

A photograph of three young people standing on a rooftop or balcony at sunset. They are seen from behind, with their arms raised in the air. The person on the left is making a rock-on hand gesture, the person in the middle is making a peace sign, and the person on the right is also making a peace sign. The sky is a mix of orange, pink, and blue, and the overall mood is celebratory and carefree.

# Studentenarbeid: Regelgeving & aandachtspunten

**Now, for tomorrow**

 **bakertilly**

## Inhoudstafel

---

Hoeveel uur mag een student werken per kalenderjaar?

3

Wie kan werken met een studentenovereenkomst?

3

Welke formaliteiten moet u als werkgever naleven?

4

De arbeidsduurreglementering: wanneer mag een student werken?

6

Het loon van de student

8

Veiligheid en gezondheid op de werkvloer

10

Kinderbijslag en belastingen

11



## Een student aanwerven?

Tijdens piekperiodes of vakanties van werknemers zijn studenten de ideale werkkrachten om de continuïteit van bedrijfsactiviteiten te garanderen en werkdruk te verlichten.

Wenst u een helder overzicht van de wettelijke spelregels die van toepassing zijn? In dit e-book vindt u een handige samenvatting van de belangrijkste aandachtspunten en regelgeving bij het tewerkstellen van studenten.

## Hoeveel uren mag een student werken?

Sinds 1 januari 2023 is het aantal uren dat een student mag werken, opgetrokken van 475 naar 600 uur per kalenderjaar. Dit contingent geldt voor 2023 en 2024. Nadien volgt een evaluatie en zal de wetgever bekijken of deze nieuwe regeling van toepassing blijft. Een student kan de uren vrij opnemen tijdens een volledig kalenderjaar.

De uren voor feestdagen, betaalde ziekte dagen en andere uren waarvoor u als werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresteerde arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden.

Een student kan zijn contingent opvolgen via het portaal student@work. Via deze website kunt u als werkgever ook een attest aanmaken. Als een student hiervoor zijn toestemming geeft, kunt u op dit portaal ook het aantal gepresteerde uren raadplegen.

**Een student kan resterende uren niet overdragen naar een volgend kalenderjaar.**

### Afstuderen in juni?

Een veelgestelde vraag is of iemand na afstuderen nog een studentenjob mag uitoefenen. Het antwoord op deze vraag luidt: als een student in juni zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij tot 30 september van dat jaar arbeid kan verrichten tegen verminderde sociale bijdragen.



## Wie kan werken met een studentenovereenkomst?

Studentenarbeid heeft betrekking op werknemers die studeren als hoofdactiviteit hebben.

Als werkgever kunt u een studentenovereenkomst afsluiten met:	Met de volgende groepen kunt u geen studentenovereenkomst afsluiten:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Studenten van 15 jaar en ouder als ze de eerste twee jaren van het secundair onderwijs hebben gevolgd;</li><li>• Studenten van 18 jaar en ouder.</li><li>• Ook studenten die deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen en geen overbruggingsuitkering krijgen, kunnen als jobstudent aan de slag. Let wel: dit kan enkel tijdens de schoolvakanties.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werkt een student 12 maanden ononderbroken in uw bedrijf of organisatie? Dan wordt hij beschouwd als een gewone werknemer en gelden de regels van studentenarbeid niet.</li><li>• Ook studenten die een onbezoldigde stage verrichten als deel hun studieprogramma (stage), komen niet in aanmerking voor een studentenjob.</li><li>• Wie jonger is dan 15 jaar, mag volgens de wet niet werken.</li></ul>

## Formaliteiten

### 1 Schriftelijke overeenkomst

### 2 Proefperiode

### 3 Arbeidsreglement

### 4 Dimona

### 5 Arbeidsongevallen

## Welke formaliteiten moet u als werkgever naleven?

---

### 1 Schriftelijke overeenkomst

Een studentenovereenkomst geeft de student zekerheid over zijn rechten en plichten. Deze overeenkomst moet u altijd voor een bepaalde duur en schriftelijk opstellen in twee exemplaren: één voor de werkgever en één voor de student. Uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding moet de student dit document ondertekenen. De maximale duur van een studentenovereenkomst is 12 maanden.

