

Studenten- arbeid

Alles wat je moet weten over je
tewerkstelling als student



acerta

De kracht
van mensen

Inhoud

Publicatiedatum: maart 2025



**Hét persoonlijkste
sociaal secretariaat**

Slimme digitale tools
*voor een efficiëntere
personeels- en loonadministratie*

Proactief advies

**Waarom kiezen
voor Acerta?**



Wie is student? [Pagina 5](#)

Vanaf welke leeftijd mag een jobstudent werken? [Pagina 8](#)

De arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten. [Pagina 9](#)

Beëindiging van de studenten-overeenkomst. [Pagina 15](#)

Loon- en arbeidsvoorwaarden. [Pagina 18](#)

Onderworpenheid aan de Sociale Zekerheid. [Pagina 26](#)

Fiscale toestand van jobstudenten. [Pagina 31](#)

Arbeidsongevallenverzekering. [Pagina 34](#)

Jaarlijkse vakantie. [Pagina 34](#)

Kinderbijslag. [Pagina 35](#)



Tijdens de zomervakantie worden heel wat studenten in dienst genomen om het vast tewerkgestelde personeel de mogelijkheid te geven hun verlof op te nemen en toch het normale productiepeil te behouden. Studentenarbeid is nochtans geen synoniem voor vakantiewerk. De student kan immers ook tijdens het school- of academiejaar worden tewerkgesteld.

Er moet steeds een 'overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten' worden afgesloten.

De arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten is geen aparte soort arbeidsovereenkomst. Naargelang de aard van het werk gaat het immers om een gewone arbeidsovereenkomst voor een arbeider, bediende, handelsvertegenwoordiger, dienstbode of huisarbeider (verder wordt gemakshalve de term studentenovereenkomst gehanteerd).

Niettemin zal de werkgever rekening moeten houden met een aantal bijzondere bepalingen ter bescherming van de student. Deze bijzondere regels zijn enerzijds een aanvulling, en anderzijds een afwijking op de algemene regels die van toepassing zijn op de tewerkstelling van de gewone werknemers.

Overeenkomstig de RSZ-wetgeving zijn de studenten (mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan) niet onderworpen aan gewone socialezekerheidsbijdragen gedurende een beperkt aantal uren per jaar. Voor hen betaalt de werkgever voor die gewerkte uren slechts een solidariteitsbijdrage.

Begrip

De wet zelf heeft het begrip 'student' niet gedefinieerd. Het begrip wordt ruim geïnterpreteerd. Als student wordt beschouwd: **elke persoon die is ingeschreven in een onderwijsinstelling of een examen voorbereidt voor de centrale examencommissie, en die het hoofdstatuut van student heeft.**

Voorbeeld:

Werknemers of werklozen die nog wat bijstudereren zijn geen student. Hun hoofdstatuut blijft dit van loontrekkende of werkloze.

Wie is student?

Studentenovereenkomst

Met de volgende jongeren kan een studentenovereenkomst worden gesloten als ze het hoofdstatuut van student hebben.

- **Regelmatige scholieren die middelbaar onderwijs volgen**
- **Regelmatige studenten die hoger of universitair onderwijs volgen**
- **Zij die een examen voor de centrale examencommissie voorbereiden**
- **Thesisstudenten**
- **Studenten ingeschreven als vrije leerling**

Daarnaast is studentenarbeid ook mogelijk voor de jongeren die zich bevinden in een alternerend onderwijssysteem dat bestaat uit een theoretische opleiding in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid enerzijds en een praktische opleiding op de werkplek anderzijds. Om te kunnen genieten van het statuut van student volgens de voordelige fiscale en sociale regimes, moet cumulatief aan de volgende voorwaarden voldaan zijn door de jongere die een alternerende opleiding volgt:

- De prestaties als student vinden plaats buiten de uren dat hij verwacht wordt zijn theoretische opleiding te volgen of aanwezig te zijn op de werkvloer (bijvoorbeeld tijdens de schoolvakanties);
- De studentenovereenkomst wordt gesloten met een andere werkgever dan deze waarbij hij zijn praktische opleiding volgt op de werkplek; de RSZ aanvaardt dat dit voorbehoud niet geldt voor de zomermaanden (juli en augustus, tijdens de periode dat de overeenkomst alternerend leren niet actief is) zodat de jongere ook bij zijn stagegever een vakantiejob kan doen;
- De student geniet niet van een werkloosheidsuitkering of een inschakelingsuitkering.

De jongere die enkel een theoretische deeltijdse opleiding volgt, kan een studentenovereenkomst sluiten, maar enkel gedurende de schoolvakanties.

Arbeidsovereenkomst

Met onderstaande jongeren moet ofwel een stageovereenkomst ofwel een (gewone) arbeidsovereenkomst worden gesloten.

- **De studenten die sinds minstens twaalf maanden ononderbroken werken voor dezelfde werkgever.** Zij zijn immers 'geregelde' werknemers geworden.
- **De studenten die enkel avondschool volgen** (bijvoorbeeld talen).
- **De studenten die onderwijs met beperkt leerplan volgen**
- **De studenten die een verplichte stage volgen die deel uitmaakt van hun studie.** Als stagiair verrichten zij onbezoldigde arbeid. Zij blijven ressorteren onder de bevoegdheid van de onderwijsinstelling.
- **De studenten die zich bevinden in een alternerend onderwijssysteem** dat bestaat uit een theoretische opleiding in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid enerzijds en een praktische opleiding op de werkplek anderzijds en dit met de werkgever waar ze de praktische opleiding krijgen. Met een andere werkgever kunnen ze wel een geldige studentenovereenkomst sluiten doorheen het jaar. In juli en augustus, tijdens de periode dat de overeenkomst alternerend leren niet actief is, kan de leerling wel een geldige studentenovereenkomst sluiten met de werkgever die hem de praktische opleiding aanbiedt.

Kan een schoolverlater nog als jobstudent werken?

Schoolverlaters zijn de jongeren die hun studies beëindigen of vroegtijdig officieel stopzetten.

Verschillende situaties kunnen zich voordoen:

De student beëindigt zijn studies in juni, behaalt zijn diploma en schrijft zich in bij VDAB/Actiris/Forem/ADG om zijn inschakelingstijd (vroegere wachttijd) in het kader van de werkloosheidsreglementering te doen starten.

- De RSZ aanvaardt dat de student nog tot 30 september van dat jaar als student mag werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Er is echter een voorwaarde: het moet gaan om echt studentenwerk. De studentenjob mag immers geen verdoken proefperiode vormen voor een vaste tewerkstelling. Een tussenliggende inactiviteitsperiode kan een element zijn dat wijst op een onderscheid.
- Na 30 september is studentenarbeid niet meer mogelijk.

De student stopt zijn studies voortijdig in de loop van het school- of academiejaar en schrijft zich officieel uit als student.

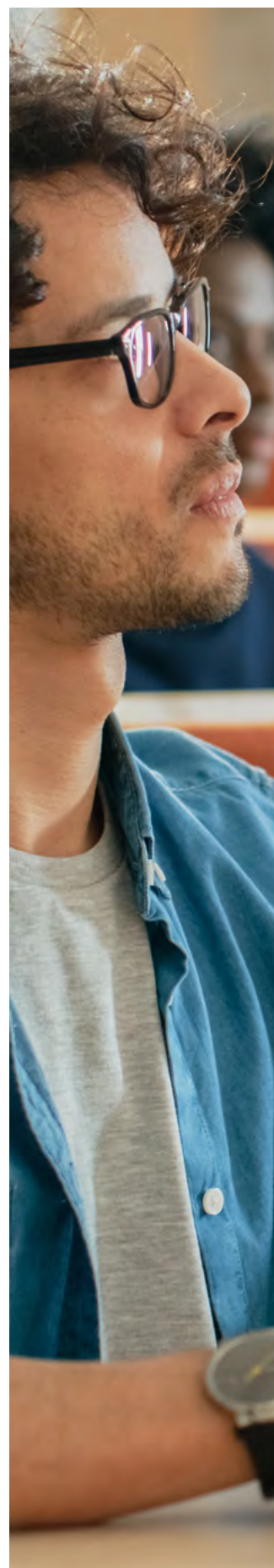
- Tijdens het resterende deel van het schooljaar kan niet als student worden gewerkt.
- Tijdens de vakantieperiode volgend op de stopzetting van de studies kan niet worden gewerkt als student.

Een student die een studie beëindigt tijdens het schooljaar en de intentie heeft om het volgende schooljaar een nieuwe studie aan te vatten, kan in de tussenliggende periode wel nog werken als student.

Opgelet!

Loopt de beroepsinschakelingstijd (vroegere wachttijd) door als de student een studentenjob uitoefent? De dagen studentenarbeid (met solidariteitsbijdragen) die vallen na 31 juli volgend op het einde van de studies, tellen mee voor de beroepsinschakelingstijd.

Werkt de student bijvoorbeeld 20 dagen als jobstudent, dan telt deze periode mee voor de beroepsinschakelingstijd. Dit geldt enkel voor de dagen na 31 juli. Studentenjobs tijdens het schooljaar tellen niet mee als beroepsinschakelingstijd.



Kunnen buitenlandse jobstudenten een vakantiejob uitoefenen in België?

Een onderscheid moet worden gemaakt tussen EER-studenten en niet-EER-studenten:

EER-studenten

Dit zijn de studenten die de nationaliteit hebben van een lidstaat van de Europese Unie of van IJsland, Noorwegen of Liechtenstein. Het vrij verkeer van werknemers geldt ook voor de tewerkstelling van studenten. De EER-student kan dus onder dezelfde voorwaarden worden tewerkgesteld als de Belgische student. Hetzelfde geldt voor studenten die de Zwitserse nationaliteit hebben. Er is geen Single permit vereist. Zij moeten wel in het bezit zijn van geldige verblijfsdocumenten.

Niet-EER-studenten

Dit zijn de studenten die niet de nationaliteit hebben van een lidstaat van de EER en ook niet van Zwitserland, die naar België gekomen zijn om hier te studeren in het hoger onderwijs en die een geldige verblijfstitel hebben als student. Het betreft een verblijfskaart A waarop de vermelding “arbeidsmarkt: beperkt” zal staan. Die vermelding verwijst naar de beperkende voorwaarden op het vlak van tewerkstelling die hieronder worden aangehaald. Die voorwaarden verschillen naargelang de studentenjob wordt uitgeoefend tijdens het schooljaar/ academiejaar of tijdens de schoolvakanties.

Het is aan de werkgever om vooraf na te gaan of de student over een geldige verblijfskaart beschikt, en om een kopie van de voor- en achterzijde van de verblijfskaart bij te houden in het personeelsdossier. Is de werkgever niet in orde met die verplichtingen, dan staat hierop een zware sanctie.

Studentenjob tijdens de schoolvakanties (d.i. in elk geval de zomer-, kerst- en paasvakantie)

Wie wettig in België verblijft als student en in een Belgische onderwijsinstelling ingeschreven is voor het volgen van een voltijdse studie in het hoger onderwijs, kan onder dezelfde voorwaarden als een Belgische student een studentenjob uitoefenen. Deze derdelander zal dus beschikken over een A-kaart waardoor geen Single permit meer vereist is. Op deze A-kaart staat vermeld: “arbeidsmarkt: beperkt”. De student kan dus op basis van die verblijfskaart een studentenjob doen. Tijdens de schoolvakanties mag de student voltijds werken en geldt er geen beperking tot maximum 20 uur per week zoals het geval is wanneer de student werkt tijdens het schooljaar (zie verder).



Studentenjob tijdens het schooljaar / academiejaar

Studenten die beschikken over een A-kaart met arbeidsmarkt beperkt kunnen eveneens werken tijdens het schooljaar maar in dat geval geldt er wel een beperking qua uren: zij mogen maximum 20 uur per week werken aangezien studeren hun hoofdactiviteit moet zijn.

Mogelijkheid tot zoekjaar voor afgestudeerde niet- EER-studenten

Een niet-EER-student die in België is afgestudeerd in het hoger onderwijs, kan een aanvraag indienen om na zijn of haar afstuderen nog voor maximum 12 maanden in België te mogen verblijven om er werk te zoeken of een onderneming te starten. Hetzelfde geldt voor een niet-EER student die in een andere EU-lidstaat dan België een diploma behaalde en in het kader van een mobiliteitsprogramma een deel van zijn studies in België volgde (bv. Erasmus Mundus). Als de aanvraag wordt goedgekeurd, krijgt de betrokken afgestudeerde een verblijfskaart A met een geldigheidsduur van maximaal 12 maanden. Tijdens dat zoekjaar mag de afgestudeerde onbeperkt werken in België en kan dus eender welke job uitoefenen om voldoende bestaansmiddelen voor tijdens het zoekjaar te genereren. Voor die tewerkstelling tijdens het zoekjaar moet geen Single permit worden aangevraagd. De bedoeling van het zoekjaar is dat de afgestudeerde geschikt werk vindt en een werkgever vindt die voor hem of haar een Single permit wil aanvragen. De afgestudeerde moet dan meer bepaald de statuutswijziging aanvragen naar arbeidsmigrant via de procedure van de Single permit. De student kan ook een eigen bedrijf opstarten in België. In dat geval moet de student dan zelf een beroepskaart aanvragen.



