**1. Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten**

Een **studentencontract** is een overeenkomst specifiek voor studenten en moet enkele verplichte vermeldingen bevatten. Het is altijd een overeenkomst van bepaalde duur en kan gemakkelijk worden opgezegd. De maximumduur bedraagt zes maanden.

Ten laatste de dag waarop je begint te werken moet deze overeenkomst door beide partijen ondertekend worden: 1 exemplaar is bestemd voor de werkgever, 1 voor jezelf. Vroeger moest je werkgever ook een exemplaar overmaken aan de arbeidsinspectie maar deze vereiste is door de Dimona-aangifte (de geautomatiseerde onmiddellijke aangifte van de indienstneming) weggevallen.

In principe moeten iedereen die student is in hoofdstatuut tewerkgesteld worden met een studentencontract, zowel tijdens het academiejaar als tijdens de zomervakantie, ook als er sociale zekerheidsbijdragen moeten betaald worden.

Bovendien moet je een arbeidsreglement krijgen en hiervoor een verklaring voor ontvangst ondertekenen. Als je werkgever niet bereid is om iets op papier te zetten, of in de overeenkomst geen begin- en einddatum of uurrooster vermeldt, zoek dan een andere job.

Zwart werk moet je vermijden. Het biedt je geen enkel juridische houvast; je bent niet verzekerd in het geval van een arbeidsongeval en je loopt het risico op zware boetes.

Het kan gebeuren dat je de overeenkomst tijdens of na de proefperiode wil opzeggen of dat je baas je kwijt wil. De **opzegperioden** zijn:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Duur van de overeenkomst | Opzegperiode werkgever | Opzegperiode student |
| Tijdens proefperiode (1e 7 dagen) | Nooit | Nooit |
| Vanaf de 8ste dag van de resterende proefperiode | Onmiddellijk | Onmiddellijk |
| Contract tot 1 maand: | 3 dagen | 1 dag |
| Contract van méér dan 1 maand: | 7 dagen | 3 dagen |
|  |  |  |

Als je begint te werken met een studentencontract geldt een **proefperiode** van minimum 7 en maximum 14 kalenderdagen. In de volledige proefperiode kan zowel door de student als door de werkgever worden opgezegd. De eerste 7 dagen moet je echter blijven werken of moet je het loon voor deze dagen ontvangen als de werkgever de tewerkstelling weigert. Vanaf de 8ste dag van de verdere proefperiode kan de overeenkomst beëindigd worden zonder formaliteiten.

Een arbeidsovereenkomst kan uiteraard altijd bij wederzijds akkoord beëindigd worden.

Na je proefperiode kan je ook steeds opzeggen mits inachtneming van de opzegtermijn (zie kader).

Je kunt eventueel afzien van een ondertekende overeenkomst voor die van start gaat, bijvoorbeeld bij een onverwachte tweede zittijd, als je maar tijdig opzegt.

Let op! De opzeg begint te lopen de maandag die volgt op de week waarin de opzeg gegeven wordt.

Je kunt je opzegbrief aangetekend opsturen. Reken daarbij steeds op 3 werkdagen verzendtijd.

Als je de brief persoonlijk afgeeft, vraag dan een ontvangstbewijs! De werkgever moet je opzeg altijd aangetekend versturen. Begindatum en duur van de opzegperiode moeten in de opzegbrief vermeld worden.

In bepaalde sectoren zijn er andere opzegtermijnen, informeer je steeds goed!

Een modelcontract kan je vinden op: [www.katho.be/stuvo](http://www.katho.be/stuvo)

**2. Loon**

Er bestaat geen algemeen ‘jobstudentenloon’. Een student moet het loon ontvangen dat van toepassing is voor een vaste werknemer binnen het bedrijf die hetzelfde werk levert en dezelfde leeftijd heeft. De werkgever moet zich minstens houden aan de wettelijke minimumlonen.

Gemiddeld minimum bruto maandinkomen en uurloon (vanaf oktober 2006)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Leeftijd | % | Maandloon | 38u/week |
| 21 j. | 100 | € 1.258,90 | € 7,65 |
| 20 j. | 94 | € 1.183,37 | € 7,19 |
| 19 j. | 88 | € 1.107,83 | € 6,73 |
| 18 j. | 82 | € 1.032,30 | € 6,27 |
| 17 j. | 76 | € 956,76 | € 5,81 |

Wat je netto overhoudt, hangt dus af van het percentage solidariteitsbijdrage/sociale zekerheidsbijdrage (zie rubriek sociale zekerheid) en of je bedrijfsvoorheffing betaalt.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Wat hou je netto over? | |  |  |
| Berekeningswijze  nettoloon | Berekening nettobelastbaar inkomen | Berekeningswijze nettoloon tijdens zomervakantie (max. 23 arbeidsdagen) | Berekeningswijze nettoloon job tijdens academiejaar (max. 23 arbeidsdagen) |
| brutoloon  - 13,07 % (RSZ)  = (bruto)belastbaar  - bedrijfsvoorheffing  = nettoloon | brutoloon (volledig jaar)  - 13,07 % (RSZ)  = (bruto)belastbaar  - beroepskosten  = nettobelastbaar | Brutoloon  - 2.5 % (sol.bijdrage)  = (bruto)belastbaar  = nettoloon | Brutoloon  - 4,5% (sol.bijdrage)  = (bruto)belastbaar  = nettoloon |

Brutoloon het loon dat vermeld staat op je contract.

