



JOUW STUDENTENJOB.BE



JE RECHTEN EN PLICHTEN ALS
JOBSTUDENT / 2022



ABVV
jongeren

ADRESSEN

9300	Aalst	Houtmarkt 1	053 72 78 13
2018	Antwerpen	Ommeganckstraat 35	03 220 66 92
8000	Brugge	Zilverstraat 43	050 44 10 10
1060	Brussel	Zwedenstraat 45	02 552 03 63
9200	Dendermonde	Dijkstraat 59	052 25 92 82
9000	Gent	Vrijdagmarkt 9	09 265 52 13
3500	Hasselt	Gouverneur Roppesingel 55	011 28 71 41
8500	Kortrijk	Conservatoriumplein 9	056 26 82 00
3000	Leuven	Maria Theresiastraat 119	016 22 22 05
2800	Mechelen	Zakstraat 16	015 29 90 60
8400	Oostende	J. Peurquaetstraat 27	059 55 60 50
8800	Roeselare	Mariastraat 22	051 26 41 00
9600	Ronse	Stationsstraat 21	055 33 90 15
9100	Sint-Niklaas	Vermorgenstraat 9	03 760 04 30
2300	Turnhout	Grote Markt 48	014 40 03 18

WEBSITE: www.abvv-jongeren.be
MAIL: info@abvv-jongeren.be
FACEBOOK: [abvv-jongeren.be](https://www.facebook.com/abvv-jongeren.be)

De informatie in deze brochure werd bijgewerkt tot januari 2022. Wijzigingen in de wetgeving zijn echter steeds mogelijk. Wil je meer info? Contacteer ons dan via onze lokale kantoren of lees de laatste nieuwtjes op onze website: www.abvv-jongeren.be. Mailen kan ook via: info@abvv-jongeren.be.

Dit is een uitgave van ABVV-Jongeren / januari 2022 D 2022/7525/2
VU: Caroline Copers, ABVV-Jongeren, Hoogstraat 42, 1000 Brussel
Eindredactie: Hilde Dumortier
Vormgeving: www.postvorm.be / Cartoons: Aaargh...
Druk: New Goff



ABVV

JOUW STUDENTENJOB INHOUD

DEEL 1 JOBSTUDENT EN ARBEID



- 5 Wie kan aan de slag als jobstudent?
- 6 Wanneer aan het werk als jobstudent?
- 8 Jobstudenten moeten werken met een contract
- 9 Wat moet er in het contract staan?
- 11 Voorbeeld van een studentencontract
- 13 De proefperiode
- 13 Hoeveel verdient een jobstudent?
- 15 Hoeveel uren mag een jobstudent per dag werken?
- 15 Jobstudent en werken op zondag
- 16 Jobstudent en feestdagen
- 17 Jobstudent en ontslag
- 18 Jobstudent en gevaarlijk werk

DEEL 2 JOBSTUDENT EN SOCIALE ZEKERHEID



- 20 De sociale zekerheidsbijdrage
- 20 Vrijstelling van RSZ-bijdrage
- 21 Jobstudent en RSZ-bijdrage (de 475 uur)
- 22 Jobstudent en solidariteitsbijdrage
- 23 Jobstudent en ziekte / ziekteverzekering
- 24 Jobstudent en kinderbijslag
- 24 Jobstudent en arbeidsongeval
- 25 Jobstudent en schoolverlater

meer info: www.abvv-jongeren.be

DEEL 3 JOBSTUDENT EN FISCALITEIT



- 27 Algemeen
- 28 Jobstudent en bedrijfsvoorheffing
- 28 Jobstudent als persoon ten laste
- 32 Moet ik zelf belastingen betalen?
- 34 Student en ondernemer

DEEL 4 JOBSTUDENT EN INTERIMARBEID



- 35 Jobstudent en interimarbeid

DEEL 5 WAT DOET HET ABVV VOOR JOU



- 38 Solidariteit
- 38 Syndicalisme
- 39 Hoe zit het ABVV in elkaar?
- 41 De vakbond voor scholieren en studenten

DEEL 6 JOUW STUDENTENJOB, HOE WIJ EROVER DENKEN



DEEL 1

JOBSTUDENT EN ARBEID



1) WIE KAN AAN DE SLAG ALS JOBSTUDENT?

Elke jongere vanaf 16 jaar, kan een “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” afsluiten.

Je kan eveneens als jobstudent werken:

- Als je 15 jaar bent en tenminste de eerste twee jaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan hebt doorlopen (je hoeft dus niet geslaagd te zijn).
- Als je vrije student, thsisstudent, doctoraatsstudent of aggregatiestudent (lerarenopleiding) bent, voor zover je hoofdstatuut dat van student is.
- Als je enkel deeltijds onderwijs of deeltijdse vorming volgt, dan kan je als jobstudent werken, maar enkel tijdens de schoolvakanties.
- Als je in een systeem van alternerend leren en werken (dual leren) zit dat bestaat uit een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum (gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid) en een praktische opleiding op de werkplek. Maar wel enkel als je geen onderwijs of opleiding moet volgen of niet aanwezig moet zijn op de werkplek, en uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgever dan

diegene waarbij je je praktische opleiding op de werkplek volgt. Bovendien mag je geen werkloosheids- of inschakelingsuitkering ontvangen.

Voor buitenlandse studenten afkomstig uit een lidstaat van de Europese Unie/E.E.R. (= Europese Economische Ruimte) of Zwitserland, gelden dezelfde regels als voor Belgische studenten. Ook als ze niet in België werken of verblijven. Buitenlandse studenten uit een land dat geen deel uitmaakt van de E.E.R. (of Zwitserland), kunnen werken als ze een arbeidskaart C hebben. Zij moeten wel wettig in België verblijven (verblijfsvergunning) en onderwijs met een volledig leerplan volgen. Tijdens de schoolvakanties kunnen ze zonder arbeidskaart werken. Meer info? Zie onze brochure Duaal Leren.

