

Syllabus

studentenarbeid

Laatste aanpassing: juni 2022

Je wilt een student in dienst nemen maar zit nog met een aantal vragen? Dan hopen wij jou daar met dit dossier een antwoord op te geven.

Inhoud

Je kunt via de inhoudsopgave verder klikken naar de verschillende onderwerpen.

1	Wat is een studentenovereenkomst?	2
2	Wie kan een studentenovereenkomst sluiten?	2
3	De studentenovereenkomst	4
	▪ De arbeidsovereenkomst	4
	▪ Dimona-aangifte	5
	▪ Sociaal document	5
	▪ Sancties	5
4	Proefperiode	6
5	Loonwaarborg bij ziekte of ongeval	7
6	Beëindiging van de studentenovereenkomst	7
7	Loon	8
8	Arbeidsreglementering	9
9	Sociale zekerheid	10
10	Kinderbijslag	13
11	Ziekteverzekering	15
12	Arbeidsongevallen	15
13	Werkloosheid	15
14	Jaarlijkse vakantie	15
15	Fiscale toestand	16

Wetgeving

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
- Wet van 28 juli 2011 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid, Staatsblad 19 augustus 2011.
- Kb van 12 september 2011 tot wijziging van artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, Staatsblad 30 september 2011.
- Kb van 1 september 2011 tot opheffing van artikel 17 van het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder kinderbijslag wordt verleend ten behoeve van het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, Staatsblad 28 september 2011.

1 Wat is een studentenovereenkomst?

Een studentenovereenkomst is een gewone arbeidsovereenkomst, maar dan gesloten met een student. Een arbeiders- of bediendecontract dus, dat je zowel tijdens de schoolvakantie als tijdens het schooljaar mag sluiten. De voordelen van de studentenovereenkomst zijn de voordelige solidariteitsbijdragen (zie punt 9) en de korte opzeggingstermijnen (zie punt 6). Een studentenovereenkomst is altijd voor bepaalde duur, de maximumduur bedraagt 12 maanden.

2 Wie kan een studentenovereenkomst sluiten?

De Arbeidsovereenkomstenwet geeft geen definitie van het begrip 'student', maar sluit wel bepaalde categorieën van studenten uit het toepassingsgebied. Het kb van 14 juli 1995 geeft uitvoering aan deze bepaling.

Het begrip 'student' mag je ruim interpreteren: wie regelmatig ingeschreven is in een onderwijsinstelling en geen beperkt leerplan volgt, wordt beschouwd als een student. Je kunt dus een studentenovereenkomst sluiten met regelmatige scholieren en studenten, met personen die een examen voor de Centrale Examencommissie voorbereiden, met thesisstudenten en met studenten ingeschreven als vrije leerling.

De student moet wel een bepaalde leeftijd bereikt hebben. Het moet gaan om:

- studenten van minstens 18 jaar, of
- studenten van minstens 15 jaar die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht en die onderwijs met volledig leerplan volgen. De student is niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht vanaf de

leeftijd van 16 jaar of vanaf 15 jaar als hij de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan gevolgd heeft.

Volgende categorieën komen niet in aanmerking voor een studentenovereenkomst:

- studenten die al 12 maanden werken. Daardoor zijn het geregelde werknemers geworden.
De ononderbroken periode van arbeid is het criterium om het onderscheid te maken tussen een geregelde tewerkstelling en studentenarbeid. Wanneer je een student langer dan 12 maanden tewerkstelt, kun je in de eerste 12 maanden de 'studentenregeling' (bv. in geval van ontslag) toepassen. Nadien zijn de algemene regels van de wet op de arbeidsovereenkomsten van toepassing.
- studenten die ingeschreven zijn in een avondschoon of die onderwijs met een beperkt leerplan¹ volgen, behalve:
 - studenten die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen. Zij kunnen wel werken als student, maar enkel gedurende de periodes van de schoolvakanties
 - studenten die alternerend leren. Zij kunnen onder volgende voorwaarden werken op basis van een studentenovereenkomst:
 - De student is ingeschreven in een systeem van alternerend leren en werken dat bestaat uit twee luiken, enerzijds, een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of door een opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid en, anderzijds, een praktische opleiding op de werkplek.
 - Studentenarbeid kan enkel wanneer de student geen onderwijs of opleiding moet volgen of niet aanwezig moet zijn op de werkplek.
 - De student mag alleen studentenarbeid verrichten bij een andere werkgever dan diegene waarbij hij de praktische opleiding op de werkplek volgt.
 - De student ontvangt geen werkloosheids- of inschakelingsuitkering.
- studenten die als stage arbeid moeten verrichten die deel uitmaakt van hun opleiding of studieprogramma

