

Studentenarbeid 2011

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

In dit dossier behandelen we de huidige regelgeving inzake studentenarbeid.

Naargelang de aard van de arbeidsprestatie wordt een studentenovereenkomst gesloten voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden.

Een arbeidsovereenkomst voor studenten kan zowel tijdens de schoolvakanties als tijdens het schooljaar worden afgesloten. Er zijn echter een aantal bijzondere bepalingen bij de tewerkstelling van studenten.

1. Begrip student

Hoewel het begrip student in de wet niet wordt gedefinieerd, moet het ruim worden opgevat: het gaat om elke persoon die regelmatig ingeschreven is in een onderwijsinstelling en geen beperkt leerplan volgt.

Het is niet mogelijk om een studentenovereenkomst te sluiten met studenten die:

- o sinds 6 maanden werken bij dezelfde werkgever. Voor een student die gedurende het schooljaar elke zaterdag werkt, gelden enkel tijdens de eerste 6 maanden de bepalingen van studentenarbeid;
- o enkel ingeschreven zijn in een avondschool;
- o onderwijs volgen met een beperkt leerplan (d.i. onderwijs van minder dan 15 uren per week);
- o onbezoldigde arbeid verrichten als stage in het kader van hun studieprogramma (zij kunnen wel een studentenovereenkomst afsluiten voor een tewerkstelling buiten hun studies);
- o deeltijds leren en deeltijds werken (bv. middenstandsleercontracten en industriële leerlingen).

2. Leeftijd/leerplicht

Bovendien kunnen enkel studenten die een bepaalde **minimumleeftijd** hebben bereikt, een studentenovereenkomst afsluiten:

- studenten van 18 jaar en ouder;
- studenten van 15 jaar en ouder die een voltijds leerplan volgen en niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht. Dit is het geval wanneer zij de eerste 2 jaren van het secundair onderwijs gevolgd hebben. Indien dit niet het geval is, dienen zij minstens 16 jaar oud te zijn;
- studenten van 15 jaar en ouder die deeltijds onderwijs volgen en geen overbruggingsuitkeringen ontvangen. Zij kunnen enkel tijdens schoolvakanties als student aan de slag gaan.

Er is **geen maximumleeftijd** voorzien voor het afsluiten van een studentenarbeid.

3. Studentenovereenkomst

Men kan een student tewerkstellen op basis van:

- ofwel een gewone arbeidsovereenkomst;
- ofwel een studentenovereenkomst.

Let wel, om van de gunstige RSZ-regeling te kunnen genieten (zie verder p. 2), is een schriftelijke studentenovereenkomst verplicht.

Een studentenovereenkomst is een contract voor bepaalde duur van maximaal 6 maanden (voor de specifieke RSZ-regeling gelden andere bepalingen).

Deze overeenkomst moet worden opgemaakt uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding en dient een aantal verplichte vermeldingen te bevatten zoals de identiteit, de geboortedatum, woonplaats en evt. verblijfplaats van de partijen, plaats van uitvoering van het werk, een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functies,...

Voor een aantal verplichte bepalingen mag worden verwezen naar het arbeidsreglement. Dit is het geval voor de aanvang en het einde van de arbeidsdag, de voorziene rusttijden, de inactiviteitsdagen, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming,

De student dient een exemplaar van het arbeidsreglement te ontvangen en een bewijs van ontvangst van hiervan te ondertekenen. Dit ontvangstbewijs mag geen deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst, maar maakt deel uit van een apart geschrift.

De studentenovereenkomst moet bijgehouden worden op de plaats van tewerkstelling van de student. Na het einde van de tewerkstelling dient de werkgever deze overeenkomst gedurende 5 jaar te bewaren.

4. DIMONA-melding

De tewerkstelling van de student moet worden aangegeven via de DIMONA-melding voor de effectieve indiensttreding. Hiervoor dienen wij de gegevens van de werknemer minimum 2 werkdagen voor de indiensttreding te ontvangen via het hiervoor bestemde inlichtingenblad werkstudent.

5. Verloning

Een student heeft recht op loon overeenkomstig de bepalingen in de cao's van de betrokken sector.

6. Sociale zekerheidsbijdragen

A. Principe

In principe is het loon van de studenten onderworpen aan de normale sociale zekerheidsbijdragen.

B. Uitzonderingen

Indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn, geldt er echter een verlaagd sociale zekerheidstarief voor de tewerkstelling **tijdens de zomervakantie**:

- De arbeid wordt uitgevoerd op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten.
- De tewerkstelling vindt volledig plaats in de maanden juli, augustus of september. Dit betekent dat men in dit kader ten vroegste een studentenovereenkomst kan afsluiten vanaf 1 juli (ondanks het feit dat de schoolvakantie bijvoorbeeld op 28 juni start).
- De tewerkstelling duurt in deze periode maximum 23 werkdagen in de 5-dagen-week. De student mag vanaf het schooljaar 2001-2002 ook bij dezelfde werkgever gewerkt hebben, doch enkel tijdens periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling en niet meer dan 6 maanden in het laatste (voorafgaande) schooljaar.