#### De studentenovereenkomst bevat een aantal verplichte vermeldingen:

- identiteit, geboortedatum en woonplaats van beide partijen;
- begin- en einddatum van de overeenkomst;
- plaats van uitvoering;
- arbeidsduur per dag en per week;
- beknopte omschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers (Dit gaat concreet over de verplichting om een student vrij te laten beschikken over zijn loon en het voorkomen van misbruiken bij de uitbetaling ervan.);
- het overeengekomen loon of, als u dit vooraf niet kan bepalen, de wijze en berekeningsbasis van het loon;
- tijdstip en wijze van betaling van het loon;
- bevoegd paritair comité;
- duur en regels van de proeftijd;
- plaats van huisvesting (als de werkgever voor huisvesting zorgt).

U bent verplicht een bewijs van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar bij te houden (in het kader van een mogelijke RSZ-controle).

#### Bewaring van sociale documenten

Wanneer de tewerkstelling beëindigd wordt, bent u als werkgever verplicht om de studentenovereenkomst gedurende een periode van 5 jaar op de plaats van tewerkstelling te bewaren. Bij het niet-naleven van deze bewaarplicht kunt u worden gestraft.

## 2 Proefperiode

De eerste drie werkdagen van een studentenovereenkomst worden automatisch als proefperiode beschouwd. Tijdens deze periode kunnen zowel de werkgever als werknemer de overeenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

Hou er rekening mee dat de proefperiode enkel geldt tijdens de **eerste studentenovereenkomst**.

Opgelet! Sinds 10 november 2022 (Europese Richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden) moet u in de studentenovereenkomst altijd de duur van de proefperiode en de mogelijkheid om de overeenkomst te beëindigen tijdens deze proefperiode vermelden. Als een studentenovereenkomst dit niet vermeldt, dan is er geen geldig proefbeding.

## 3 Arbeidsreglement

Een student moet een kopie van het arbeidsreglement ontvangen op de eerste werkdag. Naar aanleiding hiervan moet hij een ontvangstbewijs tekenen.

## 4 Dimona

Is de overeenkomst tussen werkgever en werknemer gesloten? Dan moet u uiterlijk op de dag dat de student start de student registeren via het Dimona-systeem (Dimona 'STU') van de RSZ. Via deze aangifte kunt u het aantal tewerkstellingsuren reserveren. Als werkgever baseert u zich hiervoor op de afspraken in de studentenovereenkomst.

## 5 Arbeidsongevallen

Voor de duur van de tewerkstelling moet u als werkgever een arbeidsongevallenverzekering (wetsverzekering) afsluiten.

# De arbeidsduurreglementering: wanneer mag een student werken?

---

## Wekelijkse arbeidsduur

In principe geldt voor studenten dezelfde wekelijkse arbeidsduur als voor andere werknemers. Jeugdige werknemers (tussen 15 en 18 jaar) mogen niet meer dan 8 uur per dag en 40 uur per week werken. Zij mogen ook geen overuren presteren.

## Pauze en rusttijden

Studenten jonger dan 18 jaar die 4,5 uur per dag moeten werken, hebben recht op een rustpauze van een half uur. Werken ze langer dan 6 uur per dag, dan hebben ze recht op een rustpauze van één uur, waarvan een half uur aaneensluitend.

Studenten vanaf 18 jaar hebben na maximaal 6 uur ononderbroken werk recht op een rustpauze van minimaal 15 minuten.

Tussen het einde en de start van een nieuwe werkdag hebben studenten recht op een verplichte rustpauze van minstens 11 opeenvolgende uren. Deze regel geldt voor alle leeftijden.