Vanaf welke leeftijd mag een jobstudent werken?

Mogen minderjarige studenten een vakantiejob uitoefenen?

Een jongere die 15 jaar oud is en de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs heeft gevolgd, kan werken als jobstudent. Het is niet vereist dat het tweede jaar van het secundair onderwijs met succes werd afgerond.

De student blijft voltijds dagonderwijs volgen

Met deze personen kan een studentenovereenkomst worden gesloten op elk ogenblik van het jaar:

- tijdens de schoolvakanties;
- tijdens het schooljaar.

De student is niet meer onderworpen aan de leerplicht

Het betreft hier jongeren die tenminste 18 jaar zijn of die het secundair onderwijs hebben beëindigd en die nog verder studeren na afloop van de voltijdse en de deeltijdse leerplicht.

Met deze studenten kan een studentenovereenkomst worden gesloten op ieder ogenblik van het jaar:

- tijdens de schoolvakantie;
- tijdens het schooljaar.

Opmerking

De minderjarige die als jobstudent wil werken heeft geen expliciete toestemming nodig van zijn ouders. De ouders kunnen echter wel schriftelijk verzet aantekenen bij de werkgever. De jeugdrechtbank zal desgevallend een beslissing moeten nemen.

De student volgt deeltijds onderwijs

Met de studenten die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen, dus enkel een theoretische opleiding, kan een studentenovereenkomst worden gesloten, maar enkel tijdens de schoolvakanties.

De arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten

Wettelijk weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst

Partijen kunnen niet vrij kiezen of de student als loontrekkende of als zelfstandige zal worden tewerkgesteld. Welke benaming er ook aan wordt gegeven, de overeenkomst wordt vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn. Het tegendeel kan wel door de werkgever worden aangetoond, bijvoorbeeld door te bewijzen dat er de facto geen ondergeschikt verband is. Studenten kunnen daarnaast ook werken op zelfstandige basis, op basis van een bijzonder statuut, dat van 'student-zelfstandige'. Dit statuut beschikt over een voordelig stelsel van sociale bijdragen. Indien evenwel de voorwaarden van het statuut "student-zelfstandige" niet worden nageleefd, draagt de student zelf alle verplichtingen van sociale en fiscale aard.

Naargelang de aard van de verrichte arbeid, gaat het om een arbeidsovereenkomst voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden of huisarbeiders.

De student kan bij u ook tewerkgesteld worden door een uitzendbureau. Het uitzendbureau is dan de eigenlijke werkgever. De schriftelijk op te maken "arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid" moet tevens alle specifieke elementen bevatten die eigen zijn aan de studentenovereenkomst.



Vormvereisten

Geschreven studentenovereenkomst

De studentenovereenkomst moet steeds voor een bepaalde duur en schriftelijk worden opgesteld en ondertekend. Dit geldt niet alleen voor de deeltijdse, maar ook voor de voltijdse tewerkstelling. Dit moet ten laatste gebeuren voor iedere student afzonderlijk op het ogenblik van de indiensttreding. De verplichting van een geschrift heeft tot doel de informatie naar de student toe, de bewijsproblematiek en de controle op de naleving van de wetgeving te vergemakkelijken. De geschreven studentenovereenkomst moet in twee exemplaren worden opgesteld. Zowel de werkgever als de student- werknemer moeten een exemplaar ontvangen.

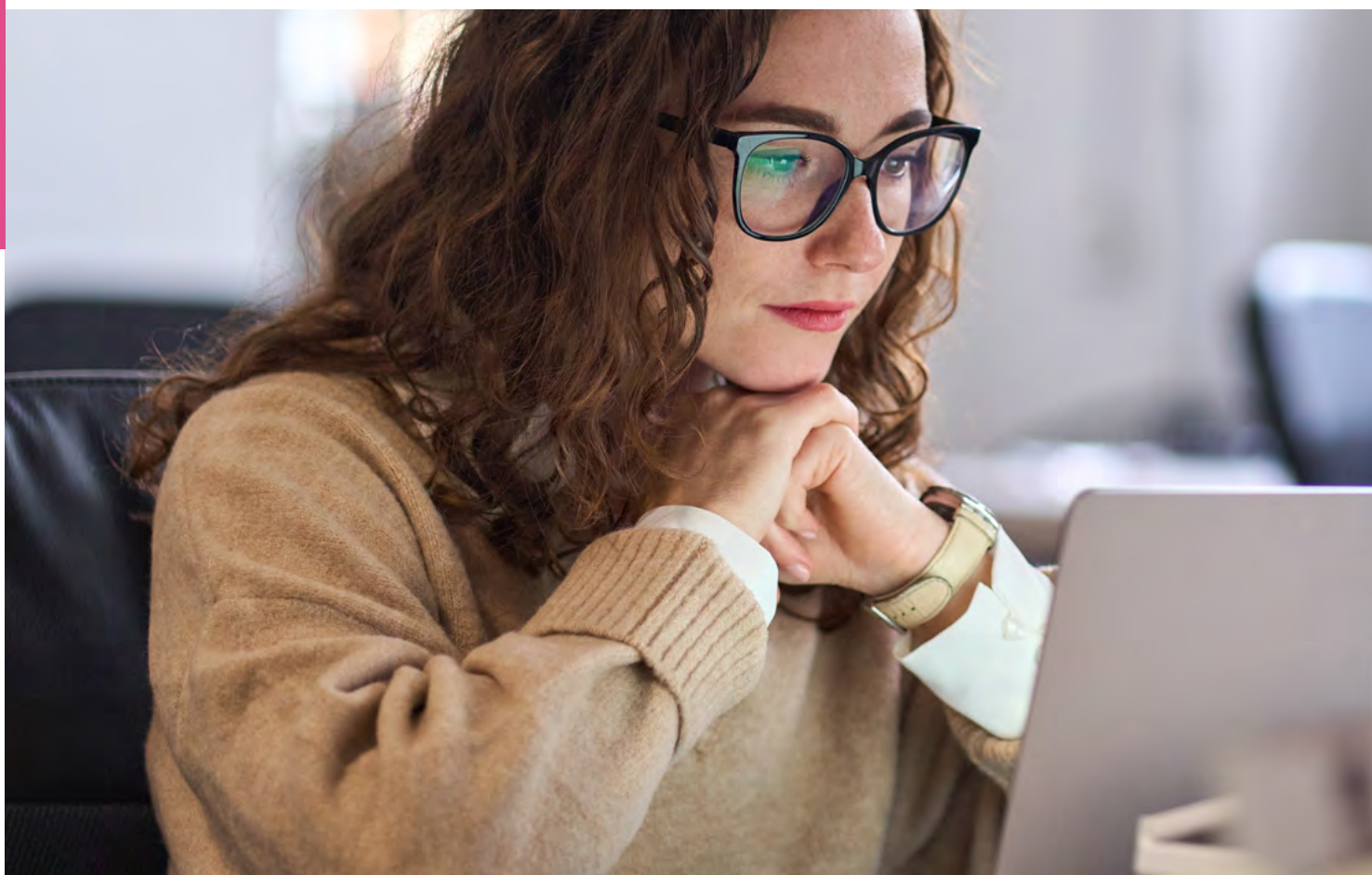
Er moet ook een studentenovereenkomst worden gesloten voor de studenten die seizoen- of gelegenhedsarbeid verrichten.

Inhoudsvereisten

Verplichte vermeldingen

De studentenovereenkomst moet verplicht onderstaande vermeldingen bevatten:

- de identiteit (naam, voornaam), de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen. De vermelding van de geboortedatum is een belangrijk gegeven omdat dit de controle instanties moet toelaten na te gaan of de bepalingen inzake kinderarbeid en de reglementeringen i.v.m. de arbeidsduur (o.a. ook de mogelijkheden inzake nachtarbeid en zondagsarbeid) gerespecteerd werden;
- de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst; de arbeidsovereenkomst voor studenten is per definitie immers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- de arbeidsduur per dag en per week;
- de vermelding dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers op de student van toepassing is;
- het overeengekomen loon, en in geval dit niet vooraf kan worden vastgesteld, de wijze van en de basis voor de berekening van het loon. De eventuele voordelen in natura moeten eveneens vermeld worden;
- het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
- de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;
- het bevoegde paritair comité;
- een beknopte omschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- de duur en de wijze waarop tijdens de proefperiode een einde kan worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst;
- de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;



- de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen;
- de plaats waar de vereiste verbandkist zich bevindt;
- in voorkomend geval, de namen en contact-mogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk en van de leden van de vakbonds-afvaardiging;
- het adres en het telefoonnummer van de bedrijf- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;
- het adres en het telefoonnummer van de Inspectie Toezicht op de Sociale wetten (de Algemene Directie toezicht op de sociale wetten genoemd) van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de laatste zes vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het om er in de studentenovereenkomst naar te verwijzen.

Bijkomende verplichtingen

De student moet een exemplaar van het arbeidsreglement krijgen en hiervan een ontvangstbewijs tekenen. Voor alle studenten moet een Dimona-aangifte gedaan worden!

Sancties bij niet-naleving van de verplichtingen

De sancties zijn afhankelijk van de aard van de inbreuk. Bovendien moet een onderscheid gemaakt worden tussen de gevolgen voor de student zelf en deze voor de werkgever.

Gevolgen voor de student

De student kan de studentenovereenkomst op elk ogenblik beëindigen zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder betaling van een verbrekingsvergoeding, in de volgende gevallen:

- wanneer er geen geschreven arbeids-overeenkomst was of deze te laat werd opgesteld;
- wanneer niet alle verplichte vermeldingen werden opgenomen in de studenten-overeenkomst;
- wanneer de Dimona-aangifte niet is verricht.

Gevolgen voor de werkgever

De studentenovereenkomst wordt in onderstaande situaties geacht een gewone arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden te zijn. De werkgever zal m.a.w. de normale opzeggingstermijn zoals van toepassing bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur i.p.v. de verkorte opzeggings-termijn voor studenten moeten respecteren.

Bovendien kan de werkgever een straf-rechtelijke sanctie of een administratieve geldboete oplopen.

- wanneer er geen geschreven arbeids-overeenkomst is of deze te laat opgesteld werd;
- wanneer de volgende verplichte vermeldingen ontbreken:
 1. de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
 2. het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster zoals opgenomen in het arbeids-reglement.

Wanneer echter kan worden aangetoond dat de ontbrekende vermelding van het werkrooster of van de verwijzing naar het toepasselijk werkrooster zoals opgenomen in het arbeids-reglement de student geen schade berokkent, wordt de overeenkomst toch als een geldige studentenovereenkomst beschouwd.

Nieuwe informatieplicht

De werkgever is ertoe verplicht om zijn werknemers te informeren over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie en dit uiterlijk op de eerste dag van hun tewerkstelling. Dit recht vindt zijn oorsprong in een Europese Richtlijn.

Hoe dient deze informatie te worden overgemaakt aan de student?

De werkgever kiest zelf via welk(e) document(en) de informatie wordt bezorgd aan de student. Dit kan gebeuren via de individuele arbeidsovereenkomst en/of één of meerdere andere documenten.

Ingeval de werkgever de informatie aan de student bezorgt via een ander document dan de arbeidsovereenkomst, dan heeft dat document een louter informatieve functie, het dient namelijk om de student te informeren over de voorwaarden van zijn arbeidsrelatie.

Informatie die al is vermeld in de arbeidsovereenkomst zelf, moet uiteraard geen tweede keer bezorgd worden aan de student.

In ieder geval moet de werkgever ervoor zorgen dat er een bewijs voorhanden is dat de student deze informatie heeft ontvangen.

Over welke informatie gaat het?

