervanging te voorzien van medewerkers, uw team tijdelijk te versterken, ... Een ideaal moment om een overzicht te geven van de belangrijkste bepalingen ter zake.

Wie is student?

Het begrip student wordt niet wettelijk bepaald. Het dient ruim te worden ingevuld. Het betreft zowel jongeren die hogere als universitaire studies volgen, jongeren in het middelbaar onderwijs, jongeren die (hogere) technische studies of artistiek onderwijs volgen, evenals jongeren die zich voorbereiden voor de bevoegde examencommissie. Het criterium aan de hand waarvan beoordeelt dient te worden of iemand die studies volgt het statuut van “student” kan aannemen, is of de hoofddoelstelling van

deze persoon studeren is. De beoordeling dient dus in elke situatie afzonderlijk te gebeuren. Er is geen leeftijdsbeperking.

Bepaalde categorieën worden uitgesloten van de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor studenten af te sluiten¹:

1. de studenten die minstens sedert twaalf maanden werken. Studenten die minstens 12 maanden *ononderbroken* bij *dezelfde* werkgever werken, worden bij deze werkgever gewone werknemers.

Wanneer er een daadwerkelijke én vrijwillige onderbreking is tussen de arbeidsperiodes, dan kan de jongere zijn statuut als student behouden;

2. de studenten die zijn ingeschreven in een avondschool of die onderwijs met beperkt leerplan volgen. Studenten in het deeltijds onderwijs of onderwijs met een beperkt leerplan, in het stelsel van ‘alternerend leren’, mogen wel met een studentenovereenkomst worden tewerkgesteld, mits volgende voorwaarden cumulatief voldaan zijn:

info@paycover.be - www.paycover.be

KORTRIJK

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GENT

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GENT
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremmes 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

- het gevolgde onderwijssysteem bestaat enerzijds uit een theoretische opleiding², en anderzijds een praktische opleiding op een werkplek;
 - de tewerkstelling als student gebeurt bij een andere werkgever dan deze bij wie zij de praktische opleiding op de werkplek krijgen. Tijdens de periode juli en augustus, mag de student –volgens de instructies van de RSZ- ook een “vakantiejob” uitoefenen op zijn stageplaats;
 - de tewerkstelling als student vindt plaats buiten de uren gewijd aan de theoretische opleiding of stage op de werkplek;
 - de student geniet niet van een werkloosheidsuitkering of een inschakelingsuitkering.
- Jongeren in het deeltijds onderwijs of onderwijs met beperkt leerplan die enkel een theoretische opleiding volgen, kunnen een studentenovereenkomst sluiten, maar enkel gedurende de schoolvakanties.
3. de studenten die bij wijze van stage onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma. Aangenomen wordt dat de uitsluiting beperkt is tot het verrichten van de bij het studieprogramma voorgeschreven arbeid.

Daarnaast dient eveneens rekening gehouden te worden met de bepalingen inzake de leerplicht³. De leerplicht is voltijds tot de leeftijd van 15 jaar, op voorwaarde dat men de eerste 2 studie jaren van het secundair onderwijs gevolgd heeft (zonder dat men geslaagd dient te zijn) of 16 jaar. De leerplicht is deeltijds vanaf 15 of 16 jaar en dit tot 30 juni van het kalenderjaar waarin de jongere de leeftijd van 18 jaar bereikt. Om tewerkgesteld te kunnen worden met een arbeidsovereenkomst voor studenten dient de jongere 15 jaar te zijn en niet langer onderworpen te zijn aan de voltijdse leerplicht of minstens 16 jaar oud zijn.

Studenten die hogere studies vol-

gen en die hun studies stopzetten, kunnen gedurende de rest van het academiejaar nog verder als student worden tewerkgesteld. Het statuut van student blijft immers behouden zolang hij is ingeschreven in de onderwijsinstelling. Jongeren, die nog schoolplichtig zijn en die hun studies stopzetten, kunnen daarna niet langer tewerkgesteld worden met een studentenovereenkomst.

Jobstudent versus werkstudent

Er bestaat geen definitie van de begrippen ‘jobstudent’ en ‘werkstudent’.

Het begrip ‘jobstudent’ wordt meestal gebruikt voor studenten die niet meer dan 600 uren werken en voor wie dus geen normale socialezekerheidsbijdragen op het loon betaald dienen te worden.

