

Studentenarbeid 2012

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. Aangezien deze regelgeving met ingang van 2012 grondig is gewijzigd, wordt volledigheidshalve ook de voorgaande regelgeving (van toepassing tot en met 31.12.2011) kort toegelicht.

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. De arbeidsprestaties van de student moeten plaatsvinden tijdens de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling.

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 12 maanden werken bij dezelfde werkgever. Indien deze periode wordt overschreden, wordt de student geacht verbonden te zijn met een gewone arbeidsovereenkomst.
Tot en met 31.12.2011 mocht men geen studentenovereenkomst sluiten met studenten die sinds 6 maanden werkten bij dezelfde werkgever.
- 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. middenstandsléercontracten 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, is een schriftelijke studentenovereenkomst verplicht.

Een studentenovereenkomst is een contract voor bepaalde duur van maximaal 12 maanden (voor de specifieke RSZ-regeling gelden andere bepalingen).

Tot en met 31.12.2011 mocht een studentenovereenkomst maximaal een contract voor bepaalde duur zijn van 6 maanden.

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 werkdag, 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. Multi-Dimona-aangifte

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

Deze multi-Dimona-aangifte zorgt ervoor dat het aantal geplande dagen in kader van studentenarbeid kan opgegeven worden. Deze teller kan via de RSZ-website op ieder moment zowel door de student als werkgever (mits toelating student) geraadpleegd worden. Het al dan niet overschrijden van het geplande contingent van 50 kan aldus door alle partijen (controlediensten, werkgever, werknemer) geconsulteerd worden.

Voor de telling van de 50 dagen telt het tijdstip dat de DIMONA-aangifte wordt gedaan (dat overeenstemt met de studentenovereenkomst) en niet het tijdstip van de effectieve tewerkstelling. Het is derhalve interessant om de DIMONA-aangifte zo snel mogelijk te verrichten met de geplande dagen over het ganse kalenderjaar.

Vanaf 01.12.2011 kunnen studenten (en werkgevers mits toelating) dit overzicht consulteren via www.studentatwork.be.

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 zekerheidsstarief voor de tewerkstelling:

- De arbeid wordt uitgevoerd op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten;
- De tewerkstelling wordt beperkt tot 50 werkdagen per kalenderjaar.

De solidariteitsbijdrage voor deze tewerkstelling bedraagt 8,13 %. De werkgever neemt hiervan 5,42 % voor zijn rekening, de student 2,71 %.

Tot en met 31.12.2011 werd een verschillend percentage toegepast naargelang de tewerkstelling tijdens het 3^e kwartaal (i.c. 7,5 %), dan wel tijdens het 1^e, 2^e of 4^e kwartaal (i.c. 12,5 %) plaatsvond.

Sanctie bij overschrijding 50 werkdagen

Indien een student meer dan 50 werkdagen werkt per kalenderjaar (al dan niet bij dezelfde werkgever) dient geen retroactieve regularisering van bijdragen te gebeuren indien de werkgever steeds een correcte aangifte indient. Vanaf dag 51 dient men aangifte te doen als gewone werknemer in plaats

van als student. Voor de eerste 50 dagen behoudt men de solidariteitsbijdrage in kader van studentenarbeid, doch vanaf de 51^e dag zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd.

Indien men geen correcte aangifte indient en meer dan 50 dagen aangeeft als studentenarbeid zal RSZ de gewone sociale zekerheidsbijdragen aanrekenen op alle gewerkte dagen (dus ook de eerste 50).

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).

B. Personenbelasting*

Vanaf inkomstenjaar 2012 wordt het bedrag dat een student als "persoon ten laste" mag verdienen, verhoogd met een schijf van € 2.490,00 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 € **6.227,50** bruto belastbaar verdient, als volgt samengesteld: € 2.990,00 netto-belastbaar x 100/80 ofwel € 3.737,50 bruto-belastbaar + € 2.490,00
- b. STUDENT ten laste van een ALLEENSTAANDE: een student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn alleenstaande ouder als hij maximaal € **7.890,00** bruto belastbaar verdient, als volgt samengesteld: € 4.320,00 netto-belastbaar x 100/80 ofwel € 5.400,00 bruto-belastbaar + € 2.490,00
- c. GEHANDICAPTE student ten laste van een ALLEENSTAANDE: een gehandicapte student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn alleenstaande ouder als hij maximaal € **9.340,00** bruto belastbaar verdient, als volgt samengesteld: € 5.480,00 netto-belastbaar x 100/80 ofwel € 6.850,00 bruto-belastbaar + € 2.490,00

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 belastingaangifte van de ouders.

80 % van de onderhoudsgelden maken deel uit van de bestaansmiddelen. Ter compensatie wordt de 1^e schijf van € 2.990,00/jaar hiervan niet meegerekend.

Het bedrag vanaf wanneer een student belastingen betaalt als alleenstaande is vastgesteld op € 8.996,26 bruto.

**Bedragen: inkomstenjaar 2012, aanslagjaar 2013*

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, heeft een student vaak geen recht 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.

o 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.

- o 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.

12. Cumulatie met gelegheidsarbeid

Bij cumulatie van studentenarbeid met gelegheidswerk (bv. tuinbouwsector) heeft het statuut van student voorrang. Indien een werknemer als student werkt in een sector waar gelegheidsarbeid mogelijk is, presteert hij eerst zijn arbeidsdagen als student. De regeling van gelegheidsarbeid is van toepassing voor de arbeidsprestaties die het studentenquotum overschrijden.