Wat betreft de studentenovereenkomst, moest bepaalde informatie al verplicht in de overeenkomst vermeld worden. (zie hierboven)

De individuele elementen waarover de student nog bijkomend verplicht moet worden geïnformeerd zijn de volgende:

- De plaats van tewerkstelling. *Opgelet, ingeval het werk niet op een vast plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, moet de werkgever vermelden dat de student zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen.*
- De titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de student. *Opgelet, indien deze elementen niet volstaan om de loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, moet de werkgever ook de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid meedelen.*
- De loonbestanddelen en de betalingswijze en frequente van betaling van het loon of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen/cao's op dit vlak.
- De extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die de werkgever aanbiedt en waarop de student recht heeft, bijv. een aanvullende uitkering ingeval van (beroeps)ziekte of (arbeids) ongeval.
- Indien de student tewerkgesteld is op basis van een vast uurrooster:
 1. het begin- en einduur van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid of de verwijzing naar de vaste werkroosters die in het arbeidsreglement voorzien zijn;
 2. de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen/cao's op dit vlak;
 3. in voorkomend geval de regelingen in verband met dienstwisselingen of de verwijzing hiernaar in het arbeidsreglement;
 4. in voorkomend geval het begin van de cyclus.
- Indien de student tewerkgesteld is op basis van een variabel uurrooster:
 1. het beginsel dat het uurrooster variabel is en de totale duur (aantal uren) van de arbeid per week;
 2. de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren;
 3. de dagen van de week waarop en het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties vastgesteld kunnen worden of de verwijzing naar het arbeidsreglement op dit vlak;
 4. de wijze waarop en de termijn waarbinnen de student door middel van een bericht in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement op dit vlak.



Het kan zich natuurlijk voordoen dat de informatie die aan de student werd bezorgd, achteraf nog wijzigt. In dat geval moet elke wijziging van de bezorgde informatie zo snel mogelijk en uiterlijk de dag waarop de wijziging van kracht wordt aan de student bezorgd worden. Hierop bestaat wel één uitzondering: de verplichting om als werkgever de informatie te updaten is niet van toepassing als de wijziging louter het gevolg is van een wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen of cao's waarnaar het betrokken document verwijst.

Mogelijke sancties?

Als de werkgever de bovenstaande infoplichten niet naleeft, dan is er een risico op een administratieve of strafrechtelijke geldboete.

Sociaal document

De studentenovereenkomst wordt als een sociaal document beschouwd. Dit gaat gepaard met een bijhoudings- en bewaringsplicht om de controle-mogelijkheden op studentenarbeid te versterken:

- de werkgever moet de studentenovereenkomst bijhouden op de plaats waar de student wordt tewerkgesteld;
- na de tewerkstelling van de student moet de studentenovereenkomst nog 5 jaar worden bewaard.

De 5-jarige termijn loopt vanaf de dag die volgt op de dag waarop de studentenovereenkomst eindigde.

Opgelet

Het niet naleven van de bijhoudings- en bewaringsplicht kan worden gesanctioneerd met een geldboete.

Het proefbeding

In een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten worden de eerste drie effectieve arbeidsdagen als proeftijd beschouwd.

Gedurende die eerste drie arbeidsdagen mogen zowel de werkgever als de student de overeenkomst beëindigen, zonder een opzegtermijn te moeten respecteren of een opzegvergoeding te moeten betalen.

De studentenovereenkomst moet de duur van de proeftijd vermelden, en ook de manier waarop de studentenovereenkomst tijdens de proeftijd kan worden beëindigd.

Bij opeenvolgende studentenovereenkomsten bij dezelfde werkgever in dezelfde functie zijn opeenvolgende proefperiodes verboden. In dat geval gaat dus enkel de eerste studentenovereenkomst gepaard met een proeftijd.

Gratis terbeschikkingstelling van maaltijden

Wanneer de werkgever gratis maaltijden ter beschikking stelt, moeten deze voordelen in natura aangegeven worden. De raming van deze voordelen in natura stemt overeen met volgende forfaitaire bedragen:

- 0,55 euro voor het ontbijt;
- 1,09 euro voor het middagmaal;
- 0,84 euro voor het avondmaal.



Schorsing van de uitvoering van de studentenovereenkomst ingevolge ziekte en ongeval

Bijzondere verplichtingen ten aanzien van de student die recht heeft op inwoning

In geval van ziekte of ongeval, rusten op de werkgever een aantal verplichtingen: hij moet aan de inwonende student een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken zolang dit nodig is. De verzorgingsplicht is dus niet beperkt tot de duur van de arbeidsovereenkomst.

Ook wanneer de werkgever de student ontslaat na 7 kalenderdagen ononderbroken ziekte, blijft deze verplichting verder bestaan zolang dit nodig is. De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging vallen echter niet ten laste van de werkgever. Indien de meerderjarige student hierom vraagt, moet de werkgever de door hem aangewezen persoon in kennis stellen van de ziekte of het ongeval. Indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Bijzondere ontslagregeling bij arbeidsongeschiktheid

Zie bijzondere ontslagregeling bij ziekte of ongeval.

Gewaarborgd loon

De normale principes inzake het gewaarborgd dagloon en het gewaarborgd loon voor arbeiders en bedienden moeten ook voor studenten toegepast worden.

Opmerking

Aangezien een studentenovereenkomst normalerwijze een eerder korte looptijd heeft (≤ 1 maand), zal de werkgever vrijwel nooit het gewaarborgd loon hoeven te betalen. Het recht op gewaarborgd loon van de jobstudent ontstaat immers pas wanneer deze zonder onderbreking gedurende tenminste één maand in dienst is.

Dimona

Vooraleer een student mag tewerkgesteld worden, moeten alle werkgevers een Dimona-aangifte verrichten.

Bij de aangifte van indiensttreding moeten er tal van gegevens worden bekendgemaakt aan de RSZ, vb. naam, adres, rijksregisternummer...

Daarnaast zijn er een aantal gegevens die specifiek voor een student verplicht moeten worden opgegeven:

- het adres van de plaats van de uitvoering van de overeenkomst, indien dit adres verschilt van het adres waaronder de werkgever is ingeschreven bij de RSZ. Indien hij tijdens de periode op meerdere plaatsen zal werken, moet alleen de eerste plaats meegedeeld worden. Indien de plaats van tewerkstelling verandert tijdens de periode, moet er geen wijziging doorgegeven worden;
- de datum van uitdiensttreding. Dit betekent dat er achteraf geen aangifte van uitdiensttreding meer moet gebeuren;
- het kwartaal van tewerkstelling en het aantal uren dat de student tijdens dat kwartaal zal werken.

De werkgever uit de bouwsector moet naast de gewone gegevens (vb. naam, adres...) ook de nummers van de C3.2.A-kaarten vermelden op de Dimona-aangifte van de studentarbeider. Voor de studentbediende in de bouwsector is dit niet het geval.

Buitenlandse werkgevers die tijdelijk personeel ter beschikking stellen in België zijn onder bepaalde voorwaarden gedurende 6 maanden te rekenen vanaf de begindatum van tewerkstelling van de eerste ter beschikking gestelde werknemer in België, vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van de studentenovereenkomst. Deze werkgevers zijn in deze periode eveneens vrijgesteld van het opstellen van de Dimona-aangiften, voor zover zij niet onderworpen zijn aan de Belgische socialezekerheidsregelingen.

Personeelsregister

Werkgevers zijn vrijgesteld van het bijhouden van een algemeen personeelsregister indien ze voor hun werknemers een Dimona-aangifte hebben verricht.

Beëindiging van de studentenovereenkomst



Beëindiging door opzegging tijdens de proefperiode

Bij een arbeidsovereenkomst voor studenten worden de eerste drie effectieve werkdagen automatisch als proeftijd beschouwd. Tijdens de proeftijd kan de overeenkomst wel worden beëindigd, door elk van de partijen, zonder opzegging noch vergoeding die eigen zijn aan de studentenovereenkomst.

Beëindiging door opzegging na de proefperiode

Beëindiging op de voorziene einddatum

Een studentenovereenkomst wordt steeds gesloten voor een bepaalde duur. Ze eindigt dan ook automatisch op de voorziene datum. Dit zelfs wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op dat ogenblik geschorst zou zijn omwille van bijvoorbeeld ziekte.

Beëindiging vóór de voorziene einddatum

Kan de studentenovereenkomst worden opgezegd? Een gewone arbeidsovereenkomst van bepaalde duur kan enkel worden opgezegd mits het presteren van een opzeggingstermijn gedurende de eerste helft van deze overeenkomst (met een maximum van 6 maanden). Na deze periode is het niet langer mogelijk om de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur te beëindigen met een opzeggingstermijn. Voor de studentenovereenkomst werd evenwel een afwijking voorzien: zowel de werkgever als de student kunnen de studentenovereenkomst beëindigen vóór de normaal voorziene einddatum mits inachtneming van een verkorter opzeggingstermijn.

Welke is de te respecteren opzeggingstermijn?

De duur van de verkorte opzeggingstermijn varieert enerzijds in functie van de partij die opzegt en anderzijds in functie van de anciënniteit van de student in zijn functie. Ongeacht of de studentenovereenkomst er één is voor arbeiders of bedienden, zijn de na te leven opzeggingstermijnen de volgende:

Duur van de overeenkomst (1)	Opzeggingstermijn die de opzegginggevende partij moet respecteren	
	Werkgever	Student (arb./bed.)
≤ 1 maand	3 kalenderdagen	1 kalenderdag
> 1 maand	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen

(1) Onder de 'duur van de overeenkomst' dient te worden begrepen de duur van de tewerkstelling sinds het ogenblik dat de werknemer effectief in dienst trad (dit ogenblik kan verschillen van de datum van de ondertekening van de overeenkomst) tot op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsrelatie. Het is dus het ogenblik van de beëindiging dat telt, en niet de oorspronkelijk overeengekomen duur van de studentenovereenkomst.

Hoe moet de opzegging gegeven worden?

De opzegging moet schriftelijk gegeven worden. De opzeggingsbrief moet het begin en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. De betekening van de opzegging kan zoals voor de gewone arbeidsovereenkomst op de volgende manieren gebeuren:

- via aangetekende brief (in geval van ontslag door werkgever of student). De opzegging wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de dag van verzending. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien ingaan maar nooit voor de maandag volgend op de betekening (zie verder). Als werkdag wordt elke dag beschouwd (inclusief de zaterdag ook al wordt er niet gewerkt in de onderneming), behalve de zon- en feestdagen;
- bij gerechtsdeurwaarderexploot (in geval van ontslag door werkgever of student). De opzegging wordt geacht ontvangen te zijn de dag van de betekening door de deurwaarder. De opzeggingstermijn vangt ten vroegste de daarop volgende dag aan, maar nooit voor de maandag volgend op de betekening (zie verder);
- door overhandiging van een gewone brief (in geval van ontslag door de student). De student overhandigt de brief aan de werkgever. Deze laatste tekent de brief voor ontvangst. De opzegging wordt geacht ontvangen te zijn de dag van de ondertekening door de werkgever van de opzegging (gedaan door de werknemer). De opzeggingstermijn vangt ten vroegste de daaropvolgende dag aan, maar nooit voor de maandag volgend op de ontvangstdatum (van de opzegging van de werknemer) door de werkgever.

Wanneer vangt de opzeggingstermijn aan?

De opzeggingstermijn vangt steeds aan op de maandag volgend op de week waarin de opzegging werd (geacht) ontvangen (te zijn).

Voorbeeld

Om op de eerstkomende maandag te kunnen ingaan, moet de aangetekende brief ten laatste op woensdag verstuurd zijn (als er geen feestdag op volgt die week).

Indien er bijvoorbeeld een feestdag valt op vrijdag, moet de werkgever de aangetekende brief ten laatste op dinsdag versturen opdat de opzeggingstermijn de eerstkomende maandag kan ingaan.





Beëindigingsmogelijkheden voor de student zonder opzeggingstermijn, noch contractbreukvergoeding

Zie hoofdstuk 'Sancties bij niet- naleving van de geëigende reglementering en beëindiging tijdens proeftijd'.

Bijzondere ontslagregeling bij ziekte of ongeval

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 7 opeenvolgende kalenderdagen, kan de werkgever de studentenovereenkomst beëindigen na de zevende dag ziekte. De werkgever is dan wel een contractbreukvergoeding verschuldigd. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Uitbetaling feestdagen

De werkgever is gehouden tot betaling van:

- Het loon voor één feestdag die valt in de periode van veertien dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van 15 dagen tot één maand in dienst van de onderneming is gebleven.
- Het loon voor alle feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

De werkgever is echter geen loon voor feestdagen verschuldigd:

- bij ontslag om dringende reden;
- indien de student op het tijdstip van de feestdag reeds bij een andere werkgever wordt tewerkgesteld;
- indien de student zelf voortijdig het contract heeft beëindigd (zonder dringende reden).

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Loonvoorwaarden

Welk loon moet betaald worden aan de jobstudent?

De jobstudent heeft recht op hetzelfde minimumloon als de andere werknemers uit de onderneming die dezelfde functie uitoefenen, rekening houdend met zijn leeftijd en beroepskwalificatie. De minimumlonen worden vastgelegd op basis van een cao op ondernemings- of sectorvlak. Bepaalde sectoren hebben een afzonderlijke loonschaal voor studenten.