Je komt niet in aanmerking:

- Als je ononderbroken meer dan 12 maanden bij dezelfde werkgever werkt.
- Als je avondonderwijs of onderwijs met een beperkt leerplan (max. 15 uren per week) volgt.
- Als je als stagiair betaalde arbeid verricht die deel uitmaakt van je opleiding.
- Als je ingeschreven bent voor de examencommissie secundair onderwijs, maar geen dagonderwijs met volledig jaarplan volgt.

2) WANNEER AAN HET WERK ALS JOBSTUDENT?

Als jobstudent werk je met een jobstudentencontract. Officieel wordt dit contract omschreven als “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”. Het is perfect mogelijk om bijvoorbeeld als arbeider of bediende te werken met een jobstudentencontract, dus onder de noemer

van “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”. Verwar dit evenwel niet met een ander regulier contract zoals bijvoorbeeld een contract voor bedienden of een contract voor arbeiders! Met een jobstudentencontract kan je werken tijdens de schoolvakanties, maar ook tijdens het schooljaar, bijvoorbeeld tijdens het weekend of op woensdagnamiddag. In principe is het zelfs toegelaten dat je het hele jaar door zou werken. Met een “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” kan je nooit langer dan 12 maanden ononderbroken werken bij dezelfde werkgever.

Ook opeenvolgende contracten bij dezelfde werkgever worden aanzien als één periode en mogen die termijn van 12 maanden niet overschrijden. Als je langer dan 12 maanden bij eenzelfde werkgever werkt, wordt je jobstudentencontract niet meer als jobstudentencontract beschouwd, maar gelijkgesteld met een arbeiders- of bediendencontract. Met andere woorden: een contract zonder einddatum, en dus van onbepaalde duur, kan onmogelijk een jobstudentencontract zijn.

Werk je met een ander contract dan een jobstudentencontract, dan duurt bijvoorbeeld de opzegperiode langer en is er geen proeftijd (behalve bij uitzendarbeid). Een regulier contract voor bepaalde duur (dus met een begin- én einddatum) kan je in theorie ook niet vroegtijdig beëindigen. Een arbeiders- of bediendencontract van bepaalde duur kan enkel tijdens de eerste helft van de duurtijd van het contract zonder dringende reden beëindigd worden en enkel indien de periode waarin opzegging mogelijk is maximaal zes maanden duurt.

In dergelijk geval dienen de gewone opzegtermijnen nageleefd te worden. Maar dit is dus niet van toepassing op een jobstudentencontract. Het is dus perfect mogelijk dat je student bent en bijvoorbeeld met een arbeiders- of bediendencontract werkt. Je kan ermee aan de slag zowel tijdens de schoolvakanties als in het schooljaar. Maar dan gelden er wel andere regels dan wanneer je met een jobstudentencontract werkt.

3) JOBSTUDENTEN MOETEN WERKEN MET EEN CONTRACT

Zorg ervoor dat je steeds een schriftelijke “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” krijgt, ten laatste op de dag dat je begint te werken. Ook indien de arbeidsovereenkomst die je als student afsluit een andere titel heeft, geldt deze regel. Een schriftelijk contract is nog altijd het beste wapen tegen allerlei misbruiken. Indien er zich toch een probleem voordoet, dan heb je iets in handen om op terug te vallen.

Zwartwerk heeft trouwens helemaal geen voordelen voor een jobstudent! Alleen je werkgever wordt er beter van terwijl je zelf riskeert in de problemen te geraken! Onvoldoende of zelfs helemaal niet betaald worden, onbetaalde overuren moeten presteren, ontslagen worden zonder geldige reden, zonder opzegperiode of -vergoeding,... het komt allemaal meer voor dan je denkt. Een jobstudentencontract moet altijd in drie exemplaren opgemaakt worden: één voor jou, één voor je werkgever en één dat aan de Inspectie moet worden bezorgd. In de praktijk wordt dit laatste meestal vervangen door de digitale aangifte. Zorg er zeker voor dat je zelf een exemplaar hebt, en dat het een exacte kopie is!

Doe je een studentenjob via een interim-bureau? Dan moet je een overeenkomst hebben vóór je aan de slag gaat. Heel belangrijk, want een getekende arbeidsovereenkomst geeft je zekerheid. Bijvoorbeeld over je loon of hoe lang je het werk gaat doen. Maar het verzekert je ook bij een arbeidsongeval.

Je contract ondertekenen kan ook met je pc of smartphone. Ofwel onderteken je het contract met je elektronische identiteitskaart en je pincode. Je hebt dan wel een kaartlezer nodig. Ofwel kies je voor een paswoord dat je eenmalig moet aanmaken. Alle info vind je op www.rechtenuitzendkracht.be. Een studentencontract dat je elektronisch ondertekent met een elektronische identiteitskaart of een elektronische

handtekening, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidscontract met een handgeschreven handtekening. Het loon is een essentieel onderdeel van die overeenkomst. Een werkgever mag hier eenzijdig niks in wijzigen. Maar niet alle werkgevers trekken zich hier iets van aan. Maak een screenshot van het overeengekomen bedrag, dan sta je als het later nodig mocht zijn, sterker.

