



## Studentenarbeid 2016

**Indien u van plan bent om studenten in dienst te nemen om bijvoorbeeld de afwezigheid van uw vaste medewerkers op te vangen of u voor een piekperiode staat, moet u rekening houden met enkele regels.**

**In deze infonota sommen we de voornaamste aspecten van studentenarbeid even voor u op.**

### 1. Wie kan studentenarbeid verrichten?

#### **Mogelijk voor:**

- jongeren van 15 jaar en ouder die onderwijs met een volledig leerplan volgen en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht (de eerste twee jaren van het secundair onderwijs werden gevolgd);
- jongeren van 15 jaar en ouder die deeltijds onderwijs volgen of een deeltijdse vorming genieten en dit zonder bijpassing van overbruggingsuitkeringen (zij kunnen ook studentenarbeid doen, maar enkel tijdens periodes van schoolvakanties);
- studenten die niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht (studenten van 18 jaar en ouder die verder studeren).

#### **Niet mogelijk voor:**

- personen onderworpen aan de voltijdse leerplicht;
- jongeren die reeds gedurende 12 ononderbroken maanden een arbeidsovereenkomst bij u hebben (hiermee vervalt het statuut van student);
- studenten ingeschreven in een avondschool of diegenen die onderwijs volgen met beperkt leerplan;
- schoolstagiairs;
- mensen in het statuut alternerend leren-werken, middenstandsl leerlingen en industriële leerlingen.

#### ***Specifiek: buitenlandse studenten***

Studenten die onderdaan zijn van een lidstaat van de EER (Europese Economische Ruimte) kunnen zonder arbeidsvergunning of arbeidskaart als jobstudent in België tewerkgesteld worden.

Voor studenten uit een land dat **niet** behoort tot de EER moeten we een onderscheid maken tussen arbeid tijdens de schoolvakantie en arbeid tijdens het schooljaar:

- Tijdens de schoolvakanties kunnen deze studenten onder de volgende voorwaarden in België zonder arbeidskaart en arbeidsvergunning tewerkgesteld worden:

- ze moeten beschikken over een geldige verblijfsvergunning (d.w.z. op een legale wijze in België verblijven);
  - ze moeten in een Belgische onderwijsinrichting ingeschreven zijn voor het volgen van onderwijs met een volledig leerplan.
- Buiten de schoolvakanties moet de student een arbeidskaart C aanvragen bij de bevoegde diensten. Deze arbeidskaart zal aan de student verstrekt worden indien de student cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet:
- de student moet op wettige wijze in België verblijven (geldige verblijfsvergunning);
  - de student moet ingeschreven zijn in een Belgische onderwijsinstelling voor het volgen van onderwijs met een volledig leerplan;
  - de tewerkstelling mag 20u per week niet overschrijden;
  - de tewerkstelling moet verenigbaar zijn met de studies, d.w.z. dat de arbeidsprestaties zich buiten de lesuren moeten situeren.

## 2. De studentenovereenkomst

Het studentencontract moet voor elke student afzonderlijk en steeds schriftelijk worden opgesteld, en dit ten laatste op het moment waarop de student in dienst treedt. U dient de studentenovereenkomst 5 jaar te bewaren na afloop van de tewerkstelling.

U kan een modelcontract downloaden via [www.clbgroup.be](http://www.clbgroup.be).

De student moet op de eerste dag van zijn tewerkstelling tevens een exemplaar ontvangen van het arbeidsreglement. U moet hem hiervoor een ontvangstbewijs laten ondertekenen.

## 3. Proefbeding

Het proefbeding is afgeschaft voor arbeidsovereenkomsten die hun aanvang hebben vanaf 1 januari 2014. Op deze algemene regel is er wel een uitzondering voor studenten. Studentenovereenkomsten met een ingangsdatum vanaf 1 januari 2014 bevatten een proeftijd die gelijk is aan 3 werkdagen. De proefperiode is eenmalig en wordt niet geschorst door afwezigheden. Deze proeftijd treedt automatisch in en moet dus niet uitdrukkelijk opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst.