Te garanderen minimumloon	Sectorale cao of ondernemingscao	Bij gebrek aan sector-cao of ondernemings-cao (vb. PC 100)
< 1 maand tewerkstelling	Minimumloon volgens cao	Loon contractueel af te spreken
> 1 maand tewerkstelling	Minimumloon volgens cao	Nationaal gewaarborgd minimum maandinkomen

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsduur

Welke dag- en weekgrenzen moeten gerespecteerd worden?

De arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van zijn werkgever. Voor de jeugdige werknemers (dit zijn minderjarige werknemers van 15 jaar of meer) geldt echter een meer beperkende definitie: de arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke de jeugdige werknemer ter beschikking is van één of meerdere werkgevers. Om de arbeidsduur vast te stellen moeten dus de bij de eventueel verschillende werkgevers gepresteerde arbeidsdagen en -uren samengevoegd worden.

Alles samengeteld mogen de jeugdigen in principe niet langer werken dan 8 uur per dag en 40 uur per week (of de lagere wekelijkse grens die sectoraal of op ondernemingsvlak voorzien is). De uurroosters moeten steeds duidelijk worden vermeld in de studentenovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Een Koninklijk besluit kan (op eensluitend advies van het paritair comité) hogere grenzen vaststellen voor arbeid om het hoofd te bieden aan een ongeval, dringende arbeid aan machines en onvoorziene noodzakelijkheid. In zo'n geval gelden dan als absolute maxima 10 uur per dag en 50 uur per week.

Opmerking

Een jobstudent tewerkgesteld met een contract onderworpen aan de solidariteitsbijdragen (bijdrage werknemer: 2,71 %) en vrij van bedrijfsvoorheffing kan bijgevolg netto méér verdienen dan de arbeider of bediende met een gewone arbeidsovereenkomst (RSZ- inhouding: 13,07 %).

Men vertrekt immers van hetzelfde brutoloon. Om dit verschil in nettoloon op te vangen, werden in bepaalde sectoren specifieke loonbarema's voor studenten opgesteld.

Opgelet

Zowel voor arbeiders als bedienden worden de solidariteitsbijdragen berekend op het loon aan 100 %.

Verplichte vijfdagenweek

Aan de jeugdige werknemers moet een bijkomende rustdag worden toegekend onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag (dit is dus op maandag of op zaterdag). De jeugdige werknemer mag uitsluitend arbeid verrichten op deze bijkomende rustdag in geval van ongeval, dringende arbeid aan machines en onvoorziene noodzakelijkheid.

Formaliteit

De werkgever die van deze afwijkingsmogelijkheid gebruik maakt, moet de Inspectie Toezicht op de Sociale wetten hiervan op de hoogte brengen binnen de 3 dagen.

Deeltijdse arbeid

De basisregels inzake minimale tewerkstelling voor de gewone deeltijdse werknemers zijn ook van toepassing op studenten: De wekelijkse arbeidsduur moet minstens 1/3 bedragen van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij gebrek aan voltijdse werknemers in de eigen onderneming die tot dezelfde categorie behoren, geldt de voltijdse arbeidsduur die in de sector van toepassing is. De student mag echter wel worden tewerkgesteld voor minder dan 1/3 van de voltijdse arbeidsduur op voorwaarde dat het gaat om een studentenjob waarvoor solidariteitsbijdragen verschuldigd zijn.

De 3-urennorm blijft ook voor de tewerkstelling van studenten onderworpen aan de solidariteitsbijdragen gelden.

Overwerk

Jeugdige werknemers mogen in principe geen overuren (d.i. arbeid boven de 8 uur per dag of 40 uur per week of eventueel boven een lagere grens die sectoraal of op ondernemingsvlak is voorzien) presteren, tenzij:

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- voor het verrichten van dringende arbeid aan machines of materieel;
- om arbeid te verrichten die door een onvoorziene noodzakelijkheid binnen de onderneming wordt vereist. In dit laatste geval is een voorafgaand akkoord nodig van de vakbondsafvaardiging.

Formaliteit

in de drie gevallen waarin overwerk mogelijk is, is er een meldingsplicht aan het Toezicht op de Sociale Wetten binnen de 3 dagen na het verrichte overwerk.





Arbeid op zon- en feestdagen

Jeugdige werknemers mogen in principe niet op een zondag of een feestdag worden tewerkgesteld. Kan dit uitzonderlijk toch dan mogen de jeugdige werknemers echter maar één zondag op twee worden tewerkgesteld (behoudens voorafgaande toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten).

Uitzonderlijk kan in de drie bovenvermelde gevallen van overmacht wel arbeid worden verricht op zon- en feestdagen.

Formaliteit

Meldingsplicht aan het Toezicht op de Sociale Wetten binnen de 3 dagen na de verrichte zondag of feestdagarbeid.

Bovendien mogen de jeugdige werknemers tewerkgesteld worden op zon- en feestdagen in onderstaande gevallen:

- uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard;
- modeshows en voorstellingen van kledijcollecties;
- bij deelname aan sportmanifestaties;
- bij tewerkstelling gedurende de kerst- en paasvakantie in het onderwijs, evenals gedurende de periode tussen Pinksteren en 30 september in de volgende ondernemingen die uitgebaat worden in badplaatsen, luchtkuuroorden en erkende toeristische centra: kleinhandelszaken, kapsalons, ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden, ondernemingen voor het verhuren van boeken, stoelen en vervoermiddelen;
- bij tewerkstelling in horecaondernemingen (PC 302);
- bij tewerkstelling in bakkerijen (PC 118);
- bij continuarbeid in geval van tewerkstelling in een textielbedrijf (PC 120);
- bij tewerkstelling in de audiovisuele sector (PC 227);
- bij tewerkstelling in de zelfstandige kleinhandel (PC 201);
- bij tewerkstelling in de kleinhandel in voedingswaren (PC 202);
- bij tewerkstelling in een grote kleinhandelszaak (PC 311);
- bij tewerkstelling in een warenhuis (PC 312).

Formaliteit

In een aantal van deze gevallen is er een schriftelijke meldingsplicht aan het Toezicht op de Sociale Wetten minstens 5 dagen voorafgaand aan de aanvang van de zondag- of feestdagarbeid.

Rusttijden

In tegenstelling tot de werknemers, ouder dan 18 jaar, die recht hebben op een rusttijd van minstens een kwartier uiterlijk voordat de duur van hun prestaties 6 uur bereikt (behalve indien anders werd voorzien bij sectorale cao of indien de rusttijden vóór 27 december 1998 in het arbeidsreglement werden vastgelegd), mogen jeugdige werknemers niet meer dan 4,5 uur ononderbroken werken. De duur van de rusttijd is afhankelijk van het aantal gepresteerde arbeidsuren.

(1) Bij KB kan (mits instemming van het bevoegd PC) de rusttijd van 1 uur tot 0,5 uur worden verminderd wanneer dit om technische redenen noodzakelijk is. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer ploegenarbeid wordt verricht: zie bijvoorbeeld: PC 109, PC 111 en PC 120.

Aantal arbeidsuren per dag	Te waarborgen rusttijd
> 4,5 uur	0,5 uur rust ineens te nemen
> 6 uur	1 uur rust (1) waarvan 0,5 uur rust ineens te nemen

Inhaalrust

- Jeugdige werknemers die overwerk verrichten (d.i. arbeid boven de 8 uur per dag of 40 uur per week of boven de lagere wekelijkse grens die via cao op sectoraal of ondernemingsvlak voorzien is), hebben recht op inhaalrust.
- De duur van de inhaalrust is gelijk aan de duur van het verrichte overwerk.
- De inhaalrust moet ineens genomen worden vóór het einde van de week die volgt op de week waarin het overwerk verricht is (behalve indien een ander tijdstip werd overeengekomen met het Toezicht op de Sociale Wetten). Deze inhaalrust wordt meeggeteld om het aantal verrichtte uren arbeid te bepalen van de week waarin ze wordt opgenomen.
- Jeugdige werknemers die arbeid op zondag, bijkomende rustdagen of feestdagen verrichten, hebben recht op inhaalrust overeenkomstig de gewone regels zoals bepaald in de wet op de zondagsrust of de wet op de feestdagen.
- De inhaalrust moet minstens 36 opeenvolgende uren bedragen, wanneer de jeugdige werknemer op een zondag of op een bijkomende rustdag wordt tewerkgesteld.



Overloon

Hier gelden de regels zoals voor de gewone arbeiders en bedienden.

Nachtarbeid

Nachtarbeid is arbeid verricht tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens. Ook voor jeugdige werknemers is nachtarbeid in principe verboden. Uitzonderlijk kan nachtarbeid verricht worden door sommige categorieën van jeugdige werknemers, voor sommige werkzaamheden of in sommige sectoren, bedrijven of beroepen.

Deze afwijkingen moeten voorzien worden bij Koninklijk Besluit. Maar zelfs wanneer deze afwijkingen worden toegestaan, blijft nachtarbeid absoluut verboden tussen middernacht en vier uur 's morgens.

Nachtarbeid is ook mogelijk in volgende bijzondere gevallen:

- om het hoofd te bieden aan een ongeval;
- bij dringend werk aan machines;
- bij onvoorziene noodzakelijkheid.

In deze 3 gevallen kan gewerkt worden tot 23 uur door jeugdige werknemers ouder dan 16 jaar.

Formaliteit

Het Toezicht op de Sociale Wetten moet hiervan binnen de 3 dagen schriftelijk op de hoogte gesteld worden.

Bovendien werd bij Koninklijk besluit in volgende algemene afwijkingen voorzien:

Afwijking o.w.v. de aard van het werk

Afwijking voor sommige bedrijfstakken, bedrijven en beroepen

Afwijking o.w.v. de aard van het werk

Voor jeugdige werknemers ouder dan 16 jaar kunnen de grenzen worden gebracht op 22 uur en 6 uur en op 23 uur en 7 uur wanneer zij:

- continuarbeid verrichten aan werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken;
- arbeid in opeenvolgende ploegen verrichten.

Afwijking voor sommige bedrijfstakken, bedrijven en beroepen

Alle jeugdige werknemers mogen tot 23 uur tewerkgesteld worden om op te treden als acteur of figurant naar aanleiding van:

- opvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard;
- opname voor film, televisie of radio;
- modeshows en voorstellingen van collecties kleren;
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen 's nachts worden tewerkgesteld in emailfabrieken (PC 111) aan werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken, doch dit gedurende maximum 1 week op 3;
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen tot 23 uur arbeid verrichten in de horecasector (PC 302), op voorwaarde dat ze na afloop van de arbeidsdag nog gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer of dat de werkgever zorgt voor vervoer;
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen tot 22 uur tewerkgesteld worden in ondernemingen die vallen onder het paritair comité van het filmbedrijf (PC 303.01);
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen onder bepaalde voorwaarden worden tewerkgesteld tot 23 uur in de audiovisuele sector (PC 227);
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen 's nachts (behalve tussen middernacht en 4 uur) worden tewerkgesteld voor het uitvoeren van baggerwerken (PC 124);
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen tussen 4 en 22 uur worden tewerkgesteld in bepaalde bakkerijen (PC 118);
- in andere sectoren zijn specifieke afwijkingen voorzien.

Rusttijd bij nachtarbeid

In alle gevallen van nachtarbeid moet een ononderbroken rustperiode worden gewaarborgd van minstens 12 uur tussen de beëindiging en de hervatting van het werk.

Verboden arbeid

In principe is het verboden jongeren op het werk arbeid te laten verrichten die als gevaarlijk wordt beschouwd, zoals arbeid:

- die de jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen;
- waardoor de jongeren blootgesteld worden aan giftige of carcinogene stoffen, stoffen die erfelijke genetische veranderingen veroorzaken, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben voor de foetus of die voor de mens anderszins schadelijke chronische werking hebben;
- die blootstelling aan ioniserende straling meebrengt;
- die risicofactoren voor ongevallen inhoudt waarvan vermoed kan worden dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren of onvoldoende opgeleid zijn, deze meestal niet beseffen of kunnen voorkomen;
- die de jongeren blootstelt aan extreme koude of hitte, of aan lawaai of trillingen.

De verbodsbepaling geldt in elk geval voor arbeid waarbij jongeren worden blootgesteld aan de agentia, worden tewerkgesteld aan de procedés en werkzaamheden of op de plaatsen opgenomen in de bijlage X.3-1 van de Codex Welzijn op het Werk.