Als er geen schriftelijke overeenkomst afgesloten is of indien de overeenkomst geen melding maakt van:

- de begin- en einddatum van de uitvoering van de overeenkomst;
- het begin en einde van de arbeidsdag- het tijdstip en de duur van rusttijden en de dagen van onderbreking van de arbeid (=werkrooster);
- een verwijzing bij het werkrooster naar het arbeidsreglement;

dan ben je als student volgens de wet in dienst met een overeenkomst van onbepaalde duur. Jij kan nog steeds zelf onmiddellijk en zonder verbrekingsvergoeding opstappen, maar je werkgever zal in dit geval de opzeggingstermijn van een overeenkomst voor onbepaalde duur moeten toepassen. Als jobstudent ben je beter beschermd met een schriftelijk contract, ook als het niet correct werd opgesteld. Je kan als je vragen hebt of indien er een probleem is bovendien een beroep doen op je vakbond. In het geval van een mondelinge overeenkomst heb je niets in handen om je gelijk te halen.

4) WAT MOET ER IN HET CONTRACT STAAN ?

In een modelcontract van een schriftelijke “overeenkomst voor tewerkstelling van studenten” (m.a.w. hét jobstudentencontract) moeten zeker volgende gegevens staan:

- Naam, adres, geboortedatum van de jobstudent
- Naam, adres en verblijfplaats van de wettelijke werkgever
- Begin- en einddatum van de tewerkstelling
- De plaats waar de jobstudent zal werken
- Een beknopte omschrijving van de functie
- Het uurrooster per week/werkuren
- Begin en einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de eventuele dagen van onderbreking van de arbeid
- Het loon en de eventuele voordelen in natura (bijvoorbeeld ontbijt, middagmaal, overnachting)
- De datum van uitbetaling
- De toepassing van de Wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon
- Het bevoegde paritaire comité (de sector waarin de jobstudent is tewerkgesteld)
- Het adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst
- De plaats van de verbandkist
- Plaats waar en manier waarop de persoon te bereiken is die is aangewezen om de eerste hulp te verlenen

- De namen en contactgegevens van de syndicale afvaardiging, de ondernemingsraad en/of van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk
- Het adres en het telefoonnummer van de Inspectie (Toezicht) van de sociale wetten van de regio waarin de jobstudent is tewerkgesteld

Als de zes laatste vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, moeten die niet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen, maar moet voor die zes punten wel naar het arbeidsreglement worden verwezen.

Naast het contract moet je ook een kopie van het arbeidsreglement krijgen en hiervoor een ontvangstbewijs tekenen!

5) VOORBEELD VAN EEN STUDENTENCONTRACT

OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN

Tussen.....(naam en adres), werkgever, vertegenwoordigd door..... en(naam en adres), student, geboren te (plaats).....op (datum)..... is overeengekomen hetgeen volgt:

Art. 1: De werkgever neemt de student in dienst in de hoedanigheid van..... (bediende of arbeider).

Art. 2: De overeenkomst begint op.....(datum) en eindigt op.....(datum).

Art. 3: De plaats van de uitvoering van de overeenkomst bevindt zich te.....

Art. 4: De student wordt aangeworven om de functie van.....uit te oefenen.

Art. 5: De student verbindt zich.....uren per week te werken, en uren per dag.

Art. 6: De bezoldiging van de student wordt vastgesteld op €..... per (uur, dag, maand)..... BRUTO op basis van (wijze van berekening van het loon) de index van (het jaar)..... Dit loon omvat, naast het gedeelte in geld, bovendien nog de volgende voordelen.....(bv. eventueel host en huisvesting) . Deze voordelen

worden bij aanvang geraamd op €..... per (uur, dag, maand).

Art. 7: Het loon zal uitbetaald worden op (datum)door middel van.....(hand tot hand, postmandaat, storting op post- of bankrekeningnummer).

Art. 8: De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is toepasselijk op de huidige overeenkomst.

Art. 9: De plaats van de huisvesting van de student (indien de werkgever huisvesting voorziet) is gelegen te.....

Art. 10: De onderneming van de werkgever valt onder het paritair comité nr.(benaming).

Art. 11: De arbeidsdag vangt aan om.....u en eindigt om.....u. Er is een rusttijd met de duur vanvoorzien om.....u. De dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid zijn.....

Art. 12: De Heer / Mevrouw (naam).....die overeenkomstig het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, bevindt zich (plaats).....en is te bereiken.....

Art. 13: De bij het ARAB vereiste verbandkist bevindt zich (plaats).....

Art. 14: De werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad zijn (namen)en kunnen gecontacteerd worden.....(plaats).

Art. 15: De werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming zijn.....(namen) en kunnen gecontacteerd worden.....(plaats).

Art. 16: De leden van de vakbondsafvaardiging zijn (namen).....en kunnen gecontacteerd worden.....(plaats).

Art. 17: De bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst is..... Adres:.....
Telefoon:.....

Art. 18: De werkgever ressorteert onder het district.....van de inspectie (toezicht) van de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Adres:..... Telefoon:.....

in drievoud opgemaakt, te (plaats).....op (datum).....

Handtekening student

Handtekening werkgever

6) DE PROEFPERIODE

Bij een jobstudentencontract worden de **eerste 3 arbeidsdagen automatisch als proeftijd** beschouwd. Deze proeftijd is vast en verplicht en kan niet verlengd worden. Tijdens deze eerste 3 arbeidsdagen kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder opzegging en zonder vergoeding. Het proefbeding hoeft niet meer vermeld te worden in het jobstudentencontract.

7) HOEVEEL VERDIENT EEN JOBSTUDENT?

Eigenlijk bestaat er niet zoiets als het “jobstudentenloon”. Het loon dat je als jobstudent verdient, is afhankelijk van onder meer je leeftijd en de functie die je uitoefent. Het loon van de jobstudent wordt bovendien gebaseerd op de afspraken die voor de sector zijn vastgelegd in een CAO (Collectieve ArbeidsOvereenkomst).