## Zon- en feestdagen

Studenten jonger dan 18 jaar mogen op zon- en feestdagen enkel tewerkgesteld worden:

- in het geval van een voorgekomen of dreigend ongeval;
- bij dringende arbeid aan machines en materieel;
- bij arbeid die noodzakelijk is omwille van een onvoorziene noodzakelijkheid.

Binnen de drie dagen moet u als werkgever de Inspectie der Sociale Wetten inlichten. Jeugdige werknemers (dus tussen 15 en 18 jaar) mogen slechts één zondag op twee tewerkgesteld worden.



## Nachtarbeid

Voor studenten is het verboden om nachtarbeid – dit is arbeid tussen 20 uur en 6 uur – te verrichten.

Een uitzondering geldt voor ploegenarbeid of arbeid die niet onderbroken mag worden. In dit geval kunnen studenten werken tussen 22 uur en 6 uur of tussen 23 uur en 7 uur.

Voor meerderjarige studenten zijn wettelijk afwijkingen toegestaan voor bepaalde bedrijven of voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden. Deze afwijkingen die van toepassing zijn op 'gewone werknemers', gelden ook voor meerderjarige studenten. Enkele voorbeelden van afwijkingen zijn:

- hotels, motels, kampeerterreinen, restaurants, restauratiebedrijven, traiteurzaken, verbruikszalen en drankslijterijen;
- dagbladondernemingen;
- ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren;
- ondernemingen voor de productie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en de ondernemingen voor watervoorziening;
- instellingen of personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- het uitvoeren van landbouwarbeid.

## Deeltijdse arbeidsduur

De duur van elke werkperiode mag in principe niet korter zijn dan drie uren.

Bij deeltijdse arbeidsovereenkomsten mag de wekelijkse arbeidsduur bovendien niet lager zijn dan 1/3 van de voltijdse arbeidsduur. Het principe van de minimale wekelijkse arbeidsduur van 1/3 is echter niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor:

- 1. Studenten van wie de prestaties enkel aan de bijzondere solidariteitsbijdrage onderworpen zijn**
- 2. Studenten van wie de prestaties aan de normale socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn wanneer ze aangeworven zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst met een vast uurrooster waarin dagprestaties van ten minste 4 uur voorzien zijn en waarbij:**
  - De arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn, behalve indien ze voorafgaan aan of onmiddellijk aansluiten op de prestaties die in de arbeidsovereenkomst omschreven zijn.
  - De arbeidsovereenkomst voorziet in de betaling van een overloon voor de prestaties die de grenzen bepaald in de arbeidsovereenkomst overschrijden.
  - Een kopie van de arbeidsovereenkomst naar het Toezicht op de sociale wetten verstuurd wordt.

### JEUGDIGE WERKNEMERS (15-18 JAAR)

#### WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

- Niet meer dan 8 uur per dag/ 40 uur per week
- Geen overuren

#### PAUZES

- 4,5 uur/dag werken → 0.5 uur rustpauze
- > 6 uur/dag werken → 1 uur rustpauze (waarvan 0.5 uur aansluitend)
- Tussen twee werkdagen → 11 uur rustpauze

#### ZON- EN FEESTDAGEN

- Enkel in uitzonderlijke gevallen
- Slechts één zondag op twee

#### NACHTARBEID

- Ploegenarbeid
- Arbeid die niet kan onderbroken worden

### MEERDERJARIGE WERKNEMERS

#### PAUZES

- > 6 uur ononderbroken/dag werken → minimaal 15 minuten rustpauze
- Tussen twee werkdagen → 11 uur rustpauze

#### NACHTARBEID

- Ploegenarbeid
- Arbeid die niet kan onderbroken worden
- Wettelijke afwijkingen

# Het loon van de student

## Verloning

Een student heeft recht op hetzelfde loon als andere werknemers in de onderneming die tot dezelfde categorie behoren, rekening houdend met beroepskwalificatie en leeftijd. Dit loon hangt af van het Paritair Comité (PC) van de betrokken onderneming.