¹ Het begrip "onderwijs met beperkt leerplan" wordt in het kb van 14 juli 1995 niet nader omschreven. Studenten die een leerplan volgend van minstens 15 uur worden gewoonlijk niet uitgesloten. Gaat het over een lesplan van minder dan 15 uur, dan moet onderzocht worden of de student zich gedraagt als een "student-werknemer", voor wie de studie prioritair is, dan wel als een "werknemer-student", voor wie de studie slechts bijkomstig is. Het moet dus geval per geval worden bekeken. Volgens de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 330 van 9 juni 1970) moet het begrip "onderwijs met beperkt leerplan" immers geïnterpreteerd worden overeenkomstig de geldende onderwijswetgeving, rekening houdend met de ratio legis van de regeling op de studentenarbeid.

Sinds begin 2020 vraagt de RSZ extra bewijs voor de tewerkstelling van studenten. De werkgever die iemand bij de RSZ wil aangeven met toepassing van de solidariteitsbijdrage moet zich ervan vergewissen dat die persoon effectief student is.

De werkgever kan dat doen met alle middelen, maar louter een verklaring op eer van de student of het voorleggen van (een kopie van) een studentenkaart zal door de RSZ niet als voldoende bewijs aanvaard worden. Een (kopie van een) bewijs/attest van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar volstaat echter wel. De werkgever moet deze gegevens niet spontaan aan de RSZ bezorgen, maar in geval van discussie moet hij als werkgever kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat.

3 De studentenovereenkomst

▪ De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten moet je voor iedere student afzonderlijk schriftelijk opstellen, uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

Volgende vermeldingen moet je in de studentenovereenkomst opnemen:

- 1 identiteit, geboortedatum, woonplaats en eventueel verblijfplaats van de partijen
- 2 datum van begin en einde van de uitvoering van de overeenkomst
- 3 plaats van 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 van de werknemers
- 7 overeengekomen loon of, als dat niet vooraf vastgelegd kan worden, de wijze en de berekeningsbasis van het loon
- 8 het tijdstip waarop het loon uitbetaald wordt
- 9 de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten
- 10 het bevoegd paritair comité
- 11 aanvang en einde van de gewone werkdag, tijdstip en duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid
- 12 de plaats waar en de manier waarop de persoon, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) is aangewezen om de eerste hulp te verlenen, te bereiken is
- 13 de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt
- 14 in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad

- 15 in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk
- 16 in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging
- 17 het adres en het telefoonnummer van de interne en externe dienst(en) voor preventie en bescherming op het werk
- 18 het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de Sociale Wetten van het district waarin de student tewerkgesteld wordt

Wanneer de in de nummers 12 tot 19 bedoelde vermeldingen in het arbeidsreglement voorkomen, volstaat het er in de studentenovereenkomst uitdrukkelijk naar te verwijzen. Op de eerste werkdag moet de student een afschrift van dat arbeidsreglement ontvangen.

Op www.sociare.be, kennisbank 329, start werkrelatie, losse medewerkers, vind je een model van een studentenovereenkomst.

- **Dimona-aangifte**

Op basis van een getekende studentenovereenkomst moet je de student aangeven in [Dimona](#). Naast de gewone gegevens moet je per kwartaal het aantal uren aangeven dat je de student zult tewerkstellen. De Dimona's moeten gebeuren per kwartaal. Als de studentenovereenkomst loopt over meerdere kwartalen, zijn er dus evenveel Dimona's als er kwartalen gedekt zijn door de overeenkomst, behalve de kwartalen waarin geen enkele uur zal worden gepresteerd.

Op de aangifte geef je ieder begonnen uur aan als een volledig uur, zowel op Dimona als op Dmfa. Als het aantal aangegeven uren op Dimona en Dmfa door de afronding zou verschillen omdat er meerdere Dimona's zijn voor hetzelfde kwartaal, mag je als werkgever het aantal uren aanpassen op de laatste Dimona.