Indien er voor de sector geen afspraken gemaakt zijn, moet je minstens het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen krijgen. Je werkgever mag je in geen geval nog minder betalen. Wij geven je een overzicht van het bruto minimum jeugdloon, voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar (cijfers januari 2022).

LEEFTIJD	%	Maandloon	Uurloon 38u/week ¹
21	100	€ 1.691,40	€ 10,27
20	94	€ 1.589,92	€ 9,65
19	88	€ 1.488,43	€ 9,04

18	82	€ 1.386,95	€ 8,42
17	76	€ 1.285,46	€ 7,81
16	70	€ 1.183,98	€ 7,19

¹ Maandloon * 3 / 13 (weken in een trimester) / 38 (uren per week)

LET OP!

Deze bedragen zijn op jou van toepassing indien je met een jobstudentencontract werkt.

Je kunt bij ons steeds terecht voor de minimumlonen van de sector waarin je werkt. In de meeste gevallen liggen die immers hoger dan de hierboven vermelde bedragen.

In sommige sectoren (bv. in de horeca) bestaan er nog andere vormen van loon. Fooien kunnen een belangrijk deel zijn van het loon. Indien je met de fooien niet aan het minimum komt, moet de werkgever dit bedrag aanvullen.

Wanneer er maaltijdcheques in het bedrijf worden toegekend, heb je hier ook recht op, tenzij expliciet in de CAO van het bedrijf of de sector staat dat het niet zo is!

Een deel van het loon kan ook in natura worden betaald. Het moet dan wel duidelijk in het contract vermeld zijn. Daarbij is de aangerekende waarde zeer sterk gereguleerd. Als voorbeeld de waarde van een ontbijt (€ 0,55), een middagmaal (€ 1,09), een avondmaal (€ 0,84).

8) HOEVEEL UREN MAG EEN JOBSTUDENT PER DAG WERKEN?

De wekelijkse arbeidsduur én je uurrooster moeten duidelijk vermeld zijn in het jobstudentencontract en in het arbeidsreglement (dat je op je eerste werkdag krijgt). Als algemene regel geldt dat je niet meer dan 8 uur per dag werkt.

Op deze algemene regel zijn echter zeer veel uitzonderingen, de beruchte flexibiliteit.

Het is soms dus toegelaten dat je meer uren per dag en/of per week werkt. Het geheel van regeltjes is té uitgebreid en té ingewikkeld om hier neer te schrijven. Bovendien verandert ook dit alles razendsnel. Indien je denkt dat je meer uren moet werken dan toegelaten, contacteer ons, we kunnen dan je situatie onderzoeken.

9) JOBSTUDENT EN WERKEN OP ZONDAG

Zondagswerk is in principe verboden. Maar ook hier voorziet de wet een aantal welomschreven afwijkingen. Meerderjarige jobstudenten volgen gewoon de regels die ook voor de andere werknemers gelden. Voor minderjarige jobstudenten ligt dat anders: er is een beperking op de soort activiteit op zondag en er is een voorafgaandelijke aangifteplicht van de werkgever aan de Inspectie “Toezicht Sociale Wetten”.

In het zogenaamde ‘Zomerakkoord’ van 26 juli 2017, heeft de regering aangekondigd dat ze het verbod op zondagsarbeid voor jobstudenten verder zal versoepelen. Dit specifiek voor een aantal sectoren en enkel voor jobstudenten tussen 16 en 18 jaar. Voor de distributiesector is dit inmiddels in wet omgezet.

Wanneer je op zondag werkt, moet je een andere wekelijkse rustdag krijgen, voor minderjarigen moet dit zelfs onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag. Afhankelijk van de geldende CAO, is er tevens “overloon” verschuldigd.

10) JOBSTUDENT EN FEESTDAGEN

Per jaar zijn er 10 officiële, betaalde feestdagen en die moeten in het arbeidsreglement van de onderneming worden vermeld. Als zo'n feestdag valt in de periode waarover je contract loopt, dan moet je daarvoor betaald worden. Je hoeft die dag dus niet te werken.

Indien je toch moet werken, moet je die dag kunnen recupereren. In dat geval heb je recht op een andere, betaalde vrije dag. Overuren op een feestdag moeten 100% extra vergoed worden. Je werkgever moet je voor die overuren dus dubbel betalen. Ook na het aflopen van je contract, kan je soms recht hebben op 1 of meerdere betaalde feestdagen.

Als je minder dan 15 kalenderdagen gewerkt hebt, is de werkgever niet verplicht het loon te betalen voor de feestdag die valt na het einde van je contract. Wanneer je als jobstudent tewerkgesteld bent voor een periode van 15 kalenderdagen tot 1 maand (zonder onderbreking die aan jezelf is toe te schrijven) is de werkgever verplicht het loon te betalen voor 1 feestdag. Voorwaarde is dat de feestdag valt in de periode van 14 kalenderdagen na het einde van je contract. Werk je langer dan 1 maand (eveneens zonder onderbreking die aan jezelf is toe te schrijven), dan moet de werkgever je het loon uitbetalen voor alle feestdagen in de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Als je recht hebt op een betaalde feestdag maar je bent niet meer in dienst, gaan de uren van die feestdag niet af van je 475 uur.

LET OP!

Deze regeling stopt zodra je na de beëindiging van je contract bij een andere werkgever begint te werken. Behalve zondag, moeten jongere werknemers (minstens 15 jaar oud en niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht) een bijkomende rustdag krijgen.

11) JOBSTUDENT EN ONTSLAG

Een jobstudentencontract is een contract van bepaalde duur. Als alles naar wens verloopt, eindigt het zonder vooropzeg en zonder formaliteiten op de aangegeven datum. De werkgever moet je de volgende documenten bezorgen: een individuele rekening, een loonstrookje, een fiscale fiche (om eventueel later belastingen te betalen of terugbetaald te krijgen), eventueel een bijdragebon voor het ziekenfonds en een verlofattest voor bedienden.