## 4. Loon student

Het loon van de student is sectorgebonden. De student maakt in principe aanspraak op hetzelfde loon als de andere werknemers die tot dezelfde categorie behoren, rekening houdend met de beroepskwalificatie en de leeftijd. Ook het feit of het contract meer of minder dan 1 maand duurt, kan van belang zijn bij de loonbepaling.

Sommige sectoren (bv. bouwsector) voorzien in een afzonderlijke loonbepaling voor de studenten.

Mocht u hierover concrete vragen hebben, dan kan u steeds bij ons terecht.

## **5. Arbeidsreglementering**

De arbeidswet van 16/03/1971 is ook van toepassing op de studenten die u tewerkstelt.

Voor de studenten tussen 15 jaar en 18 jaar worden specifieke voorwaarden opgelegd waardoor de “jongere” studenten beter beschermd zijn.

### **5.1 Arbeidsduur**

De minimumduur van 3 uur per arbeidsperiode moet gerespecteerd worden (behoudens sectorale uitzonderingen).

De wekelijkse arbeidsduur mag bovendien niet minder bedragen dan 1/3<sup>de</sup> van de voltijdse arbeidsduur die in de onderneming toepasselijk is. Op dit principe bestaat een uitzondering voor studenten die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheidsbijdragen.

De minderjarige studenten mogen in principe niet meer werken dan 8 uur per dag of 40 uur per week (38 uur per week indien de voltijdse wekelijkse arbeidsduur in de onderneming 38 uur per week bedraagt). Om na te gaan of deze grenzen al dan niet overschreden zijn, moet gekeken worden naar de arbeidsduur bij één of meerdere werkgevers.

Indien een minderjarige student bij verschillende werkgevers tegelijkertijd tewerkgesteld is, moet de totaliteit van de gewerkte uren bij de verschillende werkgevers in aanmerking genomen worden.

### **5.2 Pauzes en rusttijden**

Jeugdige werknemers jonger dan 18 jaar moeten na een prestatie van 4 ½ uur een rustpauze kunnen genieten van minimum ½ uur. Indien zij meer werken dan 6 uur per dag, moeten zij minimum een rustpauze van 1 uur kunnen genieten, waarvan ½ uur aaneensluitend moet genomen worden. Deze studenten moeten bovendien tussen 2 opeenvolgende dagprestaties gedurende tenminste 12 ononderbroken uren een rustpauze genieten.

Studenten van 18 jaar of ouder moeten na maximum 6 uur ononderbroken werken een rustpauze van minimum 15 minuten kunnen genieten. De rusttijd tussen 2 dagprestaties dient minimum 11 uren te bedragen.

### **5.3 Arbeid op zon- en feestdagen**

Jeugdige werknemers mogen enkel op zon- en feestdagen tewerkgesteld worden om de volgende redenen:

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

De werkgever die van deze afwijking gebruik maakt, moet binnen de 3 dagen de inspectie Toezicht Sociale Wetten op de hoogte brengen van de tewerkstelling.

Sommige sectoren voorzien in een KB dat zondagarbeid voor jeugdige werknemers toch toelaat onder welbepaalde voorwaarden (bv. horecasector). Jeugdige werknemers mogen in geen geval meer dan één zondag op twee werken, tenzij met voorafgaande toelating van de inspectie Toezicht Sociale Wetten.

### **5.4 Nachtarbeid**

Jeugdige werknemers mogen niet tewerkgesteld worden na 20 uur 's avonds en vóór 6 uur 's morgens.

Voor jongeren ouder dan 16 jaar kunnen deze grenzen verschuiven naar hetzij 22 en 6 uur, hetzij 23 en 7 uur, wanneer zij:

- werk doen dat wegens zijn aard niet mag worden onderbroken of uitgesteld;

- in opeenvolgende ploegen werken.

In diverse sectoren (bv. horecasector) voorziet een KB andere grenzen.