Het begrip ‘werkstudent’ wordt meestal gebruikt voor een student op wiens loon normale socialezekerheidsbijdragen betaald worden.

De overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten

Wie mag de overeenkomst afsluiten⁴?

Jongeren die de leeftijd van 16 hebben bereikt, of jongeren van 15 jaar die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht, kunnen een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten sluiten.

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten⁵

De Arbeidsovereenkomstenwet regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever.

Een overeenkomst die tussen een werkgever en een student wordt gesloten, wordt tenzij bewijs van het tegendeel, vermoedt een arbeidsovereenkomst te zijn. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden.

Een studentenovereenkomst is altijd een overeenkomst voor bepaalde duur. De overeenkomst moet voor iedere student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij/zij in dienst treedt.

Verplichte vermeldingen

De schriftelijke overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten moet volgende vermeldingen bevatten:

1. de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;
2. de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
3. de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
4. een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;
5. de arbeidsduur per dag en per week;
6. de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;
7. het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
8. de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;
9. het bevoegde paritair comité;
10. de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;
11. de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
12. de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
13. in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;

14. in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk;
15. in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;
16. het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;
17. het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de Sociale Wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de in de nummers 11 tot 18 bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het er uitdrukkelijk naar te verwijzen.

Ontvangstbewijs arbeidsreglement

Een afschrift van het arbeidsreglement dient aan iedere werknemer te worden overgemaakt. Bij de tewerkstelling van studenten is het verplicht om een ontvangstbewijs te laten ondertekenen.

De arbeidsovereenkomst voor studenten is een verplicht sociaal document. De overeenkomst moet worden bijgehouden op de plaats waar de student wordt tewerkgesteld en gedurende 5 jaar, volgend op het einde van de uitvoering van de overeenkomst, worden bewaard.

Sancties

Wanneer er geen geschrift is overeenkomstig de wettelijke bepalingen, of geen Dimona is gebeurd, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling door de student ten allen tijde worden beëindigd zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

Wanneer er geen geschrift is of wanneer in het opgestelde geschrift de vermeldingen ontbreken inzake de datum van het begin en van het einde van de uitvoering van de overeenkomst, het werkrooster of inzake de verwijzing naar het toepasselijke werk-

rooster in het arbeidsreglement, dan gelden voor de werkgever dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze sanctie is evenwel niet van toepassing indien de werkgever kan bewijzen dat het ontbreken van de vermelding van het werkrooster of van de verwijzing naar het toepasselijk werkrooster in het arbeidsreglement de student geen enkele schade berokkend.

Buitenlandse studenten⁶

In principe is een voorafgaande toelating tot arbeid vereist voor de tewerkstelling van een onderdaan van elk derde land.

Onderdanen van een Lidstaat van de Europese Economische Ruimte evenals de onderdanen van de Zwitserse Bondsstaat⁷, zijn evenwel vrijgesteld van bijkomende formaliteiten in het kader van een eventuele tewerkstelling.

Indien de student *geen onderdaan is van een Lidstaat van de E.E.R.*, dan kan hij worden tewerkgesteld mits hij een recht heeft op verblijf om studies te volgen in een onderwijsinstelling in België⁸ - dus ongeacht de nationaliteit - doch uitsluitend voor arbeidsprestaties *tijdens de schoolvakanties*. De werkgever dient in een dergelijke situatie te verifiëren of de student beschikt over een verblijfsvergunning die melding maakt van het feit dat tewerkstelling is toegelaten. Er is geen beperking op vlak van het te presteren aantal arbeidsuren. Een tewerkstelling buiten de schoolvakantie is toegelaten zo de student een verblijfsvergunning (of een andere geldige machtiging tot verblijf) kan voorleggen, die de vermelding bevat dat werken is toegestaan. De tewerkstelling mag niet meer bedragen dan twintig uren per week en moet verenigbaar zijn met de studies.

Arbeidsduur⁹

De arbeidsduur per dag en per week, is één van de verplichte vermeldingen van de arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten.

De arbeidsduur voor jeugdige werknemers, dit wil zeggen de arbeidsduur voor een werknemer jonger dan 18 jaar, mag niet meer bedragen dan 8 uur per dag en 40 uur per week (of de lagere grens bepaald bij cao).

Als arbeidsduur wordt aanzien de tijd gedurende dewelke de jeugdige werknemer ter beschikking is van één of meer werkgevers. Het is verboden voor jeugdige werknemers onder de 18 jaar om meer dan acht uur per dag te werken en overwerk te verrichten, een paar uitzonderingen daar gelaten.