Meer informatie over de Dimona-aangifte van studentenarbeid lees je op de website van de Sociale Zekerheid of klik [hier](#).

- **Sociaal document**

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is een sociaal document dat je moet bijhouden op de plaats waar de student is tewerkgesteld. Na het einde van de tewerkstelling ben je verplicht om de overeenkomst nog gedurende een periode van 5 jaar te bewaren.

- **Sancties**

De sancties bij het niet naleven van de geëigende reglementering zijn afhankelijk van de aard van de inbreuk. Er is een onderscheid tussen de gevolgen voor de student en die voor de werkgever.

De student kan de overeenkomst op elk ogenblik beëindigen zonder naleving van een opzeggingstermijn of contractbreukvergoeding in de volgende gevallen:

- wanneer er geen geschreven arbeidsovereenkomst is of die te laat werd opgesteld
- wanneer niet alle verplichte vermeldingen werden opgenomen
- wanneer de dimona-aangifte niet gedaan werd

Gevolgen voor de werkgever:

- de studentenovereenkomst wordt in bepaalde gevallen geacht een gewone arbeidsovereenkomst (voor arbeiders of bedienden) te zijn. Je moet met andere woorden de normale opzeggingstermijnen in plaats van de verkorte opzeggingstermijnen voor studenten respecteren. Bovendien kun je een strafrechtelijke sanctie of een administratieve geldboete oplopen.

De studentenovereenkomst wordt een gewone arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- wanneer er geen geschreven arbeidsovereenkomst is of ze te laat opgesteld werd;
- wanneer de verplichte vermeldingen ontbreken inzake:
 - de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst
 - het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster zoals opgenomen in het arbeidsreglement

Wanneer je echter kunt aantonen dat de ontbrekende vermeldingen de student geen schade berokkenen, dan wordt de overeenkomst toch als een geldige studentenovereenkomst beschouwd.

Tot slot voorziet het Sociaal Strafwetboek in een sanctie m.b.t. het bijhouden van sociale documenten. Het kb van 8 augustus 1980 bepaalt dat de studentenovereenkomst een bij te houden sociaal document is. Overtreed je de bepalingen ervan, dan riskeer je een sanctie van niveau 2: een administratieve geldboete tussen 150 tot 1500 euro en/of een strafrechtelijke geldboete tussen 300 tot 3000 euro. De boete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken jobstudenten.

4 Proefperiode

Met de invoering van het eenheidsstatuut komt er een einde aan het proefbeding. Er geldt wel een uitzondering voor studentenarbeid. Voortaan beschouwt men de eerste drie effectieve werkdagen als student automatisch

als proeftijd. Tijdens deze periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer de overeenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding. Partijen hoeven dus niet langer een beding op te nemen in de studentenarbeidsovereenkomst.

5 Loonwaarborg bij ziekte of ongeval

Naar gelang van de aard van de arbeid volgt de studentenovereenkomst de bepalingen die gelden voor arbeiders of bedienden.

- student-arbeider en student-bediende met een overeenkomst van hoogstens drie maanden of tijdens de proefperiode

Bij ziekte geldt er een anciënniteitvoorwaarde van één maand. Je bent dus niet verplicht om gewaarborgd loon te betalen wanneer de student nog geen maand in dienst is. Na één maand moet je gewaarborgd loon betalen overeenkomstig de regeling voor arbeiders. Aangezien vele studentenovereenkomsten slechts voor een maand worden gesloten, ben je niet vaak verplicht gewaarborgd loon te betalen.

Bij een arbeidsongeval bestaat er geen anciënniteitvoorwaarde. In dat geval is er wel onmiddellijk gewaarborgd loon verschuldigd.

- student-bediende met een overeenkomst van minstens 3 maanden en buiten de proefperiode

Bij ziekte geldt er voor die categorie van studenten geen anciënniteitvoorwaarde. Wanneer de betrokken student arbeidsongeschikt is wegens ziekte, dan moet je gewaarborgd maandloon betalen overeenkomstig de regeling voor bedienden. Bij een arbeidsongeval geldt de regeling van betaling van gewaarborgd loon voor bedienden.