**1** De sector of onderneming voorziet een barema voor de student

Een student heeft recht op hetzelfde loon als andere werknemers in de onderneming die tot dezelfde categorie behoren, rekening houdend met beroepskwalificatie en leeftijd. Dit loon hangt af van het Paritair Comité (PC) van de betrokken onderneming.

**2** De sector voorziet enkel een gewaarborgd minimum maandinkomen

In sectoren met een GMMI wordt dit toegepast voor +21-jarigen. Voor studenten jonger dan 21 jaar worden volgende percentages toegepast op het GMMI. Deze bedragen gelden enkel voor studenten die minstens één maand werken.

	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar of jonger
% van GMMI	94%	88%	82%	76%	70%

**3** De sector of onderneming voorziet noch loon, percentages of GMMI

De student heeft recht op een percentage van het gewaarborgd minimumloon, op voorwaarde dat hij minstens één maand is tewerkgesteld. Bedragen geldig sinds 01/12/2022.

	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar of jonger
Percentage	90%	85%	79%	73%	67%
Maandloon	1.759,49 EUR	1.661,74 EUR	1.544,44 EUR	1.427,14 EUR	1.309,84 EUR
Uurloon (38u/week)	10,0915 EUR	10,0915 EUR	9,3792 EUR	8,6669 EUR	7,9545 EUR





## Sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing

Op het loon worden geen gewone **socialezekerheidsbijdragen** ingehouden. Enkel een solidariteitsbijdrage van 8,13% is van toepassing (met 5,42% werkgeversbijdrage en 2,71% bijdrage door de student).

Werkt een student meer dan 600 uren per jaar? Dan betaalt u als werkgever het gewone RSZ-tarief. Ook de student betaalt de normale sociale bijdragen.

Op de verloning van een student moet u geen **bedrijfsvoorheffing** inhouden.

## Maaltijdcheques

In principe genieten studenten dezelfde voordelen als een gewone werknemer. Maar als werkgever kunt u er wel voor kiezen om enkel maaltijdcheques toe te kennen aan een bepaalde personeelscategorie.

## Woon-werkverkeer

U kunt studenten, net als uw werknemers, een kilometervergoeding betalen voor het woon-werkverkeer, of tussenkomen in de kosten van verplaatsingen met het openbaar vervoer. Dit is geen algemene verplichting, maar vaak wel voorzien in de cao's van verschillende sectoren.

## Veiligheid en gezondheid op de werkvloer

---

Net zoals bij gewone werknemers mag u student-werknemers niet zomaar blootstellen aan risico's. Sommige gevaarlijke jobs zijn zelfs verboden. U moet ook een aantal specifieke verplichtingen naleven op het vlak van de gezondheid en de veiligheid van studenten.

Via het uitvoeren van een risico-analyse bepaalt u of een student-werknemer een bepaalde job al dan niet mag uitvoeren. Bij dergelijke analyse brengt u de volgende elementen in kaart:

- uitrusting en inrichting van de arbeidsplaats en werkpost;
- aard, intensiteit en duur van de blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia;
- gebruikte agentia en arbeidsmiddelen (bijvoorbeeld machines en de bediening ervan);
- arbeidsorganisatie;
- het bewustzijn van veiligheidsrisico's door de jongeren;
- niveau van opleiding en ervaring van de jobstudent;
- de vraag of de student de job lichamelijk en fysiek aankan.

Op basis van deze analyse kunt u beslissen of een job geschikt is voor studenten en of u preventiemaatregelen moet voorzien. Dit kan gaan van het voorzien van extra opleiding, het verbod om bepaalde machines te bedienen of het voorzien van extra beschermingsmiddelen.



# Kinderbijslag & belastingen

## Kinderbijslag

De student heeft recht op kinderbijslag **tot de leeftijd van 25 jaar**.

Wie jonger is dan 18 jaar, heeft altijd recht op kinderbijslag. Met andere woorden: tot de leeftijd van 18 jaar mogen studenten onbeperkt werken als jobstudent.