De jeugdige werknemer heeft recht op een bijkomende rustdag, voor of na de zondag. Dit houdt in dat een jeugdige werknemer steeds in een vijfdaagse week tewerkgesteld moet worden. Noteer dat juridisch gezien de zesdagenweek nog steeds de norm is, al kennen veel sectoren en bedrijven de invoering van de vijfdaagse werkweek.

De duur van een werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uur per werkperiode. Bekende uitzonderingen in dit kader zijn o.a. de werklieden waarvan het werk er uitsluitend in bestaat om de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gehuisvest is, schoon te maken en in het Paritair Comité van het Hotelbedrijf (PC 302) waar de minimale werkperiode, onder bepaalde voorwaarden, is vastgelegd op 2 uur.

De wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer mag niet lager liggen dan één derde van de arbeidsduur van de voltijdse werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren.

De grens van de minimale wekelijkse arbeidsduur is evenwel niet van toepassing voor de tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst voor studenten, waarvoor geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, doch enkel de solidariteitsbijdrage. Daarnaast gelden ook nog de gewone uitzonderingen.

Pauzes en rusttijden¹⁰

Jongeren onder de 18 jaar mogen niet meer dan vier en een half uur ononderbroken arbeid verrichten. Wanneer de arbeid op een dag meer dan vier en een half uur bedraagt, wordt een half uur rust toegekend. Bedraagt hij meer dan zes uur, dan duurt de rusttijd een uur, waarvan een half uur ineens moet worden genomen.

De tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid moet uit ten minste twaalf opeenvolgende uren rust bestaan.

Jongeren, ouder dan 18 jaar, mogen niet meer dan zes uur zonder onderbreking werken. Wanneer de arbeidstijd zes uur overschrijdt, heeft de werknemer recht op een pauze van 15 minuten tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst een andere duur bepaalt.

Tussen de beëindiging van de arbeid en de hervatting heeft de werknemer recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust.

Werken op zon- en feestdagen¹¹

Voor alle werknemers is er een principieel verbod op arbeid op zon- en feestdagen. Er zijn een beperkt aantal uitzonderingen op dit verbod. Voor jongeren, jonger dan 18 jaar, is de regeling nog "strenger".

Een belangrijke uitzondering op het verbod is de tewerkstelling tijdens de kerst- en paasvakantie en tijdens de periode van Pinksterzondag tot 30 september voor ondernemingen uit de sectoren kleinhandel en kapsalons, gevestigd in de badplaatsen en luchtkuuroorden, en in de toeristische centra. Er is ook een uitzondering voor ondernemingen die ressorteren onder de horecasector (PC 302) of studenten die werken in een bakkerij.

Zelfs in geval van afwijking kunnen jeugdige werknemers niet meer dan een zondag op twee worden tewerkgesteld, behoudens voorafgaande toestemming van de diensten van

het Toezicht op de Sociale Wetten. In ieder geval mag de wekelijkse rust van de jeugdige werknemers niet minder bedragen dan 36 opeenvolgende uren. Bovendien hebben zij, bij tewerkstelling op een zondag, recht op een bijkomende rustdag die onmiddellijk volgt op, of voorafgaat aan, de zondag.

Voor studenten die de leeftijd van 18 jaar bereiken hebben, dient een wekelijkse rust van 35 opeenvolgende uren te worden voorzien.

De wetgeving rondom de betaalde feestdagen is van toepassing op studenten. Dit betekent dus dat de werkgever verplicht is om hen het loon te betalen voor de feestdagen die in de periode van hun tewerkstelling vallen, conform de algemene bepalingen.