Brutobelastbaar je loon na afhouding van de solidariteitsbijdrage en/of RSZ (Rijkssociale Zekerheid).

Bedrijfsvoorheffing voorschot op de belastingen dat afgehouden wordt door de werkgever en doorgestort aan de FOD Financiën

Beroepskosten kosten die men heeft om zijn beroep uit te oefenen (speciale kledij, vervoer,…) doorgaans forfaitair vastgesteld (2007): 26,1% op de eerste

€ 4.880,00, 10% op het gedeelte tussen € 4.880,00 en € 9.690,00,…

Nettobelastbaar brutobelastbaar inkomen – beroepskosten.

**3. Ziekte of arbeidsongeval**

Een studentenjob verandert doorgaans niets aan je statuut. Als je ten laste bent van je ouders in de ziekteverzekering dan blijft dit zo. Als je veel werkt kan het echter interessant zijn je zelf in te schrijven als loontrekkende bij het ziekenfonds. Je betaalt dan wel bijdrage, maar kan ook bv. een vervangingsinkomen bekomen bij ziekte. Het ziekenfonds kan je hierover meer informatie bezorgen.

Bij ziekte of ongeval, verwittig je uiteraard onmiddellijk je werkgever en bezorg je hem een doktersbriefje binnen de 48 uur. Vanaf het moment dat je langer dan één maand in dienst bent, heb je recht op **gewaarborgd loon** gedurende 14 dagen. Indien je niet langer dan 14 dagen ziek bent, zal je eerste ziektedag (carensdag) niet uitbetaald worden (wel afwijkingen in bepaalde sectoren).

De jobstudent-bediende met een overeenkomst van tenminste drie maanden, heeft na het verstrijken van de proefperiode recht op een gewaarborgd maandloon.

Als je langer dan 7 dagen ziek bent, kan de werkgever je wel **ontslaan** mits het uitbetalen van de wettelijke opzegvergoeding.

De werkgever moet altijd een **arbeidsongevallenverzekering** afsluiten, ook al moet er geen RSZ betaald worden. De student is daarmee altijd verzekerd tegen lichamelijke schade opgelopen bij ongevallen op het werk, op weg van en naar het werk én tegen loonverlies voor de periode van de arbeidsovereenkomst.

**4. Sociale Zekerheid**

De algemene regel stelt dat zowel een werknemer, dus ook een student die jobt, als zijn werkgever sociale zekerheids­bijdragen (RSZ-bijdragen) moeten betalen op het loon.

De **normale RSZ-bijdrage** voor de werknemer bedraagt 13,07% op het brutoloon. Is er een RSZ-afhouding van je loon, dan open je een aantal rechten die deze bijdrage compenseren. Je krijgt ondermeer vakantiegeld en soms ook andere financiële voordelen (eindejaarspremie, werkbonus, jobkorting, …). Je bent dan niet gebonden aan een strikte beperking van het aantal kalenderdagen dat je mag werken (zie verder). Studenten die veel (moeten) werken ondervinden weinig of geen nadeel aan het betalen van de RSZ-bijdrage.

Studentenarbeid kan onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld worden van de normale RSZ-bijdrage en slechts onderworpen zijn aan een **solidariteitsbijdrage**. Er moet dan een overeenkomst zijn voor tewerkstelling van studenten en de student mag maximum 46 arbeidsdagen per kalenderjaar werken.

Werken en slechts een solidariteitsbijdrage betalen op het loon levert vooral financieel voordeel op voor de werkgever, omdat de loonkost voor hem een stuk minder is dan bij een gewone tewerkstelling.

Als student krijg je dus een ‘potje’ van 46 arbeidsdagen (2 periodes van 23 dagen) aan een voordelig tarief. Let wel: Feestdagen en andere dagen met loonbehoud tellen mee als arbeidsdagen.