6 Beëindiging van de studentenovereenkomst

Een studentenovereenkomst is er altijd een voor bepaalde duur. Zo'n overeenkomst eindigt op de voorziene datum zonder dat je daarbij een opzegging moet geven. Ook wanneer de uitvoering van de overeenkomst op dat ogenblik geschorst zou zijn. Een studentenovereenkomst kan echter ook in de loop van de overeenkomst eindigen. Beëindiging in onderling akkoord kan altijd. Bij eenzijdige beëindiging gelden volgende regels:

- **tijdens de proefperiode (eerste drie werkdagen)**

Vanaf de eerste werkdag tot het einde van de derde werkdag², kan men de overeenkomst onmiddellijk beëindigen, zonder naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een vergoeding.

- **na de proefperiode**

Bij beëindiging van de studentenovereenkomst na de proef, gelden de volgende opzeggingstermijnen:

Duur van de overeenkomst	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
Tot één maand	3 dagen	1 dag
Meer dan één maand	7 dagen	3 dagen

De opzegging moet schriftelijk gebeuren. Je doet dat als werkgever aangetekend of via deurwaardersexploot. Wanneer de opzegging uitgaat van de student, kan het ook door afgifte van een geschrift, als je tekent voor ontvangst. De opzeggingsbrief moet de ingangsdatum en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. De opzeggingstermijn begint te lopen op de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn werd betekend.

Een studentenovereenkomst kan ook verbroken worden. In dat geval moet wie verbreekt een opzeggingsvergoeding betalen, gelijk aan de duur van de opzeggingstermijn of het resterende gedeelte ervan.

7 Loon

De student heeft recht op hetzelfde loon als andere werknemers in de onderneming die tot dezelfde categorie behoren.

Sectorbarema's of gewaarborgd minimumloon?

Gelden de sectorale barema's voor jouw organisatie, dan pas je die ook toe voor uw studenten. Meer informatie over de barema's vind je op ons extranet (www.sociare.be, kennisbank 329, loon en kostenvergoedingen, loon, vraag en antwoord). Op ons extranet vind je de sectorbarema's in maandloon. Het omrekenen naar een uurloon in een 38-urenweek kan als volgt: (maandloon x 3)/13/38.

Behoort jouw organisatie tot een deelsector waar nog geen cao-barema's voor gelden, dan moet je minstens het algemeen minimumloon (g.g.m.m.i.) toepassen. Het algemeen minimumloon is verplicht vanaf het moment waarop de student minstens een maand werkt. Ook die bedragen vind je op

² Het gaat over effectief gewerkte dagen.

ons extranet (www.sociare.be, kennisbank 329, loonbarema's en actuele bedragen).

8 Arbeidsreglementering

▪ Arbeidsduur

Voor de student geldt dezelfde wekelijkse arbeidsduur als voor de andere werknemers. Elke werkperiode moet ook minstens drie uur duren.

Een deeltijdse tewerkstelling is ook mogelijk voor studenten, maar dan mag de wekelijkse arbeidsduur niet lager zijn dan één derde van de voltijdse arbeidsduur. Belangrijke uitzondering: de 1/3^{de} regel geldt niet voor studenten tewerkgesteld met een studentenovereenkomst en met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen (zie volgend punt 9).

Voor studenten ouder dan 18 jaar gelden dezelfde regels als voor gewone werknemers. Hen kun je tewerkstellen tot 11 uur per dag en 50 uur per week mits toepassing van de sectorale flexibiliteit (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999). Je kunt de sectorale flexibiliteit niet toepassen voor het overschrijden van de voltijdse dag- en weekgrens door een student jonger dan 18 jaar.

▪ Pauzes en rusttijden

'Jeugdige werknemers', dat zijn werknemers jonger dan 18 jaar, moeten na 4,5 uur werken een half uur rustpauze krijgen. Werken zij meer dan zes uur per dag, dan geldt een rustpauze van één uur, waarvan een half uur aaneengesloten.

Voor studenten ouder dan 18 jaar gelden de algemene regels: zij moeten na zes uur ononderbroken werk een rustpauze hebben van minstens 15 minuten. Werknemers hebben recht op minstens elf opeenvolgende rusturen per etmaal. 'Jeugdige werknemers' moeten twaalf uur rust hebben.