Mogelijke afwijkingen

De verbodsbepalingen gelden niet voor jongeren in de categorie van 15 tot 18 jaar, die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht en die tewerkgesteld worden krachtens een arbeidsovereenkomst of die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, voor zover de volgende voorwaarden worden vervuld:

- deze personen zijn tenminste 16 jaar oud;
- de werkgever zorgt er voor dat deze personen een specifieke en adequate opleiding hebben ontvangen in functie van de sector waarin de activiteit wordt uitgevoerd of ziet er op toe dat zij de nodige beroepsopleiding hebben ontvangen;
- de werkgever treft de nodige preventie maatregelen, vergewist zich ervan dat deze preventie maatregelen effectief zijn en door een lid van de hiërarchische lijn, aangewezen door deze werkgever, of door de werkgever zelf, worden gecontroleerd;
- de werkgever ziet er op toe dat de hoger genoemde activiteiten enkel kunnen plaatsvinden in het bijzijn van een ervaren werknemer.

De verbodsbepalingen gelden niet voor jongeren in een stelsel van alternerend leren (de personen bedoeld in artikel 2, 1°, b), c) en d) van het Koninklijk Besluit 3 mei 1999), indien de volgende voorwaarden worden vervuld:

- de activiteiten of de aanwezigheid op de plaatsen hierboven bedoeld zijn onontbeerlijk voor hun beroepsopleiding;
- de werkgever treft de maatregelen, hierboven opgesomd onder 3° en 4°.

Een aantal werken wordt expliciet door de wet verboden. Dit verbod is echter niet van toepassing op de studentenwerknemers die ouder zijn dan 18 jaar, onder de volgende voorwaarden:

- zij worden niet betrokken bij het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen;
- hun studierichting stemt overeen met de werkzaamheden waarvoor de verbodsbepaling geldt;
- de werkgever vraagt, alvorens de studentenwerknemers tewerk te stellen, het advies van het comité en de preventieadviseur(s) van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Onder gemotoriseerd transportwerktuig worden alle voertuigen op wielen, uitgezonderd voertuigen op rails verstaan, die zijn bestemd voor het vervoeren, trekken, duwen, heffen of stapelen en het wegzetten in stellingen van lasten van ongeacht welke aard en die worden bediend door een bestuurder die hetzij naast het transportwerktuig meeloopt, hetzij meerrijdt op een speciaal ingerichte op het chassis bevestigde of meestijgende bestuurdersplaats.

Nochtans mogen de studenten-werknemers die ouder zijn dan 18 jaar niet-stapelende gemotoriseerde transportwerktuigen met geringe hefhoogte bedienen. Hierbij moet geringe hefhoogte verstaan worden als de hoogte die juist voldoende is om deze last vrij te kunnen vervoeren.

Studenten-werknemers tussen 16 en 18 jaar mogen deze toestellen eveneens bedienen, maar enkel indien het gaat om toestellen waarbij de bestuurder naast het transportwerktuig meeloopt. (transportwerktuigen type “meelopende bestuurder”)



Zowel voor studenten ouder dan 18 jaar als studenten tussen 16 en 18 jaar, gelden bovendien volgende voorwaarden :

- het betreft een platformtruck, d.w.z. een transportwerktuig waarbij de last op een vast platform of op een andere niethefbare inrichting wordt vervoerd, of een palettruck, d.w.z. een niet-stapelende heftruck met geringe hefhoogte met een gesteunde vork voor het vervoer van pallets, of een platformheftruck, d.w.z. een heftruck met een hefplatform met geringe hefhoogte of andere inrichting voor het vervoeren van lasten;
- de werkgever neemt de nodige maatregelen om zich ervan te verzekeren dat de studenten- werknemers die belast worden met de bediening van deze toestellen, voldoende zin voor verantwoordelijkheid hebben en zij een adequate opleiding hebben gekregen voor het veilig besturen van deze arbeidsmiddelen;
- de bedieningsorganen van de toestellen moeten van een type zijn dat een permanente actie van de bestuurder vereist en moeten wanneer ze aan zichzelf overgelaten worden, automatisch in de neutrale stand terugkeren en de rem in werking stellen;
- de snelheid van het rijden in onbelaste toestand en op vlak terrein is beperkt tot 6 km/uur voor de toestellen met meelopende bestuurder en tot 16 km/uur voor de toestellen met meerrijdende bestuurder.

Bovendien is arbeid die blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia meebrengt verboden. De gedetailleerde lijst van deze stoffen werd opgenomen in bijlage van Koninklijk Besluit 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk.

Belangrijke opmerking: sinds het Koninklijk Besluit van 3 mei 1999 (BS 3 juni 1999) betreffende de bescherming van de jongeren op het werk, moet de werkgever een analyse uitvoeren van de risico's waaraan jongeren bij hun arbeid blootgesteld zijn, met het oog op het beoordelen van alle risico's voor de veiligheid, de lichamelijke en geestelijke gezondheid of de ontwikkeling, ten gevolge van een gebrek aan ervaring, doordat zij zich van risico's niet bewust zijn of doordat hun ontwikkeling nog niet is voltooid.

De analyse vindt plaats voordat de jongeren met hun arbeid beginnen; zij moet ten minste eens per jaar worden hernieuwd of gewijzigd, alsook bij elke belangrijke wijziging van de werkpost.

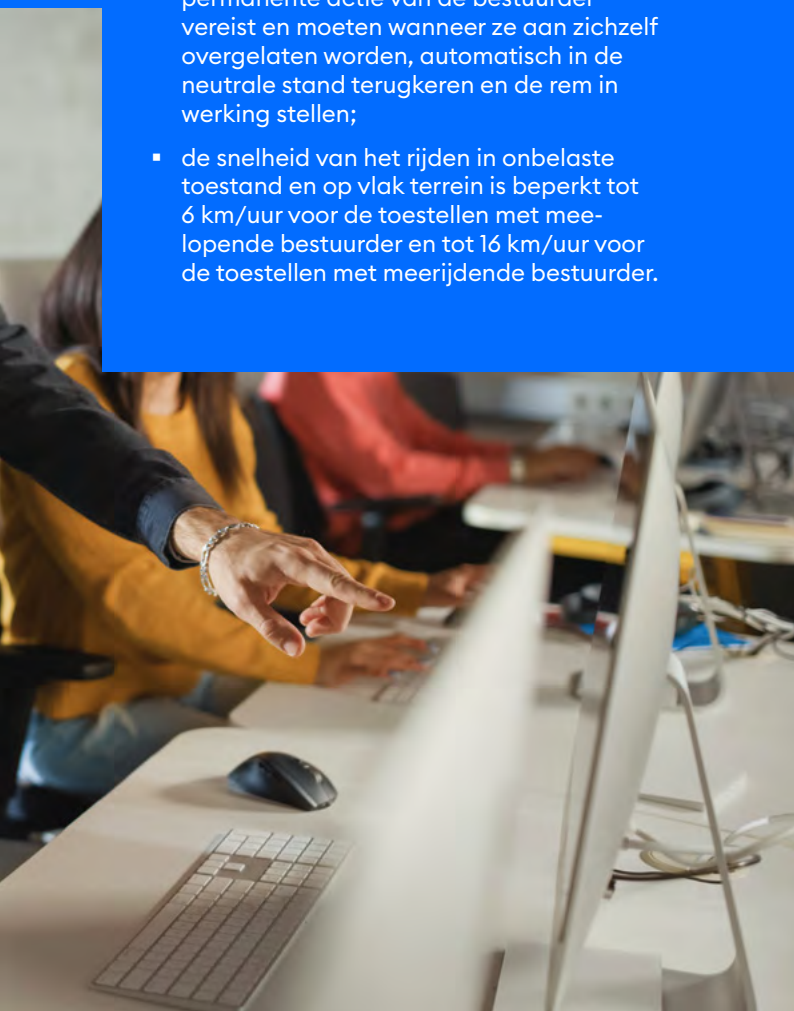
Deze analyse moet het mogelijk maken in elk geval de agentia te herkennen waaraan de jongeren op het werk kunnen worden blootgesteld, de procédés en werkzaamheden waarbij ze kunnen worden betrokken en de plaatsen waar ze aanwezig kunnen zijn.

De werkgever is ertoe gehouden de nodige preventiemaatregelen te treffen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de jongeren op het werk, zodat zij beschermd zijn tegen elk risico dat hun veiligheid, lichamelijke of geestelijke gezondheid, of ontwikkeling kan schaden.

Wanneer op grond van de bedoelde risicoanalyse een risico is gebleken, past de werkgever de voor de situatie van de betrokken jongere passende maatregelen toe, waarbij hij rekening houdt met de samenvoeging of het gecombineerde effect ervan.

De werkgever verricht de risicoanalyse en bepaalt de te nemen maatregelen in samenwerking met de preventieadviseur(s) van de diensten voor preventie en bescherming op het werk. De resultaten van de analyse en de te nemen maatregelen worden opgenomen in het globaal preventieplan.

De werkgever licht de jongeren op het werk in over mogelijke risico's en over alle maatregelen ter bescherming van hun gezondheid en veiligheid.



Onderworpenheid aan de Sociale Zekerheid

Normaal gezien zijn voor de studenten de gewone sociale-zekerheidsbijdragen (RSZ-werkgever en 13,07 % RSZ-werknemer) verschuldigd zoals voor gewone arbeiders en bedienden.

Op deze algemene regel zijn wel een aantal belangrijke uitzonderingen voorzien. Zo kan een student in 2025 gedurende 650 uren per jaar voordelig werken (= het contingent). Zowel de student zelf als zijn werkgever betalen voor deze uren beduidend minder bijdragen aan de RSZ.



Solidariteitsbijdragen

Krachtens art. 17bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 zijn de studenten die aan onderstaande voorwaarden voldoen en de werkgevers die hen tewerkstellen niet onderworpen aan gewone socialezekerheidsbijdragen gedurende een beperkt aantal uren per jaar.

650 arbeidsuren per kalenderjaar

Sinds 1 januari 2025 kan een student gedurende 650 uren per kalenderjaar werken zonder aan de normale socialezekerheidsbijdragen onderworpen te zijn. Deze 650 uren kunnen gespreid worden over een heel kalenderjaar. Tegen een voordelig RSZ-percentag

De tewerkstelling van de studenten is onderworpen aan solidariteitsbijdragen. Deze solidariteitsbijdragen zijn gelijk aan 5,42 % werkgeversbijdragen (+0,01 % bijdrage Asbestfonds) en 2,71 % werknemersbijdragen (inhouding op het brutoloon). In totaal is er dus 8,14 % bijdragen verschuldigd aan de RSZ.

Opgelet

Om te kunnen genieten van dit gunstige RSZ-regime moet wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan.

Zo:

- moet de werkgever het aantal uren dat de student zal werken in Dimona melden met het type werknemer STU en dit per kwartaal. Bovendien moet de Dimona-aangifte tijdig gebeuren (dit wil zeggen uiterlijk op het moment van indiensttreding) om van de solidariteitsbijdragen te kunnen genieten;
- mag een student niet tewerk worden gesteld tijdens periodes waarin hij of zij verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinstelling en;
- mag de betrokken student niet meer werken dan 650 uren per kalenderjaar;
- moet je als werkgever aan de RSZ een bewijs kunnen voorleggen dat de betrokkene effectief student is. Een (kopie van een) bewijs/attest van inschrijving aan een (hoge) school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar volstaat hiervoor.

Dit neemt echter niet weg dat de student die reeds minstens 12 maanden ononderbroken voor dezelfde werkgever werkt, geacht wordt te zijn verbonden met een gewone arbeidsovereenkomst en aldus ook niet meer kan genieten van de solidariteitsbijdragen als student. Eénmaal men deze dienstanciënniteit bij een werkgever heeft opgebouwd, blijft die voor de volgende jaren gelden en kan men met deze werkgever geen overeenkomst voor studenten meer afsluiten. De student kan wel tegelijkertijd/nadien bij een andere werkgever een studentenovereenkomst afsluiten.

Dimona

Op basis van de gesloten overeenkomst, kan de werkgever arbeidsuren reserveren en dit via de Dimona-aangifte. Naast de gewone gegevens moet immers eveneens het aantal uren aangegeven worden dat de student zal worden tewerkgesteld.

Deze Dimona's moeten per kwartaal gebeuren. Men moet dus per kwartaal meegeven hoeveel uren de student bij de werkgever tewerk zal worden gesteld. Loopt een overeenkomst over meerdere kwartalen, dan moeten er meerdere Dimona's worden gedaan, nl. zoveel als er kwartalen zijn gedekt door de overeenkomst. Gebeurt de Dimona-aangifte niet tijdig, dan kan de werkgever niet genieten van het voordeel van de solidariteitsbijdragen.

Enkel de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden meegeteld. De uren voor feestdagen, betaalde ziekte dagen en andere uren waarvoor de werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresteerd arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden.



Opgelet

De solidariteitsbijdrage is wel verschuldigd op het loon voor deze uren.

Overschrijding van het contingent

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 651e uur.