### **5.5 Overwerk**

Voor jeugdige werknemers jonger dan 18 jaar is het in principe verboden om overwerk te verrichten. In een aantal uitzonderlijke gevallen en indien men de inspectie Toezicht Sociale Wetten binnen de drie dagen op de hoogte brengt, mogen jeugdige medewerkers overwerk verrichten:

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

### **5.6 Niet-toegelaten werkzaamheden**

Sommige gevaarlijke en/of ongezonde werkzaamheden zijn verboden voor jongeren met een studentenovereenkomst. Een lijst met verboden werkzaamheden vindt u terug in het KB van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk.

## **6. Ziekte en (arbeids-)ongeval**

### **6.1 Ziekteverzekering**

Zolang een student recht geeft op kinderbijslag zal hij het recht op prestaties van geneeskundige verzorging behouden via de persoon waarvan hij als persoon ten laste wordt beschouwd.

De student zal na zijn 25<sup>ste</sup> verjaardag in eigen naam moeten aansluiten bij een ziekenfonds, omdat hij/zij op dat moment niet langer ten laste is.

### **6.2 Arbeidsongevallenverzekering**

De studenten worden opgenomen in het te betalen premiebedrag arbeidsongevallen. Zij hebben dus dezelfde rechten als de vaste werknemers.

### **6.3 Loonwaarborg bij ziekte of ongeval**

Naargelang het gaat om een overeenkomst voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden volgt de studentenovereenkomst de bepalingen die voor deze categorieën van toepassing zijn.

Uitzondering: indien een student bij ziekte geen recht heeft op gewaarborgd loon, heeft hij ook geen recht op uitkeringen van het ziekenfonds. De student is immers nog niet sociaal verzekerd, d.w.z. hij staat nog op het ziekenboekje van zijn ouders.

## **7. Sociale zekerheid**

De werkgever is verplicht de student aan te geven bij de RSZ en moet bijgevolg sociale zekerheidsbijdragen inhouden en werkgeversbijdragen betalen.

Indien voldaan wordt aan de hierna opgesomde voorwaarden is slechts een beperkte "solidariteitsbijdrage" van 8,13 % aan de RSZ verschuldigd.

Deze solidariteitsbijdrage bestaat uit:

- een werkgeversbijdrage van 5,42%;
- een werknemersbijdrage van 2,71%.

De werkgever is daarnaast ook een bijzondere bijdrage van 0,01% ten voordele van het Asbestfonds verschuldigd.

### **7.1 Tewerkstelling met een studentenovereenkomst**

Om de solidariteitsbijdrage te kunnen genieten, moet de tewerkstelling van de student met een studentenovereenkomst gebeuren.

Sedert 1 januari 2012 kan de studentenovereenkomst gesloten worden voor een maximale ononderbroken duur van **12 maanden – 1 dag** (een ononderbroken duur van 12 maanden = een overeenkomst van één jaar of opeenvolgende overeenkomsten die samen één jaar omvatten).

Een ononderbroken tewerkstelling van minstens 12 maanden bij dezelfde werkgever heeft als gevolg dat er geen studentenovereenkomst meer gesloten kan worden bij deze werkgever. Daarentegen heeft deze persoon wel nog de mogelijkheid om een studentenovereenkomst te sluiten bij een andere werkgever.

Indien de ononderbroken tewerkstelling minder dan 12 maanden bedraagt binnen een kalenderjaar, dan heeft de student in het volgende kalenderjaar nog steeds de mogelijkheid om een nieuwe studentenovereenkomst te sluiten bij die werkgever (wanneer er tussen de verschillende overeenkomsten ook een werkelijke onderbreking is).

### **7.2 Maximale tewerkstelling van 50 dagen per kalenderjaar**

Studenten kunnen werken gedurende maximum 50 dagen per kalenderjaar en gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling, zonder aan de normale sociale zekerheidsbijdragen te moeten voldoen. De dagen zijn vrij te kiezen en kunnen gespreid worden over een volledig kalenderjaar.

Deze regeling geldt per kalenderjaar. Op 1 januari van elk jaar wordt de teller op nul gezet en dit ongeacht of de studentenovereenkomst het kalenderjaar overschrijdt.