**Tijdens de zomervakantie (juli, augustus en september)** bedraagt de solidariteitsbijdrage 2.5% voor de student en 5% voor de werkgever als wordt voldaan aan álle volgende voorwaarden :

* de student werkt met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten
* de student werkt max. 23 arbeidsdagen bij alle werkgevers samen
* de student werkt niet meer dan 23 arbeidsdagen buiten de zomervakantie en tijdens een periode van niet-verplichte aanwezigheid op school

**Tijdens het kalenderjaar (januari t.e.m. juni en oktober t.e.m. december)** bedraagt de solidariteitsbijdrage 4.5% voor de student en 8% voor de werkgever als wordt voldaan aan álle volgende voorwaarden :

* de student werkt met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten
* de student werkt max. 23 arbeidsdagen bij alle werkgevers samen en tijdens een periode van niet-verplichte aanwezigheid op school
* de student werkt niet meer dan 23 arbeidsdagen tijdens de zomervakantie

Opdat de solidariteitsbijdrage van toepassing zou zijn, moeten beide grenzen in beide periodes gerespecteerd worden. Je mag dus in de zomervakantie niet meer dan 23 dagen werken én in de rest van hetzelfde kalenderjaar ook niet meer dan 23 dagen werken. Vanaf de 24ste arbeidsdag in één periode (het maakt niet uit welke) moeten de werkgever waar je op dat ogenblik tewerkgesteld bent en alle eventuele volgende werkgevers in dat kalenderjaar de gewone RSZ-bijdrage inhouden op je loon.

Naast de specifieke bepalingen voor studentenarbeid bestaan er nog andere regelingen waarbij er geen of minder sociale zekerheid wordt ingehouden: bvb. een beperkte tewerkstelling van sport- en speelpleinmonitoren, seizoenarbeid, occasionele arbeid (max. 8 uren per week) voor de huishouding van de werkgever zoals babysit of tuinonderhoud, enz.

**5. Kinderbijslag**

Om je kinderbijslag te behouden speelt het geen rol hoeveel je verdient of met welk soort overeenkomst je werkt. Enkel het aantal uren dat je werkt is van belang.

**Tijdens het academiejaar (het eerste, tweede en vierde kwartaal)** geldt de 240-urenregel: voor het kwartaal waarin je meer dan 240 uur werkt, verlies je de kinderbijslag. Het gaat hier over àlle betaalde uren (ook feestdagen dus). Opgelet! Indien je de kinderbijslag verliest voor het 2de kwartaal, ben je ook de kinderbijslag kwijt voor het 3de kwartaal.

**Tijdens de zomervakantie (derde kwartaal nl. juli, augustus en september)** zijn er geen beperkingen op het aantal uren dat je werkt, met uitzondering van je laatste zomervakantie (afstudeerjaar) want dan geldt de 240-urenregel.

Het aantal uren die de student uitbetaald krijgt wordt gecontroleerd via de RSZ-aangifte door de werkgever.

**6. Belastingen**

**Belastingvermindering voor ouders**

Het loon dat de jobstudent verdient, kan gevolgen hebben voor de belastingen van de student zelf en die van de ouders. Ouders krijgen een belastingvermindering voor kinderen die fiscaal ten laste zijn.

Voor het inkomstenjaar 2007 ben je fiscaal ten laste van je ouders indien je op 1 januari 2008 bij hen bent gedomicilieerd en je nettobestaansmiddelen in 2007 lager zijn dan € 2.660,00. Voor éénoudergezinnen wordt dit bedrag opgetrokken tot € 3.840,00.

Indien je nettobestaansmiddelen hoger zijn, zullen je ouders de belastingvermindering verliezen:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Evolutie aantal kinderen ten laste | Gehuwde / wettelijk samenwonende ouder | Alleenstaande met kinderlast |
| Van 1 naar 0 | € 320,00 | € 699,00 |
| Van 2 naar 1 | € 604,00 | € 615,00 |
| Van 3 naar 2 | € 1.518,00 | € 1.640,00 |
| Van 4 naar 3 | € 1.848,50 | € 1.912,50 |
| Van 5 naar 4 | € 2.056,50 | € 2.056,50 |
| En volgende | € 2.056,50 | € 2.056,50 |

(excl. gemeentebelasting)

De vermindering voor kinderen ten laste wordt in de personenbelasting toegekend door de belastingvrije som op te trekken met een bedrag dat varieert volgens het aantal kinderen ten laste.

Ouders met een laag belastbaar inkomen kunnen soms die verhoogde belastingvrije som niet volledig benutten omdat hun inkomen te laag is.

Als de verhoging van de belastingvrije som voor kinderen ten laste niet volledig kan benut worden, zal een terugbetaalbaar belastingkrediet van € 370,00/kind worden verleend.

Je nettobestaansmiddelen bereken je als volgt:

Je telt het belastbaar loon dat op je loonbrieven staat, je vervangingsinkomsten, je leefloon, … op.