Als bij het indienen van de Dimona blijkt dat de student al voor meer dan 650 uren in hetzelfde kalenderjaar werd aangegeven, ontvangt de werkgever een niet-blokkerende melding. Wordt de Dimona gedaan via een beveiligd kanaal, wordt eveneens het aantal uren van overschrijding meegedeeld.

Gepresteerde versus gereserveerde uren?

Nadat de werkgever zijn DmfA-aangifte voor een bepaald kwartaal heeft verzonden, zal de RSZ een vergelijkende controle, de zogenaamde cross controle, doen tussen de Dimona-aangifte en de DmfA-aangifte. Op basis van deze vergelijking zal de RSZ de teller, indien nodig, rechtzetten.

Wanneer een werkgever ook in het volgende kwartaal uren heeft gereserveerd, is er een automatische overdracht van de gereserveerde maar niet gepresteerde uren naar het volgend kwartaal. Zijn er in een volgend kwartaal geen uren gereserveerd, worden de niet gepresteerde uren daarentegen na de cross controle weer vrijgegeven.

De student presteerde minder uren dan oorspronkelijk aangegeven - wat nu?

Ingeval de student minder uren presteerde dan oorspronkelijk aangegeven in Dimona, kan de werkgever een wijzigende Dimona-aangifte doen en dit zolang de DmfA-aangifte nog niet is verstuurd. Doet de werkgever dit niet dan zal de crosscontrole tussen Dimona en DmfA zorgen voor een rechtzetting van het contingent. Daar de teller in het eerste geval sneller zal worden rechtgezet, raden we aan een wijzigende Dimona-aangifte te doen. Wanneer de werkgever geen wijzigende Dimona-aangifte doet en de student niet kan wachten tot het moment van de crosscontrole, kan deze steeds zelf contact opnemen met de RSZ om het contingent te laten rechtzetten.

Teller

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voorziet in een beveiligde webapplicatie waar de student kan controleren hoeveel dagen hij nog kan werken tegen de solidariteitsbijdrage. Via de website www.studentatwork.be kan de student deze beveiligde webapplicatie student@work raadplegen. Hij kan er ook een attest met het aantal resterende uren aanmaken, afdrukken of versturen via e-mail. Hierop staat ook een toegangscode die hij aan de werkgever kan bezorgen, zodat die op beveiligde omgeving van de portaalsite het resterend aantal uren van de student kan consulteren. De toegangscode is drie maanden geldig voor de werkgever.

Leidraad aanwerving studenten

Als u een student bij u wilt tewerkstellen, dan dient u toch een aantal zaken in het achterhoofd te houden. We geven u dan ook graag een leidraad bij de aanwerving van studenten:

- Bedenk steeds op voorhand hoeveel uren per kwartaal u de student tewerk wilt stellen.
- Nodig de student uit voor een gesprek en vraag hem het attest mee te brengen dat hij kan afprinten via student@work en waarop u kan controleren hoeveel uren de student nog tegen de solidariteitsbijdrage kan worden tewerk gesteld. Op dat attest vindt u eveneens een code terug waarmee u zelf via de portaalsite de laatste stand van zaken kan controleren betreffende het aantal openstaande uren.
- Sluit met de student een arbeidsovereenkomst voor studenten.
- Doe op basis van de gesloten arbeidsovereenkomst en zeker voor aanvang van de tewerkstelling een Dimona-aangifte. Let op, deze Dimona-aangifte is kwartaalgebonden en moet het aantal uren bevatten waarop de student bij de werkgever zal worden tewerk gesteld. Deze gegevens moeten blijken uit en overeenstemmen met de gesloten arbeidsovereenkomst.

RSZ-vrijstellingen

Onder andere volgende categorieën van studenten zijn volledig vrijgesteld van RSZ-bijdragen. De vrijstelling geldt zowel wat de tewerkstelling tijdens het schooljaar als tijdens de schoolvakanties betreft. Aan deze vrijstelling zijn verder geen voorwaarden verbonden.

Studenten die in het kader van hun studies een stage doorlopen in een onderneming. Meestal bestaat er geen arbeidsovereenkomst. Er wordt bovendien geen loon uitbetaald gezien het precies de bedoeling is een opleiding te geven.

Studenten die occasionele arbeid verrichten.

Occasionele arbeid is arbeid verricht voor de privé-huishouding van de werkgever of zijn familie:

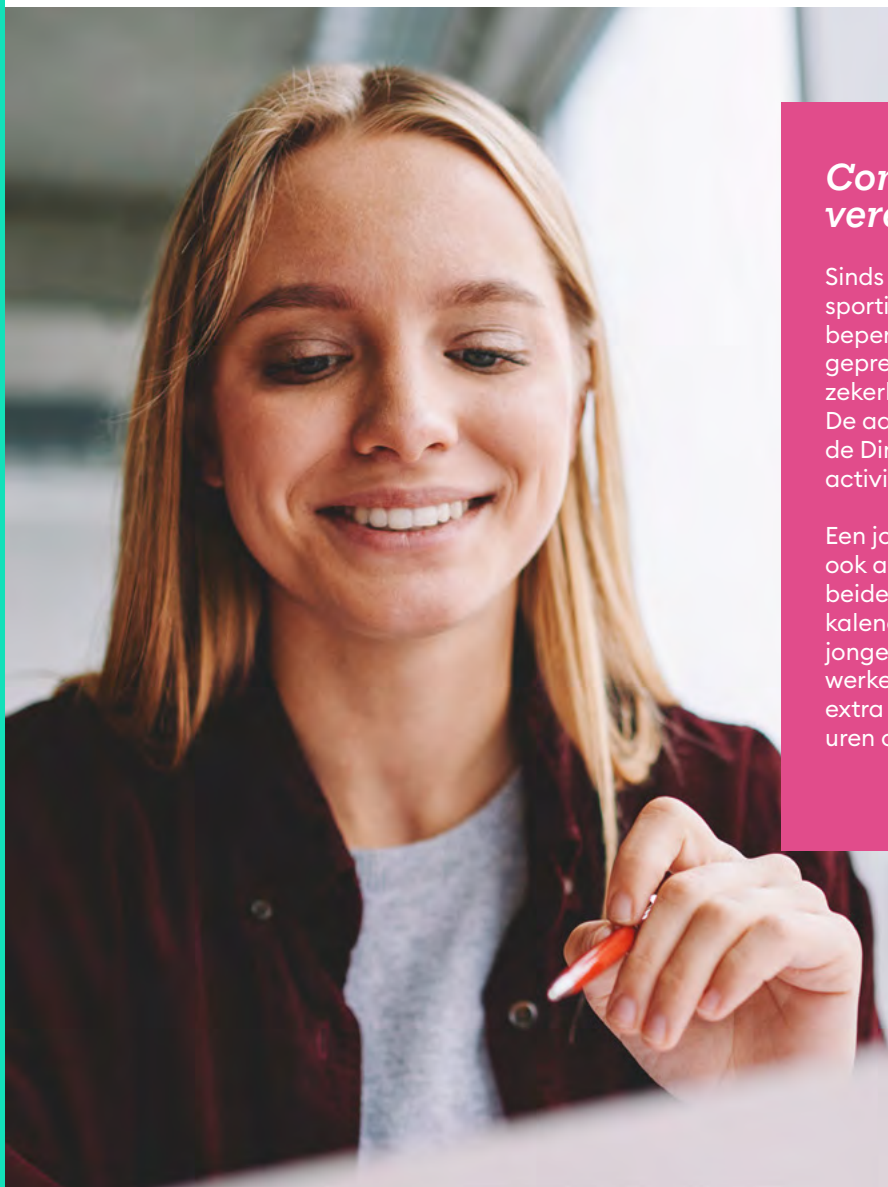
- gedurende maximum 8 uur per week;
- bij één of meer werkgevers. De werkgever doet dus best navraag over de mogelijke prestaties van de student bij andere werkgevers.

Het moet daarbij gaan om prestaties van intellectuele aard (bijvoorbeeld babysitting, gezelschap houden van oudere personen en boodschappen helpen doen of minder mobiele personen begeleiden) of manuele prestaties die niet van huishoudelijke aard zijn (zoals klusjes uitvoeren, de tuin onderhouden). Voor prestaties van manuele aard moet wel steeds een aangifte gebeuren, ongeacht het gepresteerd aantal uren.

Combinatie met verenigingswerk

Sinds 2022 kunnen bepaalde activiteiten in de sportieve en socio-culturele sectoren voor een beperkt aantal uren per kwartaal en per jaar gepresteerd worden zonder dat op het loon sociale zekerheidsbijdragen betaald moeten worden. De aangifte van deze uren moet gebeuren met de Dimona types S17, O17 of T17, naargelang de activiteit.

Een jongere die als jobstudent kan werken, kan ook als verenigingswerker aan de slag. Wanneer beide statuten gedurende een bepaald kalenderjaar gecombineerd worden, kan de jongere slechts 190 uren werken als verenigingswerker. Overschrijdt hij dit aantal, dan worden de extra uren afgetrokken van het contingent van 650 uren om als jobstudent te werken.





Combinatie met gelegenheidsarbeid

Studenten tewerkgesteld als gelegenheidsarbeider in de tuinbouwsector (PC 145 met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen) en in de landbouwsector (PC 144) zijn onderworpen aan de gewone bijdragepercentages berekend op het respectievelijke dagforfait land – of tuinbouw voor gelegenheidsarbeiders. In de land- en tuinbouw zijn er volledig gescheiden contingenten van studentenarbeid en gelegenheidsarbeid. Een student kan dus zowel het volledig contingent van 650 uren als student met toepassing van de solidariteitsbijdrage als 65 dagen als gelegenhedswerknemer in de land- en tuinbouw, eventueel met 35 bijkomende dagen in de witloofteelt of in de champignonteelt, met toepassing van deze forfaits uitputten.

Studenten tewerkgesteld als gelegenheidsarbeider in de horecasector (PC 302) zijn onderworpen aan de gewone bijdragepercentages berekend op het lager dag – of uurforfait voor gelegenheidsarbeiders. In de horeca zijn er volledig gescheiden contingenten van studentenarbeid en gelegenheidsarbeid. Een student kan dus zowel het volledig contingent van 650 uren als student met toepassing van de solidariteitsbijdrage als 50 dagen als gelegenhedswerknemer met toepassing van deze forfaits uitputten.

De student heeft de keuze tussen de verschillende statuten. Met andere woorden, het contingent aan uren studentenarbeid moet niet zijn uitgeput vooraleer een tewerkstelling als gelegenhedswerknemer mogelijk is.

Opgelet

De student moet tewerkgesteld worden in het kader van een studentenovereenkomst, ongeacht het statuut dat bij de RSZ werd aangegeven (student, gelegenhedswerknemer of verenigingswerker).

Fiscale toestand van jobstudenten

Inhouding van bedrijfsvoorheffing

Principe: bedrijfsvoorheffing

In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, moet in principe bedrijfsvoorheffing (BV) ingehouden worden op het loon van de jobstudent. Dit gebeurt op basis van de regels die gelden voor de gewone arbeiders en bedienden.

De werkgever moet de BV inhouden, zelfs als hij weet dat de ingehouden BV achteraf door de belastingadministratie zal worden terugbetaald aan de jobstudent.

Uitzondering: géén bedrijfsvoorheffing

Er bestaat nochtans een belangrijke uitzondering. Er moet geen BV worden ingehouden indien:

- de student in dienst werd genomen met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten;
- de student maximaal 650 aangegeven uren studentenarbeid per kalenderjaar werkt;
- de tewerkstelling van de student volledig is vrijgesteld van gewone RSZ-bijdragen en enkel de solidariteitsbijdrage verschuldigd is.

De student als belastingplichtige

Fiche 281.10

Inkomsten die een student verkrijgt uit een beroepsactiviteit, moeten steeds als een persoonlijk inkomen worden beschouwd. Het loon van de student kan dus nooit samengevoegd worden met de inkomsten van zijn ouders, zelfs als de student jonger is dan 18 jaar. De student moet dan ook altijd een belastingaangifte invullen in eigen naam. De werkgever van zijn kant is verplicht een fiscale fiche 281.10 op te maken. Hierop moet het totale bruto belastbare loon worden vermeld en de eventueel ingehouden bedrijfsvoorheffing.

Het origineel wordt opgestuurd naar de belastingadministratie, het dubbel moet aan de student worden bezorgd.

Effectieve belastingheffing

De student zal op basis van zijn tewerkstelling in 2025 geen belasting verschuldigd zijn voor zover het inkomen volgende grens niet overschrijdt:

Aanslagjaar 2026 (Inkomsten 2025)	Maximaal jaarlijks netto belastbaar inkomen
Student	10 910 euro

Opmerking

Indien het inkomen van de student minder bedraagt dan bovenstaande grens en er toch BV werd ingehouden, dan kan de student de door de werkgever ingehouden BV teruggestort krijgen op voorwaarde dat de student zelf een belastingaangifte invult voor het aanslagjaar 2026.