De solidariteitsbijdrage voor deze tewerkstelling in de zomermaanden bedraagt 5,01 % voor de werkgever en 2,5 % als inhouding op het loon voor de student. Ze wordt berekend op het loon aan 100 %, zelfs voor de student-arbeiders.

Buiten de zomervakantie, dus gedurende de andere kwartalen van het jaar (1^e, 2^e en 4^e kwartaal per kalenderjaar) kan een student bijkomend 23 werkdagen in de 5-dagen-week tewerkgesteld worden tegen een verminderd RSZ-tarief.

- De arbeid wordt uitgevoerd op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten.
- De tewerkstelling vindt plaats in het 1^e, 2^e of 4^e kwartaal, m.a.w. buiten de maanden juli, augustus of september.
- De tewerkstelling duurt in deze periode maximum 23 werkdagen in de 5-dagen-week en wordt geteld per kalenderjaar. Op 1/1 van elk kalenderjaar wordt de teller per student op 0 gezet.
- De tewerkstelling vindt plaats in periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen.

De verminderde RSZ-bijdrage voor deze tewerkstelling bedraagt 12,51 %, waarvan 8,01 % voor de werkgever en 4,5 % als inhouding op het loon voor de student. Ze wordt berekend op het loon aan 100 %, zelfs voor de student-arbeiders.

Bij overschrijding van deze grenzen, wordt er een onderscheid gemaakt tussen 2 situaties:

1. overschrijding bij dezelfde werkgever
 - ➔ De volledige periode (zowel deze van de zomervakantie, als deze buiten de zomervakantie) wordt verworpen en werkgever zal gewone werkgevers- en werknemersbijdragen moeten betalen.
2. overschrijding bij een volgende werkgever
 - ➔ De werkgever waar de overschrijding plaatsvindt, moet over de periode van tewerkstelling bij deze werkgever, de normale werkgevers- en werknemersbijdragen betalen.

In dit kader wordt een verklaring op eer van de student gevraagd, zowel in onze arbeidsovereenkomst voor studenten als op het inlichtingenblad-werkstudent.

LET OP! Aangezien wij niet kunnen afleiden of een werknemer al/niet studeert en/of zijn 23 arbeidsdagen al benut heeft bij een andere werkgever, zullen wij enkel de verminderde RSZ-bijdragen toepassen als het inlichtingenblad-werkstudent werd gebruikt.

7. Fiscaal

A. Bedrijfsvoorheffing

Er dient geen bedrijfsvoorheffing te worden ingehouden indien de voorwaarden vervuld zijn voor de toepassing van de solidariteitsbijdrage naar de RSZ (zie p. 2).

Deze maatregel geldt voor de 23 arbeidsdagen binnen als buiten de zomerperiode.

B. Personenbelasting*

Vanaf inkomstenjaar 2011 wordt het bedrag dat een student als "persoon ten laste" mag verdienen, verhoogd met een schijf van € 2.410,00 voor zover de student dit loon verkreeg in uitvoering van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Dit bedrag zou beschouwd worden als bruto belastbaar, wat betekent dat het niet omgerekend wordt met de kostencoëfficiënt 100/80. De basisgrenzen krijgen die coëfficiënt wel, zodat er een gemengde berekening van toepassing zou zijn voor de bruto belastbare inkomensgrenzen:

- a. ALGEMEEN: een student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn ouders als hij maximaal **€ 6.022,50** bruto belastbaar verdient, als volgt samengesteld: € 2.890,00 netto-belastbaar x 100/80 ofwel € 3.612,50 bruto-belastbaar + € 2.410,00
- b. STUDENT ten laste van een ALLEENSTAANDE: een student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn alleenstaande ouder als hij maximaal **€ 7.622,5** bruto belastbaar verdient, als volgt samengesteld: € 4.170,00 netto-belastbaar x 100/80 ofwel € 5.212,50 bruto-belastbaar + € 2.410,00
- c. GEHANDICAPTE student ten laste van een ALLEENSTAANDE: een gehandicapte student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn alleenstaande ouder als hij maximaal **€ 9.022,50** bruto belastbaar verdient, als volgt samengesteld: € 5.290,00 netto-belastbaar x 100/80 ofwel € 6.612,50 bruto-belastbaar + € 2.410,00

Deze grenzen zijn enkel toepasbaar in de toepassing van de studentenarbeid met verminderde RSZ-bijdragen.

Indien de student inkomsten heeft boven deze grenzen, wordt hij niet meer beschouwd als persoon ten laste in de belastingsaangifte van de ouders.

80 % van de onderhoudsgelden maken deel uit van de bestaansmiddelen. Ter compensatie wordt de 1^e schijf van € 2.890,00/jaar hiervan niet meegerekend.

Het bedrag vanaf wanneer een student belastingen betaalt als alleenstaande is vastgesteld op € 8.690,11 bruto.

