



## Studentenarbeid



In deze rubriek belichten we de rechten en plichten van de jobstudenten.

### Wie ?

Een werkgever kan niet zomaar om het even wie tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst voor studenten. De wetgever heeft immers een hele reeks uitzonderingen voorzien, enerzijds met het doel de jongeren te beschermen, anderzijds teneinde misbruiken tegen te gaan waartoe de voordelen die aan de arbeidsovereenkomst voor studenten verbonden zijn aanleiding zouden kunnen geven.

In principe komen alle studenten in aanmerking voor een vakantiejob, op voorwaarde dat zij *minstens 15 jaar zijn en bovendien niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse schoolplicht*. Die voltijdse schoolplicht loopt in principe tot de leeftijd van 15 jaar en omvat ten hoogste 7 jaar lager onderwijs en ten minste de eerste 2 leerjaren van het secundair onderwijs met voltijds leerplan. In elk geval duurt de voltijdse leerplicht nooit langer dan tot de leeftijd van 16 jaar.

Jongeren van minstens 15 jaar die deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgen, kunnen uitsluitend tijdens de schoolvakanties als jobstudent werken.

### Kunnen niet met een arbeidsovereenkomst voor studenten tewerkgesteld worden :

- de "studenten" die sedert ten minste 6 maanden werken. Ze worden immers beschouwd als regelmatige werknemers
- de studenten die enkel avondschool of onderwijs met beperkt leerplan (minder dan 15 uren per week) volgen
- de studenten die als stage onbezoldigde arbeid verrichten in het kader van hun studieprogramma

Alle studenten die niet onder bovengenoemde categorieën vallen, mogen dus met een arbeidsovereenkomst voor studenten tewerkgesteld worden.

### Inhoud contract

Om later betwistingen te voorkomen, moet de arbeidsovereenkomst voor studenten een hele reeks verplichte vermeldingen bevatten. Belangrijk daarbij is dat het altijd een geschreven overeenkomst moet zijn die voor iedere student afzonderlijk, ten laatste bij zijn diensttreding, moet worden opgemaakt.

Het contract moet volgende vermeldingen bevatten :

- identiteit, geboortedatum, woonplaats en eventuele tijdelijke verblijfplaats van de student en de werkgever
- de data waarop de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt en eindigt
- de plaats waar de overeenkomst wordt uitgevoerd
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies
- de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur
- de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers
- het overeengekomen loon of, ten minste, de wijze en de basis van berekening van het loon
- het tijdstip waarop de bezoldiging uitbetaald wordt
- het eventuele beding van proeftijd
- de plaats van huisvesting van de student als de werkgever zich ertoe verbonden heeft de student te huisvesten
- het bevoegd paritair comité
- 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 overeenkomstig het ARAB (Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming) aangewezen is om de eerste hulp te verlenen
- de plaats waar de bij datzelfde ARAB vereiste verbandkist zich bevindt
- indien er een ondernemingsraad (OR) is (die is er normaal gesproken van zodra het bedrijf gemiddeld 100 werknemers telt): de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in die OR
- idem voor wat de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk betreft (is er grosso modo van zodra het bedrijf gemiddeld 50 werknemers telt)
- in voorkomend geval: de namen en de contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging
- adres en telefoonnr. van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst
- idem dito van de Inspectie van de Sociale Wetten van het district waarin de student tewerkgesteld is

Eén exemplaar van die arbeidsovereenkomst blijft in handen van de werkgever, een tweede exemplaar is bestemd voor de student. Een derde exemplaar moet door de werkgever overgemaakt worden aan de Inspectie van sociale wetten. De wetgeving bepaalt bovendien dat de werkgever aan de student een ontvangstbewijs moet laten ondertekenen in verband met de afgifte van een afschrift van het arbeidsreglement. Ook dat ontvangstbewijs dient de werkgever over te maken aan de Inspectie van sociale wetten.

Als het contract niet schriftelijk werd gesloten of als de gegevens niet werden doorgegeven aan de Inspectie van sociale wetten, dan mag de student een einde maken aan het contract zonder inachtneming van een opzeggingstermijn noch betaling van een verbrekingsvergoeding.

De werkgever daarentegen moet wel de normale opzeggingstermijnen respecteren.

**Let wel :** de werkgever die een onmiddellijke elektronische aangifte van de tewerkstelling heeft verricht, is vrijgesteld van de verplichting een afschrift van de arbeidsovereenkomst en van het bericht van ontvangst van het arbeidsreglement door de student te bezorgen aan de Inspectie van sociale wetten.