Deze belastingvrije som geldt niet voor niet-inwoners wanneer hun in België belastbare beroepsinkomsten niet minstens 75 % bedragen van hun wereldwijd inkomen.

Het maximaal bruto belastbaar inkomen is het inkomen van de student na afhouding van ofwel de volledige RSZ-bijdragen, ofwel de solidariteitsbijdragen, naargelang het geval.

Teneinde het netto belastbaar inkomen te bekomen mogen beroepskosten worden afgetrokken van het bruto-belastbaar loon. De student mag te allen tijde de gemaakte kosten bewijzen. Wanneer dit gevraagd wordt, moet hij wel de nodige bewijsstukken kunnen voorleggen om de gemaakte kosten te staven. Indien de student zijn kosten niet kan bewijzen of die kosten gering zijn, dan worden deze beroepskosten forfaitair bepaald.



De student als persoon ten laste in de belastingaangifte van de ouders

Het loon van de student mag nooit worden samengevoegd met de inkomsten van zijn ouders. Het inkomen van een student kan echter wel een weerslag hebben op de belastingtoestand van de ouders. De student kan immers onder bepaalde voorwaarden als kind ten laste worden beschouwd. De ouders kunnen dan een belastingvermindering genieten.

Hiertoe moet aan volgende voorwaarden voldaan zijn:

- de student moet deel blijven uitmaken van het gezin van zijn ouders. Dit wordt nagegaan op 1 januari 2026 (voor de belasting verschuldigd op de in 2025 verworven inkomsten). Studenten die definitief afzonderlijk gaan wonen, maken geen deel meer uit van het gezin. Zij kunnen dan ook niet langer als persoon ten laste aangemerkt worden. Studenten die “op kot zitten” blijven daarentegen wel deel uitmaken van het gezin van de belastingplichtige.
- de student mag niet door zijn ouders tewerkgesteld geweest zijn. Indien de ouders aan hun kind een loon toekennen, hoe gering ook, en dit loon aftrekken als beroepskost in hun eigen aangifte, is dit kind niet meer ten laste voor dat jaar.
- de bestaansmiddelen van de student gedurende het jaar 2025 mogen volgende grenzen niet overschrijden (1):

	Netto bestaans- middelen	Bruto voor 20 % beroepskosten	Bruto belastbaar (incl. vrijgestelde inkomsten uit studentenarbeid) (2)	Bruto bezoldigingen uit studentenarbeid (incl. 2,71 % solidariteits- bijdrage, te betalen door student)
	Voor inkomstenjaar 2025			
Kind van belastingplichtigen die gemeenschappelijk belast worden	7 520 euro	9 400,00 euro	12 820,00 euro	13 177,10 euro

(2) Het maximaal bruto belastbaar inkomen is het inkomen van de student na afhouding van (naargelang het geval) de volledige RSZ- bijdragen of van de solidariteits-bijdragen.

Voor het inkomstenjaar 2025 bedraagt het grensbedrag van de netto bestaansmiddelen voor alle studenten hetzelfde. In de jaren vóór het inkomstenjaar 2023 gold een hoger grensbedrag indien de student een kind was van een alleenstaande belastingplichtige en een nog hoger grensbedrag indien de student een handicap had en ten laste was van een alleenstaande belastingplichtige.

Er moet nochtans geen rekening gehouden worden met:

- onderhoudsuitkeringen ten belope van 4 100 euro;
- inkomsten uit studentenarbeid, een alternerende opleiding of verdiend als student-zelfstandige ten belope van 3 420 euro;
- wettelijke gezinsbijslagen;
- premies voorhuwelijkssparen;
- studiebeurzen;
- ontvangen erfenissen of schenkingen;
- wettelijke toeslagen aan mindervaliden.

De vermindering voor kinderlast wordt toegekend onder de vorm van een verhoging van het belastingvrij gedeelte van het inkomen.

De verhoging van dit belastingvrij gedeelte kan als volgt worden weergegeven:

Aantal kinderen (1) ten laste	Verhoging belastingvrij gedeelte
1	1 980 euro
2	5 110 euro
3	11 440 euro
4	18 510 euro

(1) Het gehandicapt kind telt voor twee.

Indien er meer dan 4 kinderen ten laste zijn, wordt het belastingvrij gedeelte verhoogd met 7 070 euro per bijkomend kind.

Opmerking

Om ten laste te blijven mag de student zelf geen bezoldigingen ontvangen die voor de belastingplichtige beroepskosten zijn. Indien een student dus bij vader of moeder werkt en een loon ontvangt dat voor hen een aftrekbare beroepskost vertegenwoordigt, is hij niet meer ten laste. Het bedrag van het loon speelt geen enkele rol.

Als de student daarentegen in de vennootschap werkt waarvan de ouders zaakvoerder of bestuurder zijn, kan hij toch ten laste blijven.

Arbeidsongevallen- verzekering

De werkgever moet voor al de studenten een arbeidsongevallenverzekering afsluiten. Dit ongeacht of de tewerkstelling van de student onderworpen is aan de gewone RSZ-bijdragen, aan de solidariteitsbijdragen of niet onderworpen is aan RSZ-bijdragen. Bij vakantiewerk mag dit dus niet uit het oog worden verloren.



Jaarlijkse vakantie

Een student die is tewerkgesteld, en waarvoor de gewone RSZ-bijdragen - tak jaarlijkse vakantie - worden ingehouden, bouwt in dezelfde mate als een gewone werknemer vakantierechten op voor het volgende kalenderjaar. Zo zal hij bij zijn uidiensstreding ook aanspraak kunnen maken op een vakantiegeld bij uitdienst-treding, voor zover het een stedentbediende betreft.

Wanneer het tewerkstelling betreft waarvoor enkel de solidatiteitsbijdragen verschuldigd zijn, heeft de student op basis van deze twerkstelling geen recht op jaarlijkse vakantie in het daaropvolgende jaar.

Kinderbijslag

Op 1 januari 2019 veranderde er heel wat in de regelgeving rond kinderbijslag. In deze nieuwe structuur werd de bevoegdheid over de kinderbijslag overgedragen aan de gewesten.

Dit betekent dat er parallel 4 regelgevingen van kracht zijn in Vlaanderen, Wallonië, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Welk gewest bevoegd is voor het beheer van de kinderbijslag wordt bepaald door de woonplaats van het kind. Het recht op kinderbijslag werd tevens losgekoppeld van de prestaties en werkgever van de ouders.

Ook voor studerende of werkzoekende jongeren zijn er een aantal belangrijke wijzigingen in de voorwaarden om verder recht te hebben op kinderbijslag.



Vlaanderen

In Vlaanderen heet de kinderbijslag sinds 1 januari 2019 Groeipakket. Dit pakket behelst het geheel aan kinderbijslag en extra tegemoetkomingen op maat van het gezin en dit voor kinderen die in Vlaanderen wonen. We spreken vanaf dan ook van gezinsbijslag.

Onvoorwaardelijk recht

Elk kind heeft binnen het Groeipakket onvoorwaardelijk recht tot en met de maand waarin het 18 wordt. Voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte werd deze grens opgetrokken tot en met de maand waarin zij 21 jaar worden.

Na het onvoorwaardelijk recht is er nog maximaal recht tot en met de maand waarin men 25 jaar wordt, indien aan de vooropgestelde voorwaarden voldaan werd. Men gaat in eerste instantie na of een kind verder rechtgevend studies volgt. Bij het stopzetten van de studies of bij de start van een tewerkstelling (al dan niet als student) gelden bijkomende voorwaarden.

Wettelijk gezien moet de persoon die de gezinsbijslag ontvangt elke mogelijke belemmering voor de verdere toekenning van de gezinsbijslag tijdig meedelen. Het is dus aangeraden om de uitbetalingsactor tijdig te contacteren, zeker bij twijfelachtige situaties.

Studenten en schoolverlaters

Studenten die voltijds onderwijs volgen

Wie is student?

Als voltijds student wordt beschouwd iedereen die algemeen, vak- of kunstonderwijs volgt met een programma van minstens 17 uren per week. Verder zijn dit studenten hoger onderwijs die een opleiding volgen van minstens 27 studiepunten of zelf een erkend programma van minstens 13 uur per week samenstellen. Ook het buitengewoon onderwijs komt hierbij in aanmerking. Tenslotte zijn ook onderwijs voor sociale promotie, tweedekansonderwijs en de vrije studenten erkend als het programma voldoet aan de norm van het hoger of het algemeen onderwijs.

Schoolverlaters

Wie is schoolverlater?

Wie zijn studies stopzet, heeft verder recht op gezinsbijslag gedurende 12 maanden na het stopzetten van de studies. Wanneer de jongere binnen deze periode wel opnieuw gaat studeren, wordt de periode van schoolverlater onderbroken en worden de reeds gebruikte maanden in mindering gebracht. Het resterende saldo kan verder gebruikt worden wanneer de studies opnieuw worden beëindigd.

Voorwaarden bij tewerkstelling

De voorwaarden o verder recht te hebben op gezinsbijslag zijn hetzelfde voor zowel studenten als schoolverlaters:

- De jongeren mag niet meer dan 650 uren per kalenderjaar werken met een studentencontract.
- Een gewone arbeidsovereenkomst (dus geen studentencontract) mag de urengrens van 80 uren per maand niet overschrijden.

Belangrijk

Indien een jongere reeds 650 uren werkte met een studentencontract en nadien nog verder tewerkgesteld is met een studentencontract, zullen deze overuren meegeteld worden als een gewone tewerkstelling en dus getoetst worden aan de urengrens van 80 uren per maand.

- Er is geen recht op gezinsbijslag wanneer een jongere een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefent.
- De jongere mag geen sociale uitkering ontvangen, met uitzondering van leefloon of inkomsten uit vrijwilligerswerk.

Mindervalide kinderen

Waar vroeger de FOD Sociale Zekerheid bevoegd was voor de erkenning van specifieke ondersteuningsbehoeften bij kinderen, werd dit overgedragen aan Agentschap Opgroeien (het vroegere Kind en Gezin) sinds 1 januari 2019.

Zoals eerder aangehaald hebben kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte onvoorwaardelijk recht tot en met de maand waarin ze 21 worden, op voorwaarde dat zij een lopende erkenning hebben tot die leeftijd. Tot en met de maand waarin ze 18 worden hebben zij, net als andere kinderen, een onvoorwaardelijk recht, ongeacht hun studies of beroepsactiviteit. Vanaf 18 jaar hebben zij verder recht op het basisbedrag op basis van hun erkenning. Om te bepalen of zij echter ook verder recht hebben op het supplement dat bovenop het basisbedrag wordt toegekend, dienen zij aan dezelfde voorwaarden te voldoen als voor studenten en schoolverlaters.

Voor hen komt hier wel de uitzonderingsmaatregel bij dat indien zij tewerkgesteld zijn in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of in een bedrijf voor aangepast werk, dit geen beletsel vormt voor het toekennen van het supplement. Ook het ontvangen van een beroepsinschakelingsuitkering vormt geen beletsel (dit is geen werkloosheidsuitkering).

Er is voor deze jongeren tevens geen meldingsplicht meer van een tewerkstelling meer aan Opgroeien aangezien dit een erkenning niet zal beïnvloeden. Bij een tewerkstelling dient de uitbetalingsactor echter wel op de hoogte te worden gebracht om na te gaan of deze invloed heeft op de toekenning van de gezinsbijslag.

Opgelet

De federale overheid heeft beslist dat ook kinderen met een beperking een Inkomens-Vervangende-Tegemoetkoming (IVT) of een Integratie-Tegemoetkoming (IT) kunnen ontvangen vanaf de leeftijd van 18 jaar (en dit met terugwerkende kracht vanaf 01/08/2020). Voordien kon men dit pas ontvangen vanaf 21 jaar. Een cumul van deze IVT of IT met de zorgtoeslag van het Groeipakket is daarom niet meer mogelijk sinds 01/06/2021. Er is mogelijk wel nog recht op het basisbedrag, zolang de medische erkenning loopt (max tot 21 jaar), maar dus niet meer op het supplement van de zorgtoeslag als het kind een IVT of IT ontvangt.

In Wallonië krijgen jongeren die erkend zijn als levende met een beperking een supplement op de gezinsbijslag en dit bedrag kan wel gecumuleerd worden met de IVT of IT.



Wallonië

Studenten

Studenten die voltijds onderwijs volgen

De voorwaarden om als student beschouwd te kunnen worden, zijn dezelfde als voor Vlaanderen en Brussel. Tijdens de zomervakantie kunnen studenten geboren voor 2001 onbeperkt werken als zij hun studie het volgende schooljaar voortzetten. Tijdens het 1e, 2e en 4e trimester mogen zij echter niet meer dan 240 uur werken.