KAN IK DE OVEREENKOMST VERBREKEN?

Dat kan, maar je moet een **opzeggingstermijn** respecteren. Die termijn is afhankelijk van de duur van de overeenkomst. Is de duur van de overeenkomst **een maand of minder**, dan bedraagt de opzeggingstermijn 1 dag. Sloot je een overeenkomst van **meer dan een maand**, dan moet je een opzeggingstermijn van 3 dagen respecteren. De opzegging gaat in op de maandag die volgt op de week waarin je de verbreking van de overeenkomst meedeelt aan de werkgever. Tijdens de proefperiode (eerste drie dagen van de overeenkomst) moet je geen opzeggingstermijn respecteren.

KAN MIJN WERKGEVER DE OVEREENKOMST VERBREKEN?

Dat kan, maar hij moet een opzeggingstermijn respecteren. Die termijn is afhankelijk van de duur van de overeenkomst. Is die een maand of minder, dan bedraagt de opzeggingstermijn 3 dagen. Sloot je een overeenkomst van meer dan een maand, dan moet de werkgever een termijn van 7 dagen in acht nemen. De opzegging gaat in op de maandag die volgt op de week waarin de werkgever je de verbreking van de overeenkomst meedeelt.

Wie een contract vroegtijdig wil beëindigen, doet dat schriftelijk. Zorg er ook voor dat je van de andere partij een ontvangstbewijs krijgt voor je opzegbrief. Als jobstudent kan je de werkgever een opzegbrief afgeven en een kopie laten tekenen voor ontvangst (omgekeerd mag de werkgever je niet op die manier ontslag geven). De veiligste weg is echter een aangetekende brief met daarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn. Je verstuurt de aangetekende brief ten laatste op een woensdag (als er een feestdag tussenzit: op dinsdag).

De opzegperiode begint (altijd) pas te lopen vanaf de eerste daaropvolgende maandag. Je ontslagbrief heeft immers pas uitwerking vanaf de derde werkdag (= alle dagen behalve de zon- en feestdagen) na verzending.

12) JOBSTUDENT EN GEVAARLIJK WERK

Jobstudenten mogen niet zomaar alle soorten werkzaamheden uitvoeren. Activiteiten die je psychisch of fysiek niet aankan, het werken met giftige, gevaarlijke stoffen of ioniserende straling, of werken in extreme omstandigheden (kou, hitte, lawaai of trillingen) zijn verboden. Om de taken die verboden zijn te concretiseren werd een niet-limitatieve lijst opgesteld. Enkele voorbeelden, jobstudenten mogen:

- niet werken met landbouwwerktuigen;
- geen grond- of stutwerken doen die instortingen kunnen veroorzaken;
- niet ingezet worden voor het opbouwen of afbreken van stellingen;
- geen hoogstammige bomen snoeien of vellen;
- niet lassen;
- geen gemotoriseerde toestellen bedienen die dienen voor het verplaatsen, heffen, stapelen, stockeren van lasten of voor het laden en lossen van vrachtwagens.

Onder bepaalde voorwaarden mogen jobstudenten toch een platformtruck of transpallet bedienen maar altijd met een meelopende bestuurder en aan een beperkte snelheid (6km/u voor -18 jarigen en 16km/u voor +18 jarigen). Daarbij moet het om machines gaan die automatisch in de neutrale stand terugkeren en remmen wanneer ze niet bediend worden.

Voor de meerderjarige jobstudent die een studierichting volgt die overeenstemt met zo'n verboden activiteit, kan voor sommige werkzaamheden een uitzondering worden gemaakt. De werkgever moet dan wel het voorafgaand advies van het CPBW hebben.

De werkgever moet ervoor zorgen dat er continu leiding en toezicht is op de werkzaamheden van de jobstudent en dat alle veiligheidsvoorschriften worden nageleefd. De jobstudenten moeten over dezelfde persoonlijke beschermingsmiddelen beschikken als de andere werknemers. Ook moet de werkgever de werk- en rusttijden van de jobstudent respecteren.

DEEL 2

JOBSTUDENT EN SOCIALE ZEKERHEID



1) DE SOCIALE ZEKERHEIDSBIJDRAGE

De Sociale Zekerheid kan beschouwd worden als een collectief verzekeringssysteem. Als werknemer ben je verzekerd tegen een aantal risico's en extra onkosten. Zo geeft dit bijvoorbeeld recht op een vergoeding in geval van ziekte of werkloosheid. In ruil daarvoor betalen werknemers, maar ook hun werkgevers, maandelijks een som: de zogenaamde sociale zekerheidsbijdragen of RSZ-bijdragen.

De algemene regel is dat de werknemer 13,07% van zijn brutoloon betaalt aan de RSZ. De werkgever is altijd verantwoordelijk voor de betaling van de RSZ-bijdragen, zowel voor het werknemers- als voor het werkgeversaandeel!

De werknemersbijdragen van 13,07% moeten automatisch en op voorhand van je loon afgehouden worden. Als dit niet gebeurt is, kan de werkgever in geen geval achteraf deze bijdragen van jou terugvorderen!