Voor de feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst of van de prestaties, bestaat er een bijzondere behandeling van de betaling van het loon dat varieert in functie van de duur van de tewerkstelling:

- bij een tewerkstelling van minder dan 15 dagen: de student heeft geen recht op feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- bij een tewerkstelling van 15 dagen tot 1 maand: de student heeft recht op de feestdagen die vallen binnen de 14 kalenderdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- bij een tewerkstelling van meer dan 1 maand: de student heeft recht op de feestdagen die vallen binnen de 30 kalenderdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Loon

Het loon wordt in principe bepaald aan de hand van de in de sector geldende minimumlonen. Bepaalde sectoren voorzien in specifieke minimumlonen voor studenten. Zo werden er binnen PC 140.03 (werklieden van het goederenvervoer en logistiek voor rekening van derden) vanaf 1 ja-

nuari 2020 opnieuw studentenlonen ingevoerd. Het loon van een student in deze sector wordt bepaald op minimum 90% van het uurloon voor de uitgeoefende functie al naar gelang het geval voor het rijdend, niet rijdend of garagepersoneel¹². In PC 226 (bedienden internationale handel en vervoer) is het loon van een student vastgesteld op 90% van de schaalwedge van klasse 1 voor een anciënniteit van 0 jaar¹³.

Indien de student kosteloos een maaltijd aangeboden krijgt op het werk, dan ontstaat een belastbaar voordeel in natura ter waarde van:

- € 0,55 per dag voor een ontbijt;
- € 1,09 per dag voor een hoofdmaaltijd;
- € 0,84 per dag voor een avondmaaltijd.

Dit voordeel is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Arbeidsongeschiktheid

De student dient zijn werkgever, net als elke andere werknemer, onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Bovendien dient hij een geneeskundig getuigschrift voor te leggen, indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of indien de werkgever hem daartoe verzoekt¹⁴.

Bij arbeidsongeschiktheid heeft de student recht op de uitbetaling van het gewaarborgd loon tegen dezelfde voorwaarden als degene voorzien voor bedienden, arbeiders, of dienstboden, afhankelijk van de aard van de uitgevoerde arbeid.

Bijzondere bepalingen voor inwonende studenten

De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging ko-

men niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen. Indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Proeftijd¹⁵

De eerste drie werkdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzeggingstermijn noch vergoeding.

Einde arbeidsovereenkomst¹⁶

Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, draagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen. De opzeggingstermijn die door de student in acht genomen moet worden draagt één dag.

Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De gewone bepalingen inzake opzegging zijn van toepassing. De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de kennisgeving.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Welzijn op het werk¹⁷

Wanneer een werkgever een student wil tewerkstellen, dient hij een specifieke en voorafgaande risicoanalyse op te maken om na te gaan of er activiteiten zijn met een hoger risico voor jongeren dan voor de overige werknemers. Hij moet hierbij specifiek aandacht hebben voor de factoren en elementen die het werk gevaarlijker kunnen maken voor hen.

Deze risicoanalyse moet opgemaakt worden vóórleer de tewerkstelling van de student begint en dient minstens eenmaal per jaar te worden hernieuwd, alsook bij iedere belangrijke wijziging aan de arbeidspost waaraan de student is toegewezen. Indien er een risico vastgesteld wordt, moet de werkgever preventiemaatregelen treffen.

Bij zijn indiensttreding moet de student een aantal inlichtingen ontvangen over de aard en de risico's van het werk, het gebruik van machines, de werkkledij, de organisatie van de eerstehulpverlening, de verschillende organen voor preventie en bescherming op het werk, enz. Bovendien moet voor de student een onthaal voorzien worden en moet een peter of meter worden aangeduid.

Studenten zijn onderworpen aan het algemeen gezondheidstoezicht, dat trouwens voor alle medewerkers geldt. Naast het algemene toezicht bestaat het specifiek gezondheidstoezicht, ingevoerd om rekening te houden met een aantal specifieke eigenschappen verbonden aan de tewerkstelling van jonge werknemers.

Om deze reden moeten sommige jonge werknemers sowieso altijd voorafgaand aan medisch onderzoek worden onderworpen. Het gaat om:

- de jongeren die, bij de aanvang van hun tewerkstelling, de leeftijd van 18 jaar nog niet bereikt hebben;
- de jongeren die nachtarbeid verrichten;
- de jongeren die een gevaarlijke

activiteit uitoefenen voor zover ze ouder zijn dan 18 jaar en hun studierichting in het verlengde ligt van deze activiteit en zowel het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) als de (interne en externe) preventieadviseurs een positief advies hebben gegeven.

Het is verboden om studenten sommige werkzaamheden te laten uitvoeren. De werkgever mag de studenten geen werkzaamheden laten uitvoeren die hun lichamelijke of psychische capaciteiten te boven gaan. De studenten mogen geen werkzaamheden uitvoeren die hen zouden blootstellen aan toxische, mutagene, teratogene of kankerverwekkende stoffen, aan ioniserende stralingen, aan extreme temperaturen of aan lawaai en trillingen.