In het regeerakkoord van Michel I staat vermeld dat de regering de modaliteiten zal onderzoeken om het krediet van 50 dagen te berekenen in uren. Op 28 januari 2015 werd er reeds een wetsvoorstel ingediend om de maximum toegelaten duur van 50 dagen om te zetten naar een systeem van 400 uren. Op dit moment is er opnieuw sprake van de omzetting van de 50-dagenregeling naar een systeem van 400 uren. Tot op heden blijft echter de 50-dagenregeling van toepassing. We houden u hiervan verder op de hoogte.

#### ***7.2.1 Hoe wordt de 50-dagenregel gebruikt?***

Het aantal werkdagen telt ongeacht het aantal gewerkte uren, d.w.z. dat er geen rekening mee gehouden wordt of de student volledige dagen werkt, dan wel slechts enkele uren per dag.

Voor de berekening van de 50 dagen wordt zowel rekening gehouden met de dagen van effectieve arbeid als met de gelijkgestelde dagen waarvoor de werkgever loon onderworpen aan de sociale zekerheid betaalt (feestdagen, klein verlet,...). De beperking van 50 werkdagen moet bekeken worden per student en niet in hoofde van het bedrijf.

#### ***7.2.2 Gevolgen bij overschrijding?***

Indien het contingent van 50 kalenderdagen overschreden wordt in de Dimona-aangifte, krijgt u hier via de RSZ melding van. Desalniettemin wordt de aangifte aanvaard. Via een beveiligd kanaal wordt in deze melding ook het aantal dagen overschrijding aangegeven. Bij overschrijding van het studentencontingent is de werkgever de normale sociale zekerheidsbedragen verschuldigd. Naargelang de overschrijding plaatsvindt bij één of bij meerdere werkgevers worden andere regels toegepast:

➤ **Overschrijding bij 1 werkgever**

In deze situatie zijn volgens de wettelijke bepalingen ter zake de gewone sociale bijdragen verschuldigd voor de volledige periode van tewerkstelling. Het standpunt van de RSZ is echter soepeler:

- Als de werkgever alle arbeidsdagen (de eerste 50 + x dagen van overschrijding) aangeeft aan de verminderde solidariteitsbijdragen in de Dimona-aangifte en later ook in de DMFA-aangifte, dan worden werkgever en student retroactief onderworpen aan de normale bijdragen.
- Indien de werkgever daarentegen een correcte aangifte doet in Dimona en DMFA, nl. de eerste 50 dagen aan solidariteitsbijdragen en het surplus aan de gewone RSZ-bijdragen, dan zullen de normale sociale zekerheidsbijdragen slechts verschuldigd zijn vanaf de 51<sup>ste</sup> dag.

➤ **Overschrijding bij meerdere werkgevers**

Indien de student bij meerdere werkgevers werkt en het contingent van 50 dagen overschreden wordt in de loop van het kalenderjaar, dan zal de werkgever die de student de 51<sup>ste</sup> dag tewerkstelt, vanaf die dag de gewone sociale zekerheidsbijdragen moeten betalen. De eerste 50 blijven onderworpen aan de solidariteitsbijdrage. Alleen op het loon van de overschrijdingsdagen moeten er gewone sociale zekerheidsbijdragen betaald worden.

Belangrijk hierbij is dat er steeds wordt gekeken naar de datum van de Dimona-aangifte en niet naar de datum van de effectieve tewerkstelling om te bepalen welke werkgever het contingent van 50 dagen overschrijdt.

Wanneer u dus wilt voorkomen dat een andere werkgever het contingent van 50 dagen opgebruikt door eerder dan u een Dimona-aangifte te doen, is het aangeraden om reeds in het begin van het kalenderjaar de Dimona-aangifte te doen voor het hele jaar. Op die manier kan u de dagen die u nodig heeft al onmiddellijk "reserveren" aan het gunstige sociale zekerheidsstarief.