Als een meerderjarige student meer werkt dan toegelaten, kan hij zijn recht op kinderbijslag verliezen. Het aantal uren dat een student mag werken, hangt af van de woonplaats:

- In Vlaanderen en Wallonië mag men niet meer dan 600 uur per jaar werken.
- In Brussel mag men niet meer dan 240 uur per kwartaal werken.
- In de Duitstalige Gemeenschap mag men tijdens de studies zonder beperking werken met een studentenovereenkomst.

Wie meer uren werkt dan het toegelaten aantal, kan het recht kinderbijslag verliezen! Deze uren gelden enkel als u met een studentencontract werkt.

## Moet de student belastingen betalen?

De student-werknemer ontvangt een fiche 281.10 en moet zijn inkomen in principe aangeven in de personenbelasting.

Blijven de inkomsten uit arbeid onder een bepaald bedrag? Dan moet de student hier geen belastingen op betalen. Voor inkomsten 2022 (aanslagjaar 2023) bedraagt dit bedrag 13.242,86 euro. Dat is een brutobedrag, na afhouding van de sociale bijdragen.

## Kind ten laste?

Om ten laste te kunnen zijn van de ouders, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

### 1. Deel uitmaken van hun gezin op 1 januari van het jaar volgend op het inkomstenjaar

Om ten laste te zijn van de ouders voor het aanslagjaar 2023 (inkomsten 2022) moet de student op 1 januari 2022 deel uitmaken van hun gezin.

### 2. Geen lonen ontvangen die beroepskosten zijn voor de ouders

Stel dat een student zijn ouders helpt tijdens de vakantie in de familiebakkerij. Het loon dat deze student ontvangt is een beroepskost voor de ouders, waardoor de student niet als ten laste wordt beschouwd.

### 3. De netto jaarlijkse bestaansmiddelen mogen een bepaald bedrag niet overschrijden

Dat bedrag varieert naargelang de ouders gezamenlijk of alleen worden belast.

Als de ouders...	Maximumbedrag netto jaarlijkse bestaansmiddelen - Inkomsten 2022 (aanslagjaar 2023)
gezamenlijk worden belast	3.490 euro (= 7.272,50 euro bruto)
alleen worden belast en de student wordt fiscaal niet als gehandicapt beschouwd	5.040 euro (= 9.210 euro bruto)
alleen worden belast en de student wordt fiscaal als gehandicapt beschouwd	6.400 euro (= 10.910 euro bruto)

# Vragen of advies bij studentenarbeid?

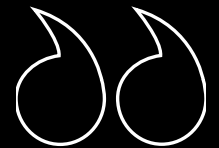
Vanaf het opstellen van contracten tot het opvolgen van de payroll en personeelsadministratie. Onze experts adviseren en begeleiden u bij de verschillende aspecten die komen kijken bij studentenarbeid.

## Contact

Lieven Nissens

Payroll & HR Consultancy Director

✉ [l.nissens@bakertilly.be](mailto:l.nissens@bakertilly.be)



**Baker Tilly is voor ons de perfecte partner voor al onze HR vraagstukken en salarisadministratie. Zeer behulpzaam, kundig en snel.**

Norine De Haas-Geurts, People & Culture, Specialized Europe

Aan de samenstelling van deze presentatie is veel zorg besteed. Baker Tilly Belgium geeft evenwel geen garanties wat volledigheid of geschiktheid voor een bepaald doel van de informatie, de gegevens of publicaties betreft. De informatie op deze presentatie is bedoeld om aan belangstellenden algemene informatie te verstrekken. De informatie is niet bedoeld als advies, noch als een bod of voorstel van contract, evenmin als een bestanddeel daarvan. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor enige directe of indirecte schade als gevolg van of in verband met het gebruik van de informatie. Baker Tilly Belgium en met haar gelieerde vennootschappen, handelend als Baker Tilly, zijn lid van het wereldwijde netwerk van Baker Tilly International Limited, waarvan de leden aparte en onafhankelijke juridische entiteiten zijn.