De werkgever mag hen ook welbepaalde machines niet laten bedienen of sommige gevaarlijke activiteiten laten uitvoeren, bijvoorbeeld, zoals het besturen van graafmachines of heftrucks, het gebruik van een schiethamer, het laden en lossen van schepen, enz.. Jonge werknemers mogen niet tewerkgesteld worden op bepaalde specifieke plaatsen.

Studenten mogen echter toch deze verboden werkzaamheden wel uitvoeren mits naleving van alle hierna volgende voorwaarden:

- ze zijn ouder dan 18 jaar;
- hun studierichting is afgestemd op deze verboden werkzaamheden;
- het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) alsook de (interne en externe) preventieadviseurs hebben een positief advies hierover gegeven.

Sociale Zekerheidsbijdrages¹⁸

Wanneer een werknemer prestaties verricht onder het gezag van een andere persoon en hier loon voor ontvangt, dan zijn er in principe socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op dit loon.

Er zijn evenwel geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het loon van de studenten die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, en dit gedurende de eerste aangegeven 600 uren van tewerkstelling van een kalenderjaar gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen.

Er is wel een solidariteitsbijdrage verschuldigd. Deze bedraagt in het totaal 8,13% waarvan 2,71% ten laste van de student en 5,42% ten laste van de werkgever; de werkgever is daarnaast ook een bijzondere bijdrage van 0,01% ten voordele van het asbestfonds verschuldigd.

De studentenovereenkomst

Bij de tewerkstelling van een student dient men verplichtend gebruik te maken van een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten.

De student mag niet gedurende meer dan 12 ononderbroken maanden¹⁹ bij eenzelfde werkgever gewerkt hebben. Eenmaal deze periode is verstreken, of dit nu binnen hetzelfde kalenderjaar is of niet, kan een student met deze werkgever geen studentenovereenkomst meer afsluiten. De RSZ hanteert als "ononderbroken periode van 12 maanden", een overeenkomst van één jaar of opeenvolgende overeenkomsten die samen een jaar omvatten. De student mag dus wel opeenvolgende jaren bij eenzelfde werkgever werken, mits er tussen de verschillende overeenkomsten, een *daadwerkelijke* onderbreking is.

De RSZ aanvaardt dat een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Hiertoe is wel vereist dat het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Het mag niet gaan om een verdoken "proefperiode"....

Contingent van 600 uren

De student heeft recht op een contingent van 600 uren per kalenderjaar. Jaarlijks wordt de teller op 0 gezet. Het saldo van de uren wordt bepaald aan de hand van de in Dimona aangegeven uren.

Zonder een *voorafgaandelijke* Dimona 'STU' zal een DMFA-aangifte onder solidariteitsbijdrage niet aanvaard worden, ook al is het contingent van de student niet opgebruikt. Een latijgige Dimona zal aanleiding geven tot een onderwerping aan de gewone socialezekerheidsbijdragen.

Enkel de werkelijk gepresteerde uren moeten aangegeven worden als 'uren' en in mindering worden gebracht van het contingent. De uren voor feestdagen, betaalde ziekte-dagen en andere betaalde uren die geen werkelijk gewerkte uren zijn maar waarvoor de werkgever een loon betaalt, moeten niet in het 'aantal uren' worden opgenomen. De vergoeding voor deze uren wordt wel bij het loon gevoegd voor de berekening van de solidariteitsbijdrage.

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 600 uren die in Dimona worden aangegeven met werknemerstype 'STU'. Het is dus het aantal meegedeelde uren op het moment dat de Dimona wordt uitgevoerd dat bepalend is voor de berekening van het contingent en niet de datum van tewerkstelling zelf.

De keuze kan gemaakt worden of op het loon de solidariteitsbijdrage, dan wel de gewone socialezekerheidsbijdragen worden toegepast of niet. Dit heeft zowel gevolgen voor de student als voor de werkgever. Het 'type werknemer' dat in Dimona wordt aangegeven bepaalt of het gaat om de solidariteitsbijdrage (STU) of niet (EXT - OTH).

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 600ste uur.