▪ Zon- en feestdagwerk

Wie jonger is dan 18 jaar mag op zon- en feestdagen alleen tewerkgesteld worden:

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval
- bij dringende arbeid aan machines en materieel
- bij arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist

Je moet als werkgever binnen drie dagen de Inspectie van de Sociale Wetten inlichten.

Tewerkstelling op zon- en feestdagen is ook toegelaten:

- als acteur of figurant bij uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard of bij modeshow
- voor deelname aan sportmanifestaties
- tijdens de kerst- en nieuwjaarsvakantie, de paasvakantie en in de periode tussen pinksterzondag en 30 september in kleinhandelszaken, kapsalons, ondernemingen voor het verhuren van boeken, stoelen en vervoermiddelen, in badplaatsen, kuuroorden en toeristische centra. De werkgever moet de Inspectie van de Sociale Wetten hiervan minstens vijf dagen vooraf verwittigen.

Wie jonger is dan 18 mag in elk geval slechts één zondag op twee tewerkgesteld worden. De Inspectie van de Sociale Wetten kan daar echter een afwijking op toestaan.

Voor studenten ouder dan 18 jaar gelden dezelfde regels als voor gewone werknemers. Hen kun je tewerkstellen op zon- en feestdagen mits b.v. toepassing van de sectorale flexibiliteit (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999).

▪ **Nachtarbeid**

Je mag werknemers onder 18 jaar geen nachtarbeid laten verrichten, dus nooit tussen 20 en 6 u. (Kleine, voor ons minder relevante nuancerings: de grenzen worden op 22 u. en 6 u. gebracht, hetzij op 23 u. en 7 u., voor werknemers ouder dan 16 jaar, voor continu- en ploegenarbeid.)

Voor studenten ouder dan 18 jaar gelden dezelfde regels als voor gewone werknemers. Hen kun je 's nachts tewerkstellen mits b.v. toepassing van de sectorale flexibiliteit (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999).

9 Sociale zekerheid

▪ **Algemeen principe**

De socialezekerheidsregeling is in principe ook van toepassing op studenten. Er moeten voor hen dus ook socialezekerheidsbijdragen betaald worden zoals voor arbeiders en bedienden.

Onder bepaalde voorwaarden is er enkel een solidariteitsbijdrage verschuldigd, namelijk als de student werkt:

- met een studentenovereenkomst
- maximum 475 arbeidsuren per kalenderjaar

- **tijdens periodes van niet verplichte aanwezigheid in de school.** Dat zijn de periodes waarbinnen de individuele student niet geacht wordt de lessen of onderwijsactiviteiten te volgen.
- **475 arbeidsuren**

De limiet van 475 arbeidsuren per kalenderjaar geldt zowel voor deeltijdse als voor voltijdse student-werknemers. De uren dagen worden geteld per kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 475 resterende uren 50 resterende dagen wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven uren dagen wordt het aantal resterende uren dagen aangepast.

Enkel de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden meegeteld. De uren die niet gepresteerd worden, maar wel worden betaald, moeten dus niet aangegeven worden.

Let wel: de solidariteitsbijdrage is wel verschuldigd op het loon voor deze uren.

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 475 arbeidsuren die in Dimona worden aangegeven met **werknemerstype 'STU'**. Het is dus het aantal meegedeelde uren op het moment dat je de Dimona('s) uitvoert, dat bepalend is voor de berekening van het contingent en niet de datum van tewerkstelling zelf.

Meer informatie over de Dimona-aangifte lees je op de website van de Sociale Zekerheid of klik [hier](#).

Sinds 1 juli 2016 kun je, in overleg met de student, kiezen of de solidariteitsbijdrage wordt toegepast of niet. Het 'type werknemer' dat in Dimona wordt aangegeven bepaalt of het gaat om de solidariteitsbijdrage (STU) of niet (EXT - OTH). Aangezien dit zowel gevolgen heeft voor de student als voor de werkgever wordt deze keuze best op voorhand besproken en eventueel vastgelegd in de overeenkomst.

Let wel: dat een student, tewerkgesteld met een studentenovereenkomst, wordt onderworpen aan de gewone bijdragen, heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten. De student blijft met andere woorden werken met een studentenovereenkomst. Hij moet enkel als dusdanig (STU) worden aangegeven in Dimona als ook de solidariteitsbijdrage voor studenten wordt toegepast.