## Proefbeding

Strikt genomen is de opname in het contract van een proefbeding niet verplicht.

Als er een proefbeding voorzien is, doch zonder enige bepaling betreffende de duur van de proeftijd (*noch in het contract, noch in de collectieve overeenkomst, noch in het arbeidsreglement*), dan strekt de proeftijd zich automatisch uit over 7 dagen. De proeftijd kan trouwens in geen enkel geval langer zijn dan 14 dagen.

Het voordeel van het proefbeding bestaat er immers in dat, tussen de 7e en de 14e dag, één der partijen eenzijdig een einde kan maken aan het contract zonder inachtneming van een opzeggingstermijn noch betaling van een verbrekingsvergoeding. Gedurende de eerste 7 dagen kan het contract evenwel niet worden beëindigd zonder inachtneming van een opzeggingstermijn of -vergoeding tenzij omwille van een dringende reden.

Als de uitvoering van het contract tijdens de proeftermijn geschorst wordt wegens ziekte of ongeval, dan wordt de proeftermijn verlengd met eenzelfde periode zonder evenwel 7 dagen te mogen overschrijden.

Als er geen proefbeding voorzien is, dan heeft het contract ten volle uitwerking vanaf de eerste dag.

## Arbeidsongeschiktheid

Ziek vallen of het slachtoffer worden van een ongeval, het kan iedereen overkomen.

De student moet hiervan onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen en hem/haar (*binnen de termijn voorzien in het arbeidsreglement of de collectieve overeenkomst of wanneer de werkgever erom verzoekt*) een medisch attest opsturen.

Als de student reeds één maand in de onderneming tewerkgesteld is, geniet hij gewaarborgd loon zoals voorzien voor de arbeiders.

Als bediende heeft de student slechts recht op gewaarborgd loon indien hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur van minstens 3 maanden heeft afgesloten.

Als de arbeidsongeschiktheid langer dan 7 dagen duurt, dan mag de werkgever het contract verbreken mits betaling van een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het loon overeenkomend met de duur van de opzeggingstermijn.

Arbeidsongevallen worden normaal gedekt door de verzekering die de werkgever verplicht is af te sluiten.

## Verboden arbeid

Het is jobstudenten verboden om bepaalde gevaarlijke en/of ongezonde werkzaamheden uit te voeren (*o.a. risico brand of ontploffing, slopen gebouwen, werken met gevaarlijke machines of bepaalde scheikundige producten*).

Indien de student 18 jaar is EN zijn studierichting met die activiteit overeenstemt EN mits er voorafgaand advies ingewonnen werd, kan hiervan afgeweken worden.

## Aansprakelijkheid

Iemand die nog geen enkele ervaring heeft, is per definitie iemand die ook vrij makkelijk blundert. Het is dan ook niet onwaarschijnlijk dat je riskeert brokken te maken.

Goed om weten echter is het feit dat de student slechts verantwoordelijk kan worden gesteld voor de schade in geval van bedrog of zware fout. Of nog als hij zeer dikwijls dezelfde lichte fout maakt.

## Einde contract

Het kan gebeuren dat een partij om allerlei redenen vóór de voorziene datum een einde wenst te stellen aan het geschreven contract.

Daartoe volstaat het een opzeggingstermijn in acht te nemen.

Als de **opzegging van de werkgever** uitgaat, belooft hij 3 dagen voor een contract van 1 maand of minder en 7 dagen voor een contract van meer dan één maand.

Als de **opzegging van de student** uitgaat, belooft hij 1 dag voor een contract van 1 maand of minder en 3 dagen voor een contract van meer dan één maand. De opzegging moet worden betekend op dezelfde manier als voor de gewone werknemers.

De werkgever kan het contract verbreken met een aangetekende brief of deurwaardersexploot; de student kan dit met een gewone brief door de werkgever voor ontvangst getekend, met een aangetekende brief of met een deurwaardersexploot. De opzeggingstermijn neemt een aanvang de maandag volgend op de week waarin de opzegging werd betekend.

**Maar opgelet!**

Als een der partijen de aangetekende brief verkiest, dan moet ze daarbij voor ogen houden dat deze slechts uitwerking heeft de 3e werkdag na verzending.

## Bezoldiging

In ruil voor je prestaties heeft de onderneming of de werkgever zich ertoe verbonden je te betalen.