Student@work

De student kan het aantal resterende uren (= het aantal uren waarop hij nog kan werken tegen solidariteitsbijdragen) consulteren via de webapplicatie student@work die beschikbaar is op de website www.studentatwork.be. De student kan er ook een attest met het aantal resterende uren afdrukken of verzenden via elektronische post. Dit attest bevat ook een toegangscode waarmee de werkgever zelf het studentencontingent kan raadplegen via de webapplicatie student@work die beschikbaar is op de portaal-site van de sociale zekerheid. Deze toegangscode blijft geldig in de maand waarin het attest werd aangevraagd en de twee daaropvolgende maanden.

Combinatie met andere tewerkstellingen

Het studentencontingent van 600 uren mag gecumuleerd worden met een tewerkstelling van 190 uren in de socioculturele sector, op voorwaarde dat het gaat om duidelijk onderscheiden tewerkstellingen. De dagen van tewerkstelling in de socioculturele sector moeten wél voorafgaand aan de tewerkstelling worden aangegeven in Dimona (type werknemer 'A17').

Het contingent als student kan gecumuleerd worden met de tewerkstelling als gelegenheidswerknemer in de horeca. De student kan eerst 600 uren als student werken, vervolgens 50 dagen als gelegenheidswerknemer horeca, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de eerste 600 gewerkte uren als student - in de horeca of in een andere sector - wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon of op het dagforfait indien met fooien betaald (enkel handarbeiders), niet op het forfait horeca gelegenheidsarbeid. De student kan vervolgens als gelegenheidswerknemer in de horeca werken voor maximaal 50 dagen met de gewone bijdragepercentages die, in voorkomend geval, berekend worden

op een lager uur- of dagforfait. Voor de eerste 600 uren moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en voor de dagen als gelegenheidswerknemer 'EXT'.

Het contingent kan ook gecombineerd worden met het statuut van gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw. De student kan zo eerst 600 uren als student werken, vervolgens 65 dagen als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt.

De voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de eerste 600 gewerkte uren als student (in de land- of tuinbouw of in een andere sector) wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon en niet op het forfait gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw.

De student kan vervolgens als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw werken voor maximaal 65 dagen, eventueel met 35 bijkomende dagen in de witloofteelt, met de gewone bijdragepercentages berekend op het respectievelijke dagforfait land- of tuinbouw. Voor de eerste 600 uren moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en voor de tewerkstelling als gelegenheidsarbeider 'EXT'.

Kinderbijslag²⁰

Vlaanderen

De jongere heeft onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot en met de maand van het kalenderjaar waarin hij/zij 18 jaar wordt. Vanaf de leeftijd van 18 jaar mag de student maximum 600 uren per jaar werken met een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De student heeft onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin hij/zij 18 jaar wordt.

Daarna behoudt de student die werkt tijdens zijn studies het recht op kinderbijslag mits er maximaal 240 uren per kwartaal wordt gewerkt. In het 3e kwartaal (de zomermaanden juli, augustus en september) mag wel meer dan 240 uren gewerkt worden op voorwaarde dat de jongere de lessen opnieuw start vanaf het begin van het volgende school- of academiejaar.

Wallonie

De student heeft onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin hij/zij 18 jaar wordt. Daarnaast behouden studenten die tijdens hun studie werken hun recht op kinderbijslag op voorwaarde dat ze niet meer dan 600 uur per jaar werken. In Wallonië kunnen studenten ook nog 240 uur per kwartaal presteren bovenop de 600 uren per jaar. Deze uren worden niet meegerekend voor de berekening van de 600 uren.

Duitstalige Gemeenschap

De jongere heeft onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot wanneer hij/zij 18 jaar wordt.

Vanaf de leeftijd van 18 jaar heeft de tewerkstelling geen invloed op het recht op kinderbijslag mits hij wordt aangeworven met een studentenovereenkomst.

Werkloosheid

Om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen, moet de werknemer een wachttijd doorlopen, d.w.z. een aantal werkdagen kunnen bewijzen in een bepaalde referentieperiode, dit is de periode onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag.

Na het afstuderen, dient een beroepsinschakelingstijd te worden doorlopen. Tijdens deze moet de jongere ingeschreven zijn als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, Forem of ADG) en actief naar werk zoeken. De beroepsinschakelingstijd bedraagt 310 dagen. Deze periode

start ten vroegste op 1 augustus die volgt op het einde van de studies, behalve indien de jongere de studies heeft stopgezet tijdens het schooljaar.

Een tewerkstelling als werknemer onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, na het einde van de studies, komt hiervoor in aanmerking. Een tewerkstelling als student waarbij enkel een solidariteitsbijdrage verschuldigd is, telt enkel mee indien zij gepresteerd zijn in de maand augustus en/of september volgend op het einde van de studies.

