

Werk en studies : een prima huwelijk



Studenten combineren voor tal van redenen hun studies met een job.

Het maakt niet uit of die beslissing een vrije keuze is of gebeurt om financiële redenen, werkende studenten hebben een bijzonder statuut in de arbeidswereld. Om er meer over te weten te komen en eventuele valkuilen te vermijden, houdt u best rekening met een aantal factoren.

Studeren en werken: een gunstige combinatie

Vanaf de leeftijd van 15 jaar mogen jongeren in België aan de slag als werkstudent, onder bepaalde voorwaarden.

Als de student voltijds school loopt in het secundair of het hoger onderwijs, is er geen vuiltje aan de lucht. Als de student deeltijds studeert, moet hij rekening houden met een aantal bijzonderheden. Hij mag niet gebonden zijn door een leercontract, geen klassiek arbeidscontract voor deeltijdse tewerkstelling ondertekend hebben en geen werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Deeltijdse studenten kunnen enkel tijdens schoolvakanties werken.

Als aan alle voorwaarden wordt voldaan, mag de student een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten ondertekenen, telkens voor maximaal 6 opeenvolgende maanden, zowel tijdens de vakanties als tijdens het schooljaar.



Maximaal 6 maanden

Opgelet, de maximumperiode van 6 opeenvolgende maanden bij dezelfde werkgever moet gerespecteerd worden. Als deze periode overschreden wordt, wordt uw overeenkomst van werkstudent omgezet in een klassiek arbeidscontract en verliest u uw voordelen als student.

Meer info? www.ucm.be

De voordelen van 46 dagen

Tip: om van een interessantere verloning te genieten, gelden bijzondere voorwaarden.

Enkele dagen per maand of verscheidene uren per week werken, het kan allemaal met het statuut van werkstudent. Het nettoloon wordt echter een pak interessanter en de te betalen sociale bijdragen dalen fors als studenten bepaalde limieten respecteren. Hou 46 werkdagen in het achterhoofd, opgedeeld in twee periodes van 23 dagen. Wat meer uitleg...

De **eerste periode van 23 dagen** mag uitsluitend in de **zomermaanden (juli, augustus en september) voltooid worden**. De 23 dagen mogen bij één of meerdere werkgevers gepresteerd worden, maar dit steeds via een arbeidsovereenkomst op papier.

De beperkte sociale bijdrage (ook solidariteitsbijdrage genoemd) bedraagt dan 2,5%.

De tweede periode van 23 dagen moet buiten de **zomermaanden vallen en buiten de verplichte lessen** (weekends, schoolvakanties, enz.). Ook hier is opnieuw een contract op papier verplicht en mogen de 23 dagen gepresteerd worden bij één of meerdere werkgevers.

De solidariteitsbijdrage bedraagt 4,5%.

Verplichtingen van de werkgever

Als studenten moeten voldoen aan een aantal voorwaarden, hebben werkgevers dan ook bepaalde verplichtingen? Een papieren contract voor tewerkstelling van studenten, door de werkgever zelf ondertekend, en een onmiddellijke aangifte (Dimona) bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Als de werkgever deze twee verplichtingen niet respecteert of als het contract niet de verplichte wettelijke vermeldingen bevat (zie hieronder), kan de student het contract verbreken zonder opzegtermijn of schadevergoeding!

Het contract moet verplicht verscheidene wettelijke vermeldingen bevatten.

Enkele voorbeelden :

- de volledige identiteit van de werkgever en de student ;
- de begin- en einddatum van het contract, maar ook de plaats waar de student tewerkgesteld wordt ;
- een gedetailleerde beschrijving van de functie en de duur (dagelijks en wekelijks) van de werkzaamheden ;
- het overeengekomen loon en het tijdstip van betaling.

Naast de arbeidsovereenkomst moet de werkgever de student een kopie van het arbeidsreglement bezorgen, maar ook zijn loonfiche, zijn individuele afrekening en de fiscale fiche 281.10.

Een laatste verplichting: de werkgever moet de barema's van zijn paritair comité respecteren.

Behoudens wettelijke afwijkingen is er geen onderscheid tussen werknemers en studenten. Sommige paritaire commissies hebben echter een bijzonder barema voorzien voor studenten. Dit is het geval in de voedingsmiddelenindustrie, de bouwsector en de horeca. Als er geen speciaal barema voorzien is, gelden de wettelijk bepaalde minimumlonen.

Zie onderstaande tabel.