Volgens je leeftijd verdien je een loon of een percentage van een bezoldiging dat gelijk is aan het minimumloon dat voorzien is door het paritair comité dat bevoegd is voor de sector waarin je tewerkgesteld bent of minstens aan het gewaarborgd interprofessioneel minimumloon indien er geen specifieke loonregeling voorzien is.

Hierna volgen het minimumloon (*geldig sinds 1/05/2008*) en de percentages :

Leeftijd	%	Maandloon
21	100	€ 1.335,78
20	94	€ 1.255,63
19	88	€ 1.175,49
18	82	€ 1.095,34
17	76	€ 1.015,19
16	70	€ 935,05

Niets verbiedt evenwel de werkgever deze barema's te overschrijden.

## Sociale zekerheid

Een netelige kwestie vermits ze direct inwerkt op de kosten van de tewerkstelling.

Moet een der partijen socialezekerheidsbijdragen betalen ?

Behalve in de uitzonderingsgevallen is de werkgever inderdaad verplicht socialezekerheidsbijdragen te betalen.

Maar de uitzonderingsgevallen zijn legio vermits het volstaat dat er voldaan wordt aan volgende voorwaarden opdat de werkgever van deze verplichting vrijgesteld zou zijn :

- de student moet worden tewerkgesteld tijdens de maanden juli, augustus of september, of buiten die maanden gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen
- zijn tewerkstelling mag volgende periode niet overschrijden : 23 arbeidsdagen in juli, augustus of september en nog eens 23 arbeidsdagen in de overige maanden gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen
- hij moet tewerkgesteld zijn met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Wees op je hoede als je potentiële werkgever je wil laten werken onder het zelfstandigenstatuut. Dan maakt hij immers een bocht om te ontkomen aan bepaalde financiële en administratieve verplichtingen. Hij zal er ongetwijfeld baat bij vinden maar de student verliest de voordelen van de sociale zekerheid die verbonden zijn aan een tewerkstelling als werknemer in loondienst.

**Opgelet :** voldoe je aan de voorwaarden waardoor je werkgever geen socialezekerheidsbijdragen moet betalen, dan zijn jij en je werkgever wel een solidariteitsbijdrage verschuldigd. Die bijdrage komt voor studentenarbeid in de periode juli-augustus-september neer op 2,5 % ten laste van de student en 5 % ten laste van de werkgever. Voor de bijkomende 23 arbeidsdagen buiten de zomermaanden geldt een verhoogde solidariteitsbijdrage : 4,5 % ten laste van de student en 8 % ten laste van de werkgever. Het deel van de solidariteitsbijdrage dat ten laste van de student valt, wordt door de werkgever ingehouden bij de betaling van het loon.

## Kinderbijslag

Tot 31 augustus van het jaar waarin je 18 jaar wordt, zijn er geen voorwaarden om kinderbijslag voor je te bekomen. Nadien wel.

Voor studerende jongeren van 18 tot 25 jaar geldt - naast een reeks voorwaarden op studievlak - dat ze slechts beperkt mogen werken. Het behoud van het recht op kinderbijslag is niet afhankelijk van de grootte van de inkomsten maar wel van de duurtijd van de tewerkstelling en van de periode waarin ze plaatsvond.

Zo behoudt de student die bepaalde activiteiten uitoefent slechts zijn recht op kinderbijslag

- wanneer de winstgevende activiteit uitgeoefend wordt tijdens de maanden juli, augustus, september en de student na de zomervakantie verder studeert;
- voor elke maan van het eerste kwartaal (januari, februari, maart), tweede kwartaal (april, mei, juni) en vierde kwartaal (oktober, november, december) indien de winstgevende activiteit niet meer dan 240 uren beslaat.

Indien je in de maand vóór een vakantieperiode geen recht hebt op kinderbijslag, kan je ook voor die vakantieperiode geen kinderbijslag krijgen. In het hoger onderwijs is dat alleen van belang voor de zomervakantie, in het secundair onderwijs ook voor de kerst- en de paasvakantie.

Voor schoolverlaters gelden bijzondere voorwaarden (zie rubriek [Schoolverlaters](#)).

## Inkomstenbelasting

Wanneer je netto belastbaar jaarinkomen van 2008 hoger is dan 6.150 euro, zal je als student zelf belastingen moeten betalen.

Om als kind fiscaal ten laste te blijven van je ouders, mag je in 2007 geen bestaansmiddelen hebben genoten die netto meer bedragen dan 2.700 euro. Daarbij wordt uitgegaan van een onkostenforfait van 20 %, zodat vermeld bedrag overeenstemt met een bruto bedrag van 3.375 euro. Voor een kind ten laste van een alleenstaande ouder is dat 3.910 euro netto (4.887,50 euro bruto).