Fiscaliteit

Bedrijfsvoorheffing

In principe zijn alle inkomsten uit arbeid onderworpen aan bedrijfsvoorheffing.

Er is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd op de bezoldigingen betaald of toegekend aan studenten van wie de tewerkstelling, in het kader van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, per kalenderjaar geen 600 uren overschrijdt, op voorwaarde dat op de bezoldigingen geen bijdragen ter uitvoering van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid, met uitzondering van de solidariteitsbijdrage, verschuldigd zijn.

Kind ten laste

Opdat een kind ten laste zou kunnen zijn moeten volgende 3 voorwaarden voldaan zijn:

1. Het kind moet deel uitmaken van het gezin op 1 januari;
2. De netto bestaansmiddelen van het kind mogen een bepaald bedrag niet overschrijden;
3. Het kind mag geen bezoldigingen ontvangen die u inbrengt als beroepskosten.

Voorbeeld: tijdens de vakantie wordt u door uw kind geholpen in de eenmanszaak en het loon wordt ingebracht als beroepskosten. Op dat moment is het kind niet meer ten

laste, ongeacht het bedrag van zijn bestaansmiddelen!

Verschuldigheid van belastingen

Een student heeft zoals iedereen die aan de personenbelasting onderworpen is, recht op "een belastingvrije som". Dat betekent dat een deel van de inkomsten niet belast worden.

Voor het aanslagjaar 2024 (inkomsten 2023) bedraagt die belastingvrije som € 10.160.

Een belastingaangifte is altijd verplicht, zelfs al blijven de inkomsten onder het bedrag waarop belastingen verschuldigd zijn. Via de personenbelasting wordt eventueel ten onrechte ingehouden bedrijfsvoorheffing gec recupereerd.

Inkomstenjaar 2023 - Aanslagjaar 2024	Netto belastbaar inkomen	Bruto belastbaar inkomen
Algemeen plafond voor kinderen ten laste	€ 3.820,00	€ 7.965,00
Bijzonder plafond voor kinderen ten laste van een belastingplichtige die alleen wordt belast	€ 5.520,00	€ 10.090,00
Bijzonder plafond voor gehandicapte kinderen ten laste van een belastingplichtige die alleen woont	€ 7.010,00	€ 11.952,50

- K.B. d.d. 14.07.1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden uitgesloten, B.S. 8 augustus 1995
- De theoretische opleiding dient te worden gegeven in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum, die wordt ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid.
- Wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht, B.S. 9 juli 1983
- Art. 130bis Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten, B.S. 22 augustus 1978
- Art. 120 e.v. Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten, B.S. 22 augustus 1978
- Wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, BS 9 juni 2018; KB van 2 september 2018 houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, BS 17 september 2018
- Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden.
- De vrijstelling geldt niet voor de studenten die in het buitenland studeren en die tijdens hun schoolvakantie in het buitenland, naar België wensen te komen om hier een overeenkomst tewerkstelling studenten uit te voeren.
- Artikel 30 en 31 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 30 maart 1971; artikel 11 bis Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten, B.S. 22 augustus 1978; artikel 21 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 30 maart 1971
- Artikel 34 en 38 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 30 maart 1971
- Artikel 11 e.v. en artikel 35 e.v. van de Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 30 maart 1971; artikel 14 Wet 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, B.S. 3 januari 1974; K.B. van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, B.S. 24 april 1974
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 betreffende de tewerkstelling van studenten, in werking getreden op 1 januari 2020 voor onbepaalde duur
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2019 betreffende de bezoldigingsvoorwaarden, in werking getreden op 1 juli 2019 voor onbepaalde duur
- Artikel 31 Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten, B.S. 22 augustus 1978
- Artikel 127 Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten, B.S. 22 augustus 1978
- Artikel 130 Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten, B.S. 22 augustus 1978
- Titel VIII Codex Welzijn op het Werk
- Artikel 17 bis Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, B.S. 5 december 1969, err. B.S. 22 december 1970 Vroeger was dit 6 maanden.
- Artikel 62 §3 Algemene Kinderbijslagwet van 19 december 1939, B.S. 22 december 1939; K.B. 10 augustus 2005 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder kinderbijslag wordt verleend ten behoeve van het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, B.S. 19 augustus 2005