Deeltijds onderwijs en alternerend leren

Het inkomen uit een stage wordt geneutraliseerd, maar voor jongeren geboren voor 2001 wordt wel rekening gehouden met andere vormen van inkomsten (bijvoorbeeld uitzendarbeid, gewone arbeidsovereenkomst) naast de stage of de studentenjob.

Studentenjob

Alle inkomsten uit een studentenovereenkomst worden geneutraliseerd. Het moet echter wel om een studentenovereenkomst gaan om voor deze vrijstelling in aanmerking te komen. Inkomsten uit een gewone tewerkstelling moeten onder de loonnorm blijven. In Wallonië wordt een onderscheid gemaakt tussen kinderen die vóór 1 januari 2001 geboren zijn en kinderen die na die datum geboren zijn.

Jongeren geboren vóór 2001

- Maximaal 240 uur per kwartaal werken, met uitzondering van de uren die in het kader van een studentenovereenkomst worden gewerkt.
- Wanneer een student een werkloosheidsuitkering geniet, kan hij geen kinderbijslag meer ontvangen.

Jongeren geboren na 2001

Voor kinderen die na deze datum geboren zijn, vervalt de verplichting om aan te tonen dat het kind tussen 18 en 21 jaar nog op school zit. Gezinstoelagen worden automatisch aan deze leeftijdsgroep toegekend als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- De student mag geen werkloosheids-uitkering ontvangen;
- Met een studentenovereenkomst kan de student onbeperkt werken, maar wel binnen de grenzen die de sociale zekerheid voor studentenovereenkomsten heeft vastgesteld (650 uren per kalenderjaar);
- Werken met een gewone arbeidsovereenkomst mag niet meer dan 240 uur per kwartaal bedragen;
- Werk als zelfstandige wordt onder bepaalde voorwaarden aanvaard. De uitbetalende diensten raden gezinnen aan contact met hen op te nemen wanneer een jongere een zelfstandige activiteit wil beginnen, zodat zij advies kunnen geven dat op de situatie is afgestemd.

Werkzoekenden die de school hebben verlaten

Jongeren geboren vóór 2001

Een jongere die zich na zijn studie tijdig als werkzoekende laat inschrijven, behoudt het recht op kinderbijslag gedurende een periode van 360 dagen vanaf die datum. Om op tijd geregistreerd te zijn, moet de jongere zich inschrijven uiterlijk op:

- de dag na het voortijdig stopzetten van de studies of opleiding
- 1 augustus als men het schooljaar beëindigde en de jongere ouder is dan 18
- de dag na het laatste examen in het geval van een herexamen
- de dag na het beëindigen van de leerovereenkomst (geen schoolvakantie!)

Bij een niet-tijdige inschrijving zal het kinderbijslagfonds slechts kinderbijslag in de hoedanigheid van werkzoekende schoolverlater kunnen toekennen voor een periode die begint bij de inschrijving en die eindigt 360 dagen na de datum waarop de werkzoekende zich had moeten inschrijven. Pas vanaf de maand volgend op de inschrijving kan opnieuw kinderbijslag worden toegekend.

Jongeren geboren na 2001

De periode waarin men recht heeft op kinderbijslag is niet langer gekoppeld aan de datum van voltooiing van de studie. Het recht op kinderbijslag op grond van de status van werkzoekende wordt pas vanaf de 21e verjaardag onderzocht.

Indien de jongere de status van werkzoekende heeft, gaat de eerste periode van rechten in op de datum van de laatste inschrijving als werkzoekende en duurt deze 360 dagen, tenzij er sprake is van een beletsel, namelijk:

- Als men meer dan 240 uur per kwartaal werkt (uitgezonderd met een studentenovereenkomst, zelfstandigen zonder sociale bijdragen en alternerend leren);
- Als men een sociale uitkering ontvangt (ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval of beroepsziekte) wanneer dit het gevolg is van een ongeoorloofde activiteit;
- Als men een werkloosheidsuitkering of een uitkering voor loopbaanonderbreking ontvangt;

Na de leeftijd van 21 jaar moet de jongere opnieuw het bewijs leveren van zijn toestand als student, werkzoekende, stagiair, enz. tot de leeftijd van 25 jaar.





Voorwaarden bij tewerkstelling

Tijdens de laatste zomervakantie kan men op basis van de hoedanigheid van student ook recht hebben op kinderbijslag als men voldoet aan de 240-urennorm.

Jongeren geboren voor 2001

Tijdens deze periode wordt het recht geschorst voor elke maand waarin men een maandelijks brutoloon ontvangt van meer dan de loonnorm van 759,28 euro/maand.

Beroepsinschakelings- of werkloosheids-uitkeringen, die vroeger een belemmering vormden, zijn dus toegestaan indien het bedrag ervan, eventueel aangevuld met een salaris of andere sociale uitkeringen, het vastgestelde plafond niet overschrijdt.

Jongeren geboren voor 2001

De situaties waarin er geen recht meer is op de kinderbijslag, blijven ongewijzigd:

- Als men meer dan 240 uur per kwartaal werkt (met uitzondering van werken met een studentenovereenkomst, werken als zelfstandige zonder sociale bijdragen en in het kader van alternerend leren)
- Als men een sociale uitkering ontvangt (ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval of beroepsziekte) wanneer dit het gevolg is van een ongeoorloofde activiteit
- Als men een werkloosheidsuitkering of een uitkering voor loopbaanonderbreking ontvangt

Brussel

In Brussel is de nieuwe wetgeving rond kinderbijslag op 1 januari 2020 van start gegaan. Anders dan in Wallonië en Vlaanderen geldt het nieuwe model vanaf die datum voor alle Brusselse jongeren, ongeacht hun geboortedatum.

Alle Brusselse jongeren hebben een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag tot en met augustus van het jaar waarin zij 18 worden, ongeacht hun studies of beroepsactiviteiten.

Vanaf september van het jaar waarin zij 18 worden, wordt het recht op kinderbijslag onderzocht op basis van het schoolattest of een inschrijving als werkzoekende schoolverlater volgend op het beëindigen van de studies.

Studenten

In Brussel gelden bij het uitoefenen van een beroepsactiviteit dezelfde regels voor alle studenten, of ze nu voltijds studeren of een leerwerkopleiding volgen, en ongeacht de aard van hun beroepsactiviteit (studentenovereenkomst, arbeidsovereenkomst als gewone werknemer of een zelfstandige activiteit) :

- Tijdens het eerste, tweede en vierde kwartaal van het jaar blijft het recht op kinderbijslag behouden op voorwaarde dat de beroepsactiviteit niet meer dan 240 werkuren per kwartaal bedraagt. Voor wie meer dan 240 uren werkt in het kwartaal vervalt het recht op kinderbijslag voor het gehele kwartaal. Voor de berekening van deze 240 uren wordt geen rekening gehouden met de uren die in het kader van een opleiding alternerend leren en werken uitgevoerd worden. Voor wie een zelfstandige activiteit uitoefent, geldt dat de student die de sociale bijdragen van een zelfstandige in hoofdberoep betaalt wordt verondersteld meer dan 240 uren per kwartaal te werken. Er is geen mogelijkheid om het tegendeel aan te tonen en deze student verliest dan ook zijn recht op kinderbijslag. De student die verminderde sociale bijdragen betaalt behoudt zijn recht op kinderbijslag indien hij een schriftelijke verklaring op erewoord aflegt dat hij niet meer dan 240 uren per kwartaal werkt. De student die geen sociale bijdragen betaalt wordt verondersteld minder dan 240 werkuren per kwartaal te werken en behoudt zijn recht op kinderbijslag.
- Tijdens het derde kwartaal (juli, augustus en september) wordt het recht op kinderbijslag behouden, zelfs wanneer er meer dan 240 uren wordt gewerkt, op voorwaarde dat de studies worden verdergezet in september. Wanneer de studies niet worden verdergezet



in september geldt de norm van maximaal 240 uren in het derde kwartaal wel. Voor de berekening van deze 240 uren wordt geen rekening gehouden met de uren die in het kader van een opleiding alternerend leren en werken uitgevoerd worden. Voor wie een zelfstandige activiteit uitoefent, geldt dat ongeacht het bedrag aan sociale bijdragen dat wordt betaald, het recht op kinderbijslag behouden blijft op voorwaarde dat de studies worden verdergezet in september. Worden de studies niet verdergezet in september, dan gelden de regels die van toepassing zijn voor het werken als zelfstandige tijdens het eerste, tweede en vierde kwartaal.

- Het verkrijgen van een sociale uitkering wegens ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval of beroepsziekte, ongeacht het bedrag, heeft het verval van het recht op kinderbijslag tot gevolg voor de betreffende maand(en) wanneer de sociale uitkering voortvloeit uit een beroepsactiviteit die de norm van 240 uren per kwartaal heeft overschreden.
- Het verkrijgen van enige vorm van werkloosheidsuitkering heeft het verval van het recht op kinderbijslag tot gevolg voor de betreffende maand(en), ongeacht het bedrag en ongeacht of de werkloosheidsuitkering al dan niet voortvloeit uit een beroepsactiviteit die de norm van 240 werk per kwartaal heeft overschreden.



Werkzoekende schoolverlaters

De jongere die zich na zijn studies tijdig laat inschrijven als werkzoekende behoudt vanaf die datum gedurende een periode van 360 dagen het recht op kinderbijslag. Om tijdig ingeschreven te zijn moet hij zich ten laatste laten inschrijven op :

- de eerste dag na afloop van het laatste school- of studiejaar
- de dag na afloop van alle door de opleiding opgelegde activiteiten wanneer dit plaatsvindt na 1 augustus of na het einde van de leerwerkopleiding
- de dag na het inleveren van een afstudeerscriptie of de dag na de onderbreking van de voorbereiding van een afstudeerscriptie
- de dag na de stageperiode die nodig is om in een openbaar ambt te worden benoemd of de dag na de onderbreking van de stage
- de dag na de datum waarop nieuwe studies, een nieuwe leerwerkopleiding of een nieuwe opleiding voortijdig werden beëindigd, op voorwaarde :
- dat er niet meer dan vijftien maanden zijn verstreken tussen het einde van studies, een leerwerkopleiding of een opleiding, en de hervatting van studies, een leerwerkopleiding of een opleiding

- dat de nieuwe studies, de nieuwe leerwerkopleiding of de nieuwe opleiding ten minste zes maanden hebben geduurd in het geval dat de voornoemde periode van zestien maanden is overschreden

Bij een niet-tijdige inschrijving zal de kinderbijslaginstellingslechts kinderbijslag aan de werkzoekende schoolverlater toekennen voor een periode die aanvangt bij de inschrijving en die eindigt 360 dagen nadat men zich tijdig had moeten inschrijven.

Bij het uitoefenen van een beroepsactiviteit gelden dezelfde regels die van toepassing zijn voor de studenten (zie boven).

Duitstalige Gemeenschap

Ook de Duitstalige Gemeenschap lanceerde vanaf 1 januari 2019 haar nieuwe kinderbijslagsysteem. Alle gezinnen gaan automatisch over naar dat nieuwe systeem. Het voor de maand december 2018 ontvangen bedrag blijft behouden tot het nieuwe bedrag voordeliger wordt of het aantal rechthebbende kinderen in het gezin verandert. Het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap betaalt deze kinderbijslag voor alle gezinnen.

Webinar

Je kan ook ons webinar volgen om
alles te weten rond de wetgeving
van studentenarbeid:
acerta.be/opleiding-jobstudenten



Waarom kiezen voor Acerta?

Acerta ondersteunt starters, zelfstandigen en ondernemers in elke groeifase en elk hr-proces. We zijn marktleider in Vlaanderen en kennen een sterk groeiende aanwezigheid in Brussel en Wallonië. Als full service hr-dienstengroep hebben we alles in huis: vestigingsformaliteiten, sociale zekerheidsdiensten, payrollmanagement, gespecialiseerd juridisch advies, kinderbijslagdiensten, enz.

Je staat als klant steeds centraal

Correcte service

Onze permanente zorg gaat uit naar een correct beheer van jouw dossier, naar toegankelijke informatie en naar een kwaliteitsvolle dienstverlening.

Je geniet bij ons van een persoonlijke begeleiding.

Innovatieve tools

Je kan gerust zijn dat wij te allen tijde investeren in onze tools en ondersteuning. Daarbij stellen wij veiligheid, efficiëntie en een gemakkelijk gebruik voorop.

Zo staan wij 24/24 voor jou klaar.

Bereikbaar en snel

Je bent steeds van harte welkom in onze plaatselijke kantoren.

Voor meer informatie kan je steeds terecht in onze kantoren. Een actueel overzicht van onze kantoren vind je terug op onze website acerta.be/nl/werkgevers.

De kracht van mensen

acerta.be



acerta