2) VRIJSTELLING VAN RSZ-BIJDRAGE

In bepaalde gevallen is er geen "onderwerping" aan het sociale zekerheidsstelsel en moeten er dus geen RSZ-bijdragen betaald worden:

- Een student die onbetaald stagewerk doet dat deel uitmaakt van zijn of haar schoolopleiding valt niet onder het sociale zekerheidsstelsel. Er wordt geen loon betaald, omdat het de bedoeling is een opleiding te geven.
- Een andere uitzondering is de "occasionele arbeid in het gezin van de werkgever". Onder occasionele arbeid wordt werk verstaan, dat je doet voor de huishouding van de werkgever of van zijn gezin, voor zover je dit niet meer dan 8 uren per week doet bij één of meerdere werkgevers (bv. tuinarbeid, babysitten, bijles geven).
- Nog andere uitzonderingen: beperkte activiteiten (maximum 25 dagen) in de socio-culturele sector zoals animator en monitor van vakantie-kampen, sportkampen, speelpleinwerking en dergelijke. Als je als monitor of animator minder dan 25 dagen werkt, gaan deze uren niet af van je 475 uur. Ook voor sommige landbouwarbeiders moeten onder bepaalde voorwaarden geen bijdragen betaald worden, met nog een speciale regeling voor seizoensarbeid in de tuinbouwsector. Ook in de horeca bestaan er uitzonderingen.

3) JOBSTUDENT EN RSZ-BIJDRAGE (de 475 uur)

Een student kan in totaal 475 uur per kalenderjaar werken aan een verminderd RSZ-tarief (de 'solidariteitsbijdrage' van 2,71%). De periodes moeten niet aaneengesloten zijn en moeten ook niet bij dezelfde werkgever zijn. De 475 uur kunnen vrij gekozen worden, gespreid over het hele jaar.

Dit systeem geeft de werkgever veel flexibiliteit. Die betaalt voor studentenarbeid al minder belasting en kan jou als jobstudent zeer flexibel inzetten. De werkgever moet enkel het totaal aantal uren doorgeven per kwartaal, zonder begin- of einduur. Of hij het vereiste minimumaantal van 3 opeenvolgende uren werken (uitgezonderd horeca) respecteert, is erg moeilijk te controleren. Jobstudenten zijn hierdoor extra kwetsbaar.

LET OP!

Werk jij meer dan de toegelaten 475 uur? Vanaf het 476^{ste} uur betaal je het normale belastingtarief. Het is en blijft wel de werkgever die verantwoordelijk is voor een correcte aangifte. Klopt de telling niet? Neem contact op met één van onze jongerenmedewerkers. De uren die de werkgever ingeeft moeten natuurlijk overeen komen met het aantal uren dat in je schriftelijke studentenovereenkomst is vermeld.

4) JOBSTUDENT EN SOLIDARITEITSBIJDRAGE

Als jobstudent betaal je een solidariteitsbijdrage van 2,71% in de plaats van de RSZ-bijdrage van 13,07%. Je werkgever betaalt dan 5,42% bovenop jouw brutoloon aan solidariteitsbijdrage. Deze bijdrage wordt niet gelijkgesteld met de RSZ-bijdrage! Je betaalt wel een bijdrage maar die geeft geen recht op bijvoorbeeld vakantiegeld,...

Als jobstudent betaal je een solidariteitsbijdrage van 2,71% op je brutoloon als je aan volgende voorwaarden voldoet:

- Je werkt met een schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling van studenten;
- Je werkt niet meer dan 475 uur per kalenderjaar;
- Je werkt enkel tijdens de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de school.

Je kan via www.studentatwork.be zien hoeveel uren je al hebt gewerkt. Je logt gratis in met je elektronische identiteitskaart of via een federaal

token om toegang te krijgen tot al je gegevens. Beschik je over een gebruikersnaam en paswoord, dan krijg je een beperkte toegang.

Op deze website vind je een overzicht van je gewerkte uren en kan je eventueel een attest voor je werkgever opvragen en printen. De werkgever kan niet zien bij welke andere werkgevers je al hebt gewerkt en wanneer. Op het attest voor de werkgever staat ook voor hem een toegangscode.

5) JOBSTUDENT EN ZIEKTE / ZIEKTEVERZEKERING

Zolang je recht hebt op kinderbijslag, blijf je verzekerd via het ziekenboekje van je ouders. Als je ziek bent, moet je de werkgever onmiddellijk verwittigen. Stuur dan ook binnen de 2 dagen een medisch attest op. Doe dit aangetekend, en neem een kopie! Mogelijk kan dit door een CAO of een arbeidsreglement anders worden geregeld. Ook de werkgever kan je verzoeken om een andere termijn te respecteren. Je hebt geen recht op loon tijdens je ziekte. Enkel als je langer dan 1 maand in dienst van de werkgever bent of een bediendecontract van meer dan 3 maanden hebt, kan je hierop aanspraak maken. Let op, er zit een addertje onder het gras voor de zieke jobstudent: de werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen als je arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 7 dagen. Hij moet je dan wel een opzegvergoeding betalen, gelijk aan de duur van de voorziene opzegtermijn.

Voor de ziekteverzekering ben je ten laste van je ouders tot 25 jaar als je inkomsten op jaarbasis bepaalde grenzen overschrijden niet meer. Je moet dan zelf aansluiten bij de mutualiteit en een (leden)bijdrage betalen (je eigen ziekenboekje).

De inkomsten van de eerste 475 uur werken met een jobstudentencontract (met afhouding van enkel de solidariteitsbijdrage) tellen niet mee.

6) JOBSTUDENT EN GROEIPAKKET (kinderbijslag)

ALGEMEEN

Ouders ontvangen onvoorwaardelijke kinderbijslag voor hun schoolgaande kinderen tot en met de maand waarin ze 18 worden. Sinds 1 januari 2019 heet dit het 'Groeipakket'.

Vanaf 18 tot 25 jaar kun je als student **werken en toch je Groeipakket behouden** als je:

- ten hoogste **475 uur per jaar** werkt met een **studentenovereenkomst** (met verminderde sociale bijdragen) **en daarna**
- ten hoogste **80 uur per maand** werkt met een **'gewoon' contract** (met normale sociale bijdragen);

Heb je met je **studentenovereenkomst** de 475 uren per jaar overschreden? Dan worden die extra uren meegerekend binnen de limiet van 80 uur die je per maand kunt werken met een gewoon contract. Je betaalt vanaf dan ook de gewone sociale bijdragen. De uitbetaler baseert zich hiervoor op de gegevens van de RSZ.