### **7.3 Gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen**

Opdat de solidariteitsbijdragen van toepassing zouden zijn, is vereist dat de student niet tewerkgesteld wordt gedurende periodes waarbinnen de aanwezigheid van de student verplicht is in de onderwijsinstelling.

### **7.4 Wat na het einde van de studies?**

De RSZ aanvaardt dat de solidariteitsbijdrage ook nog geldt in de zomervakantie na het afstuderen. Dit wil concreet zeggen dat een student, ook al is hij afgestudeerd, dat jaar nog steeds in aanmerking komt voor een studentenovereenkomst.

De redenering van het RSZ is dat de student na het afstuderen ervoor zou kunnen kiezen om een nieuwe studie aan te vatten. Vanaf oktober volgend op het afstuderen, is tewerkstelling onder solidariteitsbijdrage echter niet meer mogelijk.

In de administratieve instructies neemt de RSZ het volgende standpunt in:

*“Voor een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Er wordt dus zeker niet aanvaard dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.”*

Indien een schoolverlater tijdens zijn studentenovereenkomst goed presteert, wilt u als werkgever deze persoon nadien misschien wel opnieuw in dienst nemen als vaste werknemer met een gewone arbeidsovereenkomst.

Indien u dit wenst, moet u er wel rekening mee houden dat het in deze gevallen mogelijk is dat de RSZ achteraf toch nog een regularisatie oplegt indien de RSZ van oordeel is dat het studentencontract een aanloop was naar de vaste aanwerving. Hou hier dus zeker rekening mee!

## **8. Dimona**

Na het sluiten van de studentenovereenkomst en uiterlijk op het ogenblik waarop de student prestaties begint te leveren, is de werkgever gehouden om de Dimona-aangifte te doen. Bij de aanwerving moet zowel de datum in als uit dienst gemeld worden.

De werkgever moet in de Dimona-aangifte van studenten naast de periode steeds het aantal geplande dagen tewerkstelling vermelden. Deze bijkomende vermelding gebeurt per kalenderkwartaal. In het begin van het kalenderjaar kunnen werkgevers reeds Dimona-aangiften doen voor het volledige jaar.

De Dimona-aangifte moet de volledige periode van de overeenkomst bevatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona-aangiften zullen zijn als kwartalen gedekt door een overeenkomst, met uitzondering van de kwartalen waarvoor geen enkele dag gepresteerd zal worden.

Voor studenten in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2.-kaartnummers ieder kwartaal meegedeeld moeten worden.

De werkgever mag het aantal geplande dagen van tewerkstelling wijzigen tot op de laatste dag van de maand die volgt op het betrokken aangiftekwartaal. Het studentencontingent zal dan automatisch aangepast worden. Indien het aantal dagen in Dimona nog gewijzigd wordt nadat de kwartaalgegevens van hetzelfde aangiftekwartaal door de RSZ werden ontvangen, zal dit geen invloed meer hebben op het studentencontingent.

De Dimona-aangifte voor een kwartaal waarin de student geen prestaties heeft geleverd, moet geannuleerd worden.

Ondanks de mogelijkheid tot wijzigen, wordt aanbevolen om op de Dimona-aangifte het aantal geplande dagen zo exact mogelijk op te nemen en het aantal dagen enkel te wijzigen bij onvoorziene omstandigheden:

- Als een werkgever A te weinig dagen plant, dan is het mogelijk dat een andere werkgever B dezelfde student aangeeft en zo het aantal resterende dagen van het studentencontingent opgebruikt vooraleer werkgever A de wijziging heeft overgemaakt. Werkgever A zal in voorkomend geval de solidariteitsbijdragen niet meer kunnen toepassen op de dagen die hij heeft opgenomen in de wijziging.
- Als een werkgever A te veel dagen plant, dan worden de student en werkgever B benadeeld, aangezien zij de solidariteitsbijdragen niet meer kunnen toepassen voor de dagen die werkgever A te veel heeft aangegeven.

Indien de Dimona niet of niet correct wordt gedaan, kunnen er behoorlijke sancties worden opgelegd. Werden de inbreuken met opzet gepleegd, kan er zelfs sprake zijn van exploitatieverbod, beroepsverbod of bedrijfssluiting.