Leeftijd	Maandelijks bruto minimumloon
21	1.387,49 €
20	1.304,24 €
19	1.220,99 €
18	1.137,74 €
17	1.054,49 €
16	971,24 €

Ziekte, ongevallen, ... wat zijn uw rechten?

Over het algemeen genieten werkstudenten in het kader van een arbeidsovereenkomst in de regel dezelfde rechten als de andere werknemers van de onderneming. Dat is bv. het geval voor ziekteverlof, arbeidsongevallen en feestdagen.

■ **Ziek? Licht uw werkgever in**

Bij ziekte moet een werkstudent onmiddellijk zijn werkgever hiervan op de hoogte brengen en hem zijn ziektebriefje bezorgen.

De regel schrijft voor dat de werkgever de zieke werknemer toch betaalt. Dat is wat men noemt 'gewaarborgd loon'. Maar gewaarborgd loon geldt pas als de werknemer langer dan een maand in dienst is bij een onderneming. En de grote meerderheid van alle studentencontracten heeft een maximale duur van een maand. In dat geval is een werkgever dus niet verplicht een werkende student gewaarborgd loon uit te keren bij ziekte. Een student heeft echter recht op gewaarborgd loon als hij een contract van langer dan één maand heeft ondertekend en als hij ziek wordt in de loop van de tweede maand.

■ **Een arbeidsongeval? U bent verzekerd!**

Bent u betrokken in een arbeidsongeval of een ongeval op weg van/naar het werk? Licht onmiddellijk uw werkgever in. Deze heeft een verzekering afgesloten die alle werknemers dekt, ook studenten. U bent dus verzekerd. In tegenstelling tot bij ziekte krijgt een werkbekwame student dus wel een gewaarborgd loon, ongeacht zijn/haar anciënniteit.

Vertrekken met slaande deuren of in goede verstandhouding?

Aan alle mooie zaken komt een einde.

Ook aan het contract van een werkende student:

- Als het contract afloopt op de voorziene einddatum, hoeven er verder geen specifieke formaliteiten te gebeuren. Het contract loopt gewoon af zonder dat één van beide partijen actie hoeft te ondernemen. Met uitzondering van het uitbetalen van het loon, uiteraard.
- Als de student ontslag wil nemen tijdens de proefperiode, kan dit tussen de 8^{ste} en 14^{de} (laatste) dag van de proefperiode zonder opzegtermijn of schadevergoeding. Hetzelfde geldt voor de werkgever. Gedurende de eerste 7 dagen van de proefperiode kan geen van beide partijen het contract beëindigen, tenzij om dringende redenen.
- Indien de werkgever of de student het contract wil beëindigen vóór de voorziene einddatum, geldt er een opzegtermijn van 1 tot 7 dagen, afhankelijk van het feit of het contract voor meer of minder dan een maand afgesloten werd en afhankelijk van wie van beide partijen het contract wenst te beëindigen. De ontslagbrief moet in ieder geval per aangetekende zending verzonden worden.

En wat met belastingen?

Moeten de inkomsten van een student worden aangegeven? Ja! Al houdt dat niet automatisch in dat de student niet langer ten laste is van zijn ouders. Alles hangt af van het bedrag dat de student verdient in het kader van zijn contract als werkende student, maar ook van de verschillende inkomens van de student. In ieder geval is de eerste schijf van 2.360€ vrijgesteld van belastingen, net als de eerste schijf van 2.830€ aan onderhoudsgelden.



Opgelet: een werkende student moet een aparte fiscale aangifte doen, zelfs als hij ten laste is van zijn ouders en zelfs als zijn totale inkomen lager is dan 6.430€ netto belastbaar. Dankzij deze formaliteit is het mogelijk de bedrijfsvoorheffing die oorspronkelijk zou moeten zijn afgehouden gedeeltelijk of volledig te recupereren.

De onderstaande tabel biedt een overzicht van de maximumbedragen die een student per jaar mag verdienen zonder belastingen te moeten betalen. Als een student meer verdient, zal de fiscus zijn inkomen belasten.

Studentenloon voor studentencontracten		Studentenloon voor klassieke contracten	
	Jaarlijks plafond van bruto belastbare inkomsten	Jaarlijks plafond van bruto belastbare inkomsten	Jaarlijks plafond netto belastbaar
Student	5.897,5€ maximum	3.537,5€ maximum	2.830€
Student met alleenstaande ouder	7.460€ maximum	5.100€ maximum	4.080€
Gehandicapt kind met alleenstaande ouder	8.835€ maximum	6.475€ maximum	5.180€