**Bedragen: inkomstenjaar 2011, aanslagjaar 2012*

8. Kinderbijslag

Voor de leerplichtige studenten (tot 31/08 van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt = einde van de leerplicht) is er een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag, dus zonder rekening te houden met het aantal gewerkte uren of de hoogte van het inkomen. Tot deze datum heeft de tewerkstelling geen invloed op het recht op kinderbijslag.

Een niet-leerplichtige student behoudt zijn recht op kinderbijslag tijdens zijn studies:

- in de zomervakantie ongeacht de arbeidsovereenkomst (studenten of gewone) en ongeacht het aantal gewerkte uren.
- buiten de zomervakantie, indien hij maximaal 240 uren per kwartaal werkt ongeacht de arbeidsovereenkomst (studenten of gewone).

Tijdens de zomervakantie volgend op het einde van de studies geldt er wel een beperking: in dat kwartaal mag de student maximaal 240 uren werken ongeacht de arbeidsovereenkomst (studenten of gewone).

Indien de 240-urengrens wordt overschreden, verliest men de kinderbijslag voor het volledige kwartaal!

9. Arbeidsduur

In principe geldt dezelfde wekelijkse arbeidsduur als voor de andere werknemers.

Er zijn echter een aantal specifieke bepalingen voor jeugdige werknemers, dit zijn werknemers jonger dan 18 jaar. Het betreft o.m. de regeling m.b.t. de rusttijden:

- na 4,5 uur arbeid heeft een jeugdige werknemer recht op een rustpauze t.b.v. een half uur;
- na 6 uur arbeid geldt een rustpauze van 1 uur, waarvan een half uur aaneengesloten moet worden opgenomen.

Voor de studenten ouder dan 18 jaar geldt de algemene regel: 15 minuten rusttijd na maximum 6 uur ononderbroken arbeidstijd, tenzij andere ondernemings- of sectorale bepalingen.

In principe is elke werkperiode vastgesteld op 3 uur en mag de wekelijkse arbeidsduur niet lager zijn dan 13 uur/week.

Voor studenten in de specifieke RSZ-regeling is deze 2^e minimumgrens niet van toepassing.

10. Loonwaarborg

A. bij ziekte of ongeval

Naargelang de aard van de arbeid volgt de student de overeenkomstige regels van arbeiders, bediende, handelsvertegenwoordigers of dienstboden.

Aangezien er voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur van minder dan 3 maanden een anciënniteitsvoorwaarde geldt van 1 maand, zal een student die tijdens de zomervakantie onder de voordelige RSZ-regeling valt, geen recht hebben op gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval van gemeen recht.

B. bij arbeidsongeval

In geval van een arbeidsongeval is er onmiddellijk gewaarborgd loon verschuldigd.

Een werkgever die enkel studenten tewerkstelt, dient vóór de effectieve tewerkstelling een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten. Voor de andere werkgevers zullen de studenten onder de arbeidsongevallenverzekering van de andere werknemers vallen.

11. Einde van de studentenovereenkomst

- o Tijdens de proefperiode

Een studentenovereenkomst kan voorzien in een proeftijd conform de regeling van arbeiders. De proeftijd is dus minimaal 7 dagen en maximum 14 kalenderdagen.

Tijdens de eerste 7 dagen kan de overeenkomst niet eenzijdig beëindigd worden, behalve om dringende reden. Indien er toch een einde wordt gesteld aan het contract, dient de partij die het contract verbreekt een opzeggingsvergoeding te betalen gelijk aan het loon van het resterend aantal dagen van deze minimumduur van de proef.

Na de minimumduur kan het contract onmiddellijk worden beëindigd zonder opzeggingstermijn of –vergoeding.

- Na de proefperiode

Duurtijd contract	Einde door werkgever	Einde door werknemer
Maximum 1 maand	3 dagen	1 dag
Meer dan 1 maand	7 dagen	3 dagen

De werkgever kan een opzeggingstermijn enkel betekenen d.m.v. een per post aangetekende brief of per deurwaardersexploot.

De student kan ook werken via overhandiging van het geschrift waarbij de werkgever tekent voor ontvangst.

De opzeggingstermijn gaat pas in op de maandag na betekening van de opzeggingstermijn. Er kan ook onmiddellijk een einde gesteld worden aan de overeenkomst d.m.v. de betaling van een verbrekingsvergoeding.

- Einde door de student als sanctie

Indien

- er geen schriftelijke studentenovereenkomst werd opgemaakt of,
- de overeenkomst niet alle verplichte bepalingen bevat of,
- de DIMONA-verplichtingen niet werden nageleefd,

kan de student de overeenkomst zonder opzeggingstermijn of –vergoeding beëindigen.

De werkgever moet in dat geval de opzeggingstermijnen of –vergoeding respecteren van een overeenkomst van onbepaalde duur.

Bovendien heeft het ontbreken van een geschrift ook een weerslag op de RSZ-reglementering.