Een verklaring op eer van de student m.b.t. de gewerkte dagen is niet verplicht maar wordt toch aangeraden om onaangename verrassingen achteraf te vermijden.

Daarnaast is er ook een **speciale webapplicatie**, namelijk Student@work - 50days te consulteren via de website [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be) waarop de student het resterend aantal dagen van zijn contingent kan consulteren. De student kan vanuit deze internettoepassing ook een attest met het aantal resterende dagen aan solidariteitsbijdragen afdrukken voor de toekomstige werkgever.

Een werkgever die van de student een toegangscode ontvangt, kan zelf op de website [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be) het actuele saldo van het aantal dagen aan solidariteitsbijdragen consulteren.

Vorig jaar werd eveneens de Student@work-app geïntroduceerd. Studenten met een smartphone kunnen met deze app altijd en overal nagaan hoeveel dagen ze nog kunnen werken met verminderde sociale bijdragen. Via deze app is het eveneens mogelijk voor de student om een attest te maken met het aantal resterende dagen en dit onmiddellijk door te sturen naar de werkgever.

**Om te vermijden dat een student zijn contingent van 50 dagen al overschreden heeft of gaat overschrijden zonder dat u dit weet, raden wij u aan om steeds een dergelijk attest op te vragen bij de student en dit te controleren. Alleen op die manier weet u hoeveel dagen deze student bij u nog kan presteren met toepassing van de solidariteitsbijdragen.**

## 9. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De studentenovereenkomst wordt steeds gesloten voor een bepaalde duur. De overeenkomst eindigt in principe dan ook op de voorziene datum. Zowel de werkgever als de student hebben echter de mogelijkheid om de studentenovereenkomst vroegtijdig te beëindigen.

### ➤ **Tijdens de proeftijd**

Tot het verstrijken van de proeftijd die sinds januari 2014 van rechtswege gelijk is aan 3 dagen, mag elke partij de overeenkomst beëindigen zonder een opzeggingstermijn of een verbrekingsvergoeding.

### ➤ **Na afloop van de proeftijd**

Na het verstrijken van de proeftijd kan de studentenovereenkomst beëindigd worden door middel van een opzeggingstermijn. De wijze waarop de opzegging moet gebeuren, is hetzelfde als voor de 'gewone' werknemers. De opzegging door de werkgever zal dus schriftelijk moeten gebeuren per aangetekend schrijven of per deurwaardersexploot. De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag volgend op de betekening van de opzegging.

Indien de studentenovereenkomst wordt beëindigd na de proeftijd gelden de volgende opzeggingstermijnen:

- Duur van de overeenkomst tot en met 1 maand:
  - Opzegging door de werkgever: 3 kalenderdagen
  - Opzegging door de student: 1 kalenderdag
  
- Duur van de overeenkomst meer dan 1 maand:
  - Opzegging door de werkgever: 7 kalenderdagen
  - Opzegging door de student: 3 kalenderdagen

Wordt de studentenovereenkomst verbroken, dan moet een verbrekingsvergoeding uitbetaald worden dewelke overeenstemt met het loon van de niet gerespecteerde opzeggingstermijn. Gelet op de bewijsvoering is het aan te raden om ook de verbreking van de studentenovereenkomst altijd schriftelijk mee te delen aan de student.



➤ **In geval van arbeidsongeschiktheid**

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de arbeidsovereenkomst indien de ongeschiktheid van de student langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

## **10. Recht op kinderbijslag**

➤ **Tot 18 jaar:**

- Het recht op kinderbijslag blijft onvoorwaardelijk behouden tot 31 augustus van het jaar waarin de student 18 jaar wordt.