Heb je de 80 uur per maand met een **gewoon contract** overschreden? Dan heb je voor die maand geen recht op het Groeipakket. Dat wordt maand per maand bekeken.

7) JOBSTUDENT EN ARBEIDSONGEVAL

Arbeidsongevallen zijn een vorm van arbeidsongeschiktheid. Onder arbeidsongeval verstaat de wet "elk ongeval dat je tijdens en door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een (lichamelijk

of geestelijk) letsel veroorzaakt." De werkgever is verplicht alle werknemers, ook de jobstudenten, hiertegen te verzekeren. Bij een ongeval op het werk of op weg van en naar het werk, heb je steeds recht op een vergoeding. In dat geval moet je onmiddellijk je werkgever verwittigen en veiligheidshalve ook aangifte doen bij je ziekenfonds. Nadien stuur je ook meteen je medisch attest aangetekend naar je werkgever (uiteraard neem je eerst een kopie voor jezelf). Ongevallen tijdens rust- en eetpauzes worden eveneens als arbeidsongevallen beschouwd.

Indien er zich een ongeval voordoet, moet de werkgever de eerste hulpmiddelen kunnen aanreiken. Dit betekent dat hij onder andere moet zorgen dat er een verbandkist ter beschikking van het personeel staat. Geneeskundige, farmaceutische en verplegingskosten worden terugbetaald en het loon wordt gegarandeerd.

Iedere werkgever moet tegen arbeidsongevallen verzekerd zijn. De werkgever doet aangifte van een ongeval via een document dat hij binnen de 8 kalenderdagen naar de bevoegde verzekeraar moet sturen. De verzekeringsmaatschappij bepaalt het percentage van werkongeschiktheid en of ze tijdelijk of blijvend is. Zij berekent eveneens de verschuldigde vergoeding.

Indien je werkgever geen arbeidsongevallenverzekering heeft afgesloten, dan ben je toch verzekerd via het "Fonds voor Arbeidsongevallen".

8) JOBSTUDENT EN SCHOOLVERLATER

Je beëindigt je studies: je bent dus schoolverlater. Je schrijft je in bij de VDAB of Actiris om je beroepsinschakelingstijd te laten beginnen, je hebt niet onmiddellijk recht op een uitkering. Lees er alles over op onze

website, in onze 'Op Zak' brochure of spring eens binnen bij één van onze jongerenmedewerkers.

WANNEER BEGINT JE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD ?

- Stop je tijdens het schooljaar of studeer je pas in september af? Schrijf je dan zo snel mogelijk in. Je beroepsinschakelingstijd begint op de dag van je inschrijving. Maar ten vroegste de dag na het beëindigen van de studies.
- Maak je je studies in juni af? Schrijf je je in vóór 9 augustus, dan begint je beroepsinschakelingstijd te lopen vanaf 1 augustus. Schrijf je je pas in op 9 augustus of later, dan begint hij pas op de dag van je inschrijving.
- Heb je voltijds werk gevonden in juli, dan tellen de gewerkte dagen mee voor je beroepsinschakelingstijd.

LOOPT JE BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD DOOR ALS JE NA HET BEËINDIGEN VAN DE STUDIES ALS JOBSTUDENT WERKT (MET SOLIDARITEITSBIJDRAGE)?

- Werk je in juli als jobstudent dan telt deze periode niet mee.
- Werk je na 1 augustus dan telt deze periode wel mee.

WERKEN ALS JOBSTUDENT OF ALS GEWONE WERKNEMER?

Voor jongeren zelf is het financieel verschil eigenlijk niet zo groot. Als je met volledige RSZ-bijdragen werkt, heb je immers het jaar daarop recht op vakantiegeld. En je bouwt ook rechten op voor later.

DEEL 3

JOBSTUDENT EN FISCALITEIT



1) ALGEMEEN

Indien je als jobstudent aan de slag gaat en dus geld verdient, heeft dit mogelijk gevolgen voor de personenbelasting. In de eerste plaats voor jezelf, maar eventueel ook voor je ouders.

Voor de berekening van hun belastingen, krijgen jouw ouders voor elk kind ten laste een belastingvrije som. Indien je teveel verdient, ben je fiscaal niet meer ten laste en heeft dit gevolgen voor de belastingen die je ouders moeten betalen: zij betalen meer belastingen. Als je inkomsten als jobstudent hoger liggen dan een bepaald grensbedrag, moet je zelf ook belastingen betalen.

[MEER INFO: WWW.ABVV-JONGEREN.BE](http://www.abvv-jongeren.be)

2) JOBSTUDENT EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Wanneer je als jobstudent enkel een solidariteitsbijdrage betaalt, (zie hoofdstuk sociale zekerheid), wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op je loon. Draag je RSZ (13,07%) af, dan kan de werkgever bedrijfsvoorheffing op je loon inhouden (als hij dit al doet, zal het in ieder geval niet veel zijn).

Die bedrijfsvoorheffing is eigenlijk een soort van voorschot dat je betaalt op je jaarlijkse belastingen. Wanneer je netto belastbaar inkomen in 2022 minder bedraagt dan € 9.270 kan je de ingehouden bedrijfsvoorheffing terugvorderen. Je moet dan wel in 2023 persoonlijk een belastingsbrief invullen en die voor de maand juli bezorgen aan de bevoegde betalingsdiensten.

Het jaar daarop zal dan je bedrijfsvoorheffing worden terugbetaald. Doorgaans krijg je dit bedrag tussen januari en juni.