Om het bedrag aan bestaansmiddelen te berekenen, moet je geen rekening houden met de eerste 2.700 euro onderhoudsuitkeringen die je (eventueel) ontvangt. Bovendien moet je evenmin rekening houden met de eerste 2.250 euro loon uit je studentenjob.

Hoeveel mag je dan in 2008 via een studentenjob bruto verdienen om nog ten laste te blijven van je ouders ?(\*)

**kind van gehuwde ouders :**

- zonder onderhoudsuitkeringen : € 5.625
- met onderhoudsuitkeringen : € 5.625 min (onderhoudsuitkeringen min € 2.700 vrijgestelde uitkeringen)

**kind van een alleenstaande ouder :**

- zonder onderhoudsuitkeringen : € 7.137,50
- met onderhoudsuitkeringen : € 7.137,50 min (onderhoudsuitkeringen min € 2.700 vrijgestelde uitkeringen)

(\*) *Het gaat hier om het bruto-inkomen, reeds verminderd met de solidariteitsbijdrage (2,5 % voor de maanden juli tot en met september, 4,5 % voor de andere maanden).*

**Bedrijfsvoorheffing**

Wanneer de volgende voorwaarden samen zijn vervuld, zal de werkgever geen bedrijfsvoorheffing inhouden op het loon :

- er is een schriftelijke arbeidsovereenkomst.
- de student werkt niet langer dan 23 werkdagen tijdens de zomermaanden (juli tot en met september) en maximum 23 werkdagen tijdens de overige maanden gedurende periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen.
- op zijn loon worden geen socialezekerheidsbijdragen ingehouden, met uitzondering van de solidariteitsbijdrage.

Houdt je werkgever wel bedrijfsvoorheffing in op je loon, dan is het raadzaam dat je een eigen belastingaangifte indient. Aldus kan je de voorheffing deels of volledig terugwinnen. Inkomens beneden 6.150 euro netto zijn niet belastbaar.

**Schoolverlaters**

Opgelet, schoolverlater. Studentenarbeid kan gevolgen hebben voor de wachttijd die de RVA oplegt alvorens je als schoolverlater aanspraak kan maken op wachtuitkeringen. Ben je ingeschreven als werkzoekende en doe je in juli, augustus of september een studentenjob van niet meer dan 23 werkdagen met een overeenkomst voor tewerkstelling als student ? Dan wordt je wachttijd verlengd met het aantal dagen waarop je werkte.

Anderzijds kan werk dat uitgevoerd wordt tijdens de studies de wachttijd verkorten. De inkorting bedraagt maximum 78 dagen en geldt voor

1. studentenwerk uitgevoerd gedurende het eerste, tweede of vierde kalendertrimester
2. het gewone werk, uitgevoerd gedurende om het even welk trimester.

En wat met het recht op kinderbijslag ? Je kan in je laatste schoolvakantie werken en nog kinderbijslag krijgen op voorwaarde dat je in de maanden juli, augustus en september samen hoogstens 240 uren werkt én je in de maand juni ervoor recht had op kinderbijslag.

Vanaf de aanvang van je wachttijd verlies je als schoolverlater wel het recht op kinderbijslag voor de maand waarin je een winstgevende activiteit uitoefent waarvan het brutoloon meer dan 471,05 euro (bedrag op 1/05/08) bedraagt.

Bezoldigde arbeid verrichten is een enge gelegenheid om de kloof te dichten die gaapt tussen theorie en praktijk.

De student heeft er dan ook alle belang bij te kiezen voor een tewerkstelling die niet alleen zijn levenservaring verrijkt maar ook de ervaring in het beroep waarop hij zich voorbereidt.

Vergeet immers niet dat bij aanwerving de werkgevers steeds maar die fameuze ervaring eisen die schoolverlaters, per definitie, missen.

Als je twijfels hebt over de wettelijkheid van het arbeidscontract dat men je voorschotelt of over de werkvoorwaarden die men je oplegt, loop dan gerust even langs bij een [secretariaat van de ACLVB](#) of vraag raad bij FreeZbe, de jongerenwerking van ACLVB.

Koning Albertlaan 95 - 9000 GENT  
Tel. 09-222.57.51  
Fax 09-221.04.74  
E-mail : [aclvb@aclvb.be](mailto:aclvb@aclvb.be)