Let wel: het belastbaar loon dat je verworven hebt uit een job met een arbeidsovereenkomst voor studenten tel je maar mee voor het bedrag boven € 2.210,00.

Het saldo van je inkomsten verminder je met 20%, met een minimum van € 370,OO (tussentotaal A).

Ontvangen alimentatiegelden worden voor het bedrag boven € 2.660,00 meegerekend en verminder je met 20% (tussentotaal B).

Je nettobestaansmiddelen bekom je door tussentotaal A en B op te tellen.

Schema:

Belastbaar loon met arbeids- Alimentatiegeld boven € 2.660,00

overeenkomst voor studenten

boven € 2.210,00

+ belastbaar loon met ander contract,

vervangingsinkomen, leefloon, …

-------------------------------------------- ---------------------------------------

Saldo inkomsten Saldo alimentatiegeld

- 20% (min. € 370,OO) - 20%

-------------------------------------------- ---------------------------------------

Tussentotaal A Tussentotaal B

A + B = nettobestaansmiddelen

**Zelf belastingen betalen**

Zelf moet je pas belastingen betalen op je inkomsten van 2007 vanaf het ogenblik dat je een nettobelastbaar jaarinkomen hebt (inclusief vakantiejob) van € 6.040,00. Let wel: alimentatiegelden worden voor 80% meegerekend.

In voorkomend geval betaal je belastingen op het gedeelte boven dit bedrag.

Indien er bedrijfsvoorheffing werd ingehouden en het jaarinkomen blijft lager dan  
€ 6.040,00 nettobelastbaar, zal deze bedrijfsvoorheffing na controle van de belastingdiensten volledig aan jou worden terugbetaald.

Ook wanneer je geen belastingen moet betalen, moet je een belastingformulier invullen om je vooraf betaalde bedrijfsvoorheffing (zie rubriek loon) terug te krijgen.

Je werkgever is verplicht je een fiscale aangiftefiche (fiche 218.10) te bezorgen

**7. Werken onder het statuut van zelfstandige**

Als student kan je in bepaalde situaties tewerkgesteld worden als 'zelfstandige'. In dat geval verleen je diensten tegen betaling aan een opdrachtgever zonder gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst.

Je ontvangt een bruto-inkomen en zal zelf moeten instaan voor de eventuele betalingen aan de sociale zekerheid voor zelfstandigen en de belastingen.

Via de administratie van de belastingen wordt de Rijksdienst voor Zelfstandigen op de hoogte gebracht van de activiteit en dan zijn de gevolgen soms niet te overzien!

Voor sommige studenten is er een specifieke regeling mogelijk. Je voorafgaandelijk informeren is dus aangewezen. Je kunt zeker terecht bij één van de vele sociaal secretariaten voor zelfstandigen of je kan informatie vergaren via [www.rsvz-inasti.fgov.be/nl/contact/list\_insurance\_companies.htm](http://www.rsvz-inasti.fgov.be/nl/contact/list_insurance_companies.htm)

**8. Schoolverlater**

Zitten je studies er op, schrijf je dan zo snel mogelijk in bij de **VDAB** als schoolverlater.

Je kan nog een studentenjob aannemen tijdens de vakantieperiode maar die kan je **wachttijd** wel verlengen.

Een vakantiejob van maximum 23 arbeidsdagen, waarop enkel een solidariteitsbijdrage wordt betaald, gedurende de maanden juli, augustus of september verlengt de wachttijd met de duur van de tewerkstelling, ook indien de vakantiejob gepresteerd wordt voor de aanvang van de wachttijd.

Een vakantiejob van drie weken in juli zal dus de wachttijd verlengen met drie weken, zelfs al begint de wachttijd maar te lopen vanaf 1 augustus.

Sommige arbeidsdagen die de student verricht tijdens zijn studies, worden meegerekend als wachttijd, en dit voor maximum 78 dagen. Arbeidsdagen die gepresteerd worden tijdens de maanden juli, augustus en september waarvan slechts een solidariteitsbijdrage werd afgehouden, tellen niet mee.

Tijdens juli, augustus en september mag je maximum 240u werken om de **kinderbijslag** te behouden, ook al ben je ingeschreven als schoolverlater.

Om na de zomervakantie nog kinderbijslag te ontvangen, moet je ingeschreven zijn bij de VDAB. Tijdens de wachttijd vervalt de kinderbijslag echter voor elke maand waarin je meer dan € 452,76 bruto verdient.

## STUVO KATHO: altijd in de buurt!

Voor bijkomende informatie en advies kan je terecht bij de medewerkers:

**Bietje Nottebaere, 056/264184** [**bietje.nottebaere@katho.be**](mailto:bietje.nottebaere@katho.be)

**Frans Devenyns, 056/264184 frans.devenyns@katho.be**

**of stuvo@katho.be**

April 2007