3) JOBSTUDENT ALS PERSOON TEN LASTE

A. WAAROM PERSOON TEN LASTE BLIJVEN?

Iedere belastingplichtige die kinderen ten laste heeft, krijgt voor elk kind een belastingvrije som. Hoe meer personen iemand ten laste heeft, hoe minder belastingen hij moet betalen.

Indien je als jobstudent te veel verdient, dan ben je fiscaal niet meer ten laste. Je ouders zullen in dat geval een lagere belastingvrije som krijgen en dus meer belastingen moeten betalen.

B. WANNEER BEN JE GEEN PERSOON TEN LASTE MEER?

- Als jobstudent ben je niet meer fiscaal ten laste van je ouders (gehuwd of wettelijk samenwonenden) als je inkomen in 2022 hoger is dan € 3.490 aan netto bestaansmiddelen. Verdien je meer, dan ben je het statuut van persoon ten laste kwijt.
- Indien je een kind van een alleenstaande ouder bent, dan mag je als jobstudent niet meer verdienen dan € 5.040 (netto bestaansmiddelen). Verdien je meer, dan ben je geen persoon ten laste meer.
- Voor een gehandicapt kind van een alleenstaande ouder, bedraagt het maximumbedrag dat je als jobstudent in 2022 mag verdienen € 6.400 aan netto bestaansmiddelen. Verdien je in 2022 meer, dan ben je geen persoon ten laste meer.

C. WAT ZIJN NU DEZE NETTO BESTAANSMIDDELEN?

Je netto bestaansmiddelen waarmee je rekening moet houden om ten laste van je ouders te blijven bestaan uit 2 bedragen: het (eventueel) onderhoudsgeld en het loon.

Onder loon wordt bijkomend verstaan: vakantiegeld, eindejaarspremie, leefloon en dergelijke.

Wat niet meetelt: kinderbijslag, studiebeurzen, onderhoudsuitkeringen (die met terugwerkende kracht worden verkregen), gehandicapentoeelagen en premies voor voorhuwelijks sparen.

Om te berekenen of je nog fiscaal ten laste van je ouders kunt blijven moet je weten wat je netto bestaansmiddelen zijn. Gebruik hiervoor dit stappenplan.

STAP 1

MAAK DE OPTELSON VAN AL JE INKOMSTEN

Tel alle bruto inkomsten op die je in het inkomstenjaar 2022 hebt ontvangen. Het Groeipakket en je eventuele studietoelage moet je er niet bijrekenen. Wel je loon, je vakantiegeld, leefloon en dergelijke.

STAP 2

STEL JE BRUTO BELASTBAAR INKOMEN VAST

Het bruto belastbaar inkomen bestaat uit alle bruto inkomsten, verminderd met de solidariteitsbijdrage of sociale zekerheidsbijdragen. Je kunt dit bedrag ook terugvinden op je loonfiche, bij 'belastbaar inkomen'.

STAP 3

MAAK GEBRUIK VAN JE VRIJSTELLING ALS JOBSTUDENT OF STUDENT ZELFSTANDIGE

Als je hebt gewerkt met een studentencontract, dan mag je € 2.910 aftrekken van het belastbaar loon. Ook als je hebt gewerkt als student zelfstandige mag je gebruik maken van deze vrijstelling.

STAP 4

VERMINDER JE BELASTBARE LOON MET EEN FORFAITAIRE KOST

Van het totale belastbare loon mag je een forfaitaire kost van 20% aftrekken, met een minimum van € 480.

STAP 5

VOEG HET JUISTE BEDRAG VAN EVENTUELE ONDERHOUDS-UITKERINGEN TOE

Als je nog extra onderhoudsuitkeringen krijgt, bijvoorbeeld omdat je ouders gescheiden zijn moet je slechts het bedrag boven € 3.490 toevoegen. Ook dit bedrag verminder je met 20%.

OVERZICHT VOOR DE BEREKENING VAN JE NETTO BESTAANSMIDDELEN

Belastbaar loon van het studentencontract (- € 2.910)
+ ander belastbaar loon
= belastbaar loon
- 20% forfaitaire aftrek (minimum € 480)
= netto bestaansmiddelen zonder onderhoudsuitkering
+ onderhoudsuitkering (- € 3.490) - 20% forfaitaire aftrek
= netto bestaansmiddelen

D. JE HEBT ALLEEN MAAR INKOMSTEN UIT STUDENTENARBEID

Als je geen andere inkomsten hebt dan je loon als jobstudent en je geeft geen werkelijke beroepskosten op bij je belastingaangifte (de belastingdienst rekent dan een forfaitair bedrag aan), kan je ook uitgaan van de bruto bedragen.

Je ouders worden samen belast	€ 7.272,50
Je ouders worden alleen belast	€ 9.210
Je ouders worden alleen belast en jij wordt fiscaal als gehandicapt beschouwd	€ 10.910

4) MOET IK ZELF BELASTINGEN BETALEN?

Wil je berekenen of je zelf belasting moet betalen? Dan wordt er gekeken naar je netto belastbaar inkomen. Dit is het bruto belastbaar inkomen min de beroepskosten. De beroepskosten bedragen voor 2022 30% voor de schijf tussen € 0 en € 16.799,99.

Daarboven is dit een vast bedrag van € 5.040. Als je onderhoudsuitkeringen ontvangt wordt 80% meegeteld voor het netto belastbaar inkomen. Ook als je als student als zelfstandige hebt gewerkt moet je deze inkomsten erbij rekenen. Leefloon wordt er niet bij geteld. Je moet pas zelf belasting betalen als je meer dan € 9.270 netto belastbaar inkomen hebt. Bruto valt dit bedrag natuurlijk hoger uit.

STAP