Er wordt, op kwartaalbasis, automatisch een contingent berekend, dat het aantal nog beschikbare uren aan de voordelige solidariteitsbijdrage weergeeft. Als bij een Dimona-aangifte blijkt dat de student al voor meer dan 475 arbeidsuren werd aangegeven, dan krijgt de werkgever daar melding van.

Wat bij overschrijdingen van het contingent?

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 476ste uur.

De toepassing student@work

De student kan het aantal uren waarop hij nog kan werken tegen solidariteitsbijdragen consulteren via de webapplicatie student@work op de website www.studentatwork.be. Hij kan er ook een attest met het aantal resterende dagen afdrukken of verzenden via e-mail. Dit attest bevat ook een toegangscode waarmee je als werkgever het studentencontingent kunt raadplegen via de webapplicatie student@work die beschikbaar is op een beveiligde portaalsite van de sociale zekerheid. Deze toegangscode blijft geldig in de maand waarin het attest werd aangemaakt en de twee daaropvolgende maanden.

RSZ vraagt extra bewijs van inschrijving als student

Sinds begin 2020 vraagt de RSZ extra bewijs voor de tewerkstelling van studenten. De werkgever die iemand bij de RSZ wil aangeven met toepassing van de solidariteitsbijdrage moet zich ervan vergewissen dat die persoon effectief student is.

De werkgever kan dat doen met alle middelen, maar louter een verklaring op eer van de student of het voorleggen van (een kopie van) een studentenkaart zal door de RSZ niet als voldoende bewijs aanvaard worden. Een (kopie van een) bewijs/attest van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar volstaat echter wel. De werkgever moet deze gegevens niet spontaan aan de RSZ bezorgen, maar in geval van discussie moet hij als werkgever kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat.

- **Solidariteitsbijdrage**

De solidariteitsbijdrage bedraagt 8,13 %, waarvan 5,42 % ten laste van de werkgever en 2,71 % ten laste van de werknemer. De werkgever is daarnaast ook een bijzondere bijdrage van 0,01% ten voordele van het [asbestfonds](#) verschuldigd.

- **Bijzondere situaties**

Jongere die zijn studies beëindigt

Het gunstige stelsel voor de tewerkstelling van studenten is ook van toepassing op de jongere die zijn studies beëindigt. Een student die zijn studies beëindigt in juni van een kalenderjaar, kan dus tot nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de

solidariteitsbijdrage. De RSZ gaat er namelijk van uit dat de jongere na de zomervakantie mogelijk nieuwe studies aanvat. Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. De RSZ aanvaardt niet dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.

Definitief aanwerven jongere

Een student die bij jou werkt volgens het gunstig tewerkstellingsstelsel voor studenten, kun je nadien al in hetzelfde kalenderjaar in dienst nemen met een gewone arbeidsovereenkomst. Belangrijk is dat de tewerkstelling als student niet mag dienen als voorbereiding op de definitieve aanwerving.

Artikel 17-verenigingswerk in de socioculturele sector

Het gunstig tewerkstellingsstelsel voor studenten is cumuleerbaar met de tewerkstelling in het kader van artikel 17 in de socioculturele sector. Je kunt bijvoorbeeld een student in juli tewerkstellen met een studentenovereenkomst en vervolgens ook in augustus nog via artikel 17. Belangrijk is dat je de voorwaarden van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen respecteert en dus ook de grenzen:

- voor studentenarbeid ligt de grens op 475 arbeidsuren per kalenderjaar
- voor artikel 17 dat gecombineerd wordt met studentenarbeid geldt een maximum van 190 uren. Wordt het quotum van 190 uren overschreden, dan worden die uren afgetrokken van het studentenquotum.

Het is belangrijk om het quotum te respecteren aangezien bij overschrijding zowel voor werknemer als werkgever de gewone, hogere, rsz-bijdragen gelden. De rsz-bijdragen worden bij de werkgever gevorderd.

Meer informatie over de tewerkstelling in het kader van artikel 17 lees je op onze website: [FAQ artikel 17 – Verenigingswerk](#) en op www.verenigingwerk.be

10 Groeipakket (nieuwe kinderbijslag)

Sinds 1 januari 2019 werd de kinderbijslag regeling in Vlaanderen omgevormd tot het Groeipakket.