➤ **Boven 18 jaar:**

- Tijdens het academiejaar (het eerste, tweede en vierde kwartaal van een kalenderjaar) geldt de '240 uren-regel'. Dit wil zeggen dat men kinderbijslag krijgt voor heel het kwartaal op voorwaarde dat men in dat kwartaal niet meer dan 240 uren gewerkt heeft. Alle effectief gepresteerde uren moeten in rekening gebracht worden. Betaalde feestdagen en vakantiedagen worden in principe niet in rekening gebracht. Het kinderbijslagfonds kan echter niet uit de DMFA afleiden wat effectief gepresteerd is en wat niet, waardoor er een verschil kan bestaan met de realiteit. De student heeft dan wel de mogelijkheid om de werkelijke situatie te bewijzen aan de hand van bewijsstukken.

Indien de grens van 240 uren overschreden wordt, verliest de student zijn kinderbijslag voor het volledige desbetreffende kwartaal.

- Tijdens de zomervakantie (derde kwartaal: juli – september) gelden geen beperkingen en mag de student onbeperkt werken.
- Voor schoolverlaters geldt er een bijzondere regel: zij verliezen hun recht op kinderbijslag voor het derde kwartaal wanneer ze in de periode van juli tot september meer dan 240 uren werken. De afgestudeerde schoolverlater die zich ingeschreven heeft als werkzoekende (vanaf 1 augustus), zal het recht op kinderbijslag verliezen voor elke maand in de wachttijd waarin het inkomen meer bedraagt dan € 520,08 (grens vanaf 1/12/2012).
- Na de 25<sup>ste</sup> verjaardag vervalt het recht op kinderbijslag onherroepelijk.

## **11. Fiscale implicaties van studentenarbeid**

### **11.1 Bedrijfsvoorheffing**

Er moet geen bedrijfsvoorheffing ingehouden worden op het loon van de student indien **cumulatief** voldaan wordt aan volgende voorwaarden:

- Er bestaat een schriftelijke overeenkomst;
- De arbeid vindt plaats in juli, augustus of september of buiten de zomermaanden gedurende niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling;
- Op het loon is er enkel een solidariteitsbijdrage voor studenten verschuldigd.

### **11.2 Personenbelasting**

De student wiens jaarlijks netto-belastbaar inkomen in 2016 (aanslagjaar 2017) lager ligt dan € 7420, is niet belastingplichtig.

### **11.3 Is de jobstudent nog ten laste van zijn ouders?**

De student blijft ten laste van de ouders indien zijn totale inkomsten lager zijn dan de hieronder vermelde bedragen:

#### Algemeen:

Bruto belastbaar inkomen\* 2016: € 3925

Netto belastbaar inkomen\* 2016: € 3140

#### Kind van alleenstaande ouder:

Bruto belastbaar inkomen 2016: € 5662,50

Netto belastbaar inkomen 2016: € 4530

#### Gehandicapt kind van alleenstaande ouder:

Bruto belastbaar inkomen 2016: € 7187,50

Netto belastbaar inkomen 2016: € 5750

Opgelet: Om te bepalen of de inkomsten lager liggen dan deze grenzen, moet er **geen** rekening gehouden worden met:

- de eerste schijf van € 2610 (bruto belastbaar inkomen) van de bezoldigingen verkregen door studenten in uitvoering van een studentenovereenkomst;
- de eerste schijf van € 3140 (bruto belastbaar inkomen) van de onderhoudsuitkeringen die aan de student zijn toegekend.

\* **bruto belastbaar:** bruto-inkomsten – sociale bijdragen

\* **netto belastbaar:** bruto belastbaar bedrag – 20% aftrekbare kosten (minimum € 440 in 2016)

### **11.4 Moet iemand die als student gewerkt heeft een belastingaangifte indienen?**

Het antwoord hierop is **JA**. Indien een student voor 1 juni geen aangifteformulier ontvangen heeft, moet hij er zelf één aanvragen bij zijn taxatiedienst.

In deze aangifte moeten alle belastbare inkomsten vermeld worden, ook het deel van de onderhoudsuitkeringen en de bezoldigingen dat niet als bestaansmiddelen wordt beschouwd en waarmee dus geen rekening gehouden wordt om te bepalen of de student nog ten laste van zijn ouders is.