De kinderbijslag wordt onvoorwaardelijk toegekend tot 31 augustus van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt.

Vanaf 1 september van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt tot en met de maand waarin het kind 25 jaar wordt, heeft deze nog steeds recht op het Groeipakket.

Hieraan zijn wel **enkele voorwaarden** aan gekoppeld:

I. Secundair onderwijs of volwassenenonderwijs

- Voltijds secundair onderwijs, onderwijs met een beperkt leerplan of een ondernemersopleiding.
- Een opleiding onder het stelsel alternerend leren.
- Volwassenenonderwijs: de lestijd moet minstens 17 uur per week zijn (een lestijd van 50 minuten wordt gelijkgesteld met een uur). Er is enkel recht op kinderbijslag als de student de lessen en de activiteiten die met lessen gelijkgesteld worden regelmatig volgt.

II. Hoger onderwijs

- Regelmatige inschrijving vóór 1 december voor een vorming van minstens 27 studiepunten per academiejaar in het bachelor-master-systeem. De studiepunten voor het schrijven van een doctoraatsverhandeling tellen niet mee.
- Voortaan blijft het recht op kinderbijslag behouden voor laatstejaarsstudenten die, na de tweede zittijd en zonder nieuwe inschrijving, bepaalde studieactiviteiten afwerken die vereist zijn voor het behalen van hun diploma.

Ook al neem je geen 27 studiepunten op in je diplomajaar, dan ontvang je toch het Groeipakket gedurende het volledige diplomajaar. Per opleiding (bachelor, masters en graduat) kan de student deze regeling eenmalig genieten.

Wanneer kan je geen gebruik maken van deze regeling?

- schakelprogramma's
- voorbereidingsprogramma's
- BanaBa's
- ManaMa's
- postgraduat
- doctoraten
- doctoraatsopleidingen

Dit verlengde recht op kinderbijslag eindigt wanneer alle studieactiviteiten voor het behalen van het diploma afgewerkt zijn, en ten laatste op 31 januari van het volgende academiejaar.

Voldoet de student niet langer aan de voorwaarden voor het Groeipakket, dan kan deze onder bepaalde voorwaarden als schoolverlater ook nog recht hebben op het Groeipakket.

III. Studeren en werken

Zolang student maximaal 475u per jaar werkt en zo geniet van verminderde sociale bijdragen, zal dit geen invloed hebben op het recht op het Groeipakket.

Wanneer de student toch werkt onder de normale sociale bijdragen, dan mag hij tot 80 uren per maand werken. Werkt de student meer dan 80u per maand, dan zal de student voor die maand geen recht hebben op het Groeipakket.

11 Ziekteverzekering

De student is verzekerd tegen kosten voor gezondheidszorgen (dokter, apotheker, ziekenhuis) als persoon ten laste van zijn verzekerde ouders.

12 Arbeidsongevallen

Je moet voor alle studenten, dus ook voor die studenten die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, een arbeidsongevallenverzekering afsluiten. De student die het slachtoffer wordt van een ongeval op het werk of op de weg van en naar het werk, maakt dus aanspraak op een vergoeding voor arbeidsongeschiktheid ten laste van jouw verzekeringsinstelling.

13 Werkloosheid

Een student die zijn studies heeft beëindigd, kan nog een studentenovereenkomst sluiten in de maanden juli, augustus en/of september volgend op het einde van zijn studies (zie ook punt 2 'Wie kan een studentenovereenkomst sluiten?').

De dagen studentenarbeid na 31 juli van het jaar waarin de student zijn studies heeft beëindigd, worden in aanmerking genomen voor de beroepsinschakelingstijd.³

14 Jaarlijkse vakantie

Een student met een job waarvoor de gewone socialezekerheidsbijdragen gelden, bouwt in dezelfde mate als een gewone werknemer vakantierechten op voor het volgende kalenderjaar. Zo zal hij bij zijn uitdiensttreding ook aanspraak kunnen maken op een vakantiegeld uitdiensttreding, voor zover het een student-bediende betreft. De student-arbeiders zullen een vakantiecheque krijgen van de verlofkas waar je bij aangesloten bent (in onze sector is dat de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie).

Wanneer het een tewerkstelling betreft waarvoor enkel solidariteitsbijdragen verschuldigd zijn, heeft de student op basis van die tewerkstelling geen recht op jaarlijkse vakantie in het daaropvolgende jaar.

³ Na beëindiging van de studies moet er een beroepsinschakelingstijd doorlopen worden vooraleer er een recht op inschakelingsuitkering ontstaat.

- **inhouding van bedrijfsvoorheffing**

In principe moet er op het loon van een student bedrijfsvoorheffing ingehouden worden. Er is evenwel geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd op het loon voor studenten wanneer volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de student werkt met een schriftelijke arbeidsovereenkomst, en
- op zijn loon zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd (de solidariteitsbijdrage dus uitgezonderd).

De tewerkstelling van studenten gedurende 475 arbeidsuren per kalenderjaar zijn bijgevolg vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing wanneer de tewerkstelling voldoet aan de voorwaarden onder punt 9.

- **de student als belastingplichtige**

Een (alleenstaande) student betaalt pas belastingen als hij in 2017 meer verdient dan 7570 euro. Voor het inkomstenjaar 2016 bedraagt de belastingvrije som 7420 euro.

Merk op: De student moet in ieder geval een aangifte in de personenbelasting indienen, ongeacht zijn inkomen. Hij vult onder meer het volledige bedrag van de ontvangen bezoldigingen en onderhoudsuitkeringen in op die aangifte. Ontvangt hij voor 1 juni van het aanslagjaar geen aanslagformulier, dan vraagt hij zelf een aanslagformulier aan bij de plaatselijke belastingdienst. Je stelt als werkgever dus voor de student een fiche 281.10 op.

- **de student als persoon ten laste van zijn ouders**

Het inkomen van de student heeft een weerslag op de belastingtoestand van de ouders. Hij wordt immers maar onder bepaalde voorwaarden als kind ten laste beschouwd, waardoor zijn ouders een belastingvermindering genieten. De student is in het inkomstenjaar fiscaal ten laste van zijn ouders als hij op 1 januari van het aanslagjaar bij zijn ouders is gedomicilieerd en als zijn netto-inkomsten niet hoger zijn dan:

	Nettoloon 2016 (aj 2017)	Nettoloon 2017 (aj 2018)
Algemene Regel	3140 euro	3200 euro
Kind van alleenstaande	4530 euro	4620 euro
Gehandicapt kind van alleenstaande	5750 euro	5860 euro

Hoe bereken je de netto-inkomsten van een student?

Je kijkt naar het bruto belastbaar inkomen (na aftrek van solidariteitsbijdrage of rsz-bijdrage) op de loonfiche. Dat verminder je met 2660 euro (vrijgesteld bedrag voor het inkomstenjaar 2017, 2610 euro voor het inkomstenjaar 2016).

Het saldo verminder je met de beroepskosten. Dit zijn ofwel de werkelijk bewezen kosten. Ofwel een forfaitair bedrag van 20%, met een minimum van 440 euro voor het inkomstenjaar 2017 (440 euro voor het inkomstenjaar 2016).
(Tussentotaal A)

Ontvangen onderhoudsgelden worden voor het bedrag boven 3200 euro (bedrag voor inkomstenjaar 2017, 3140 euro voor inkomstenjaar 2016) meegerekend. Je vermindert die inkomsten ook met 20%. Achterstallige onderhoudsgelden die betaald worden ter uitvoering van een gerechtelijke beslissing, worden niet meegeteld. (Tussentotaal B)

De netto-inkomsten van de student bekom je door tussentotaal A op te tellen met tussentotaal B.

Samenvattend schema:

Belastbaar loon met studentenovereenkomst boven 2660 euro (inkomstenjaar 2017)	Onderhoudsgelden boven 3200 euro (inkomstentjaar 2017)
- 20%	- 20%
= Tussentotaal A	= Tussentotaal B

A + B = netto-inkomsten van de student

Om ten laste te blijven van zijn ouders mag de student dus tot onderstaande bedragen verdienen:

	Bruto belastbaar inkomen 2016 inclusief vrijgesteld bedrag van 2610 euro	Bruto belastbaar inkomen 2017 inclusief vrijgesteld bedrag van 2660 euro
Algemene Regel	6535 euro	6660 euro
Kind van alleenstaande	8272,5 euro	8435 euro
Gehandicapt kind van alleenstaande	9797,5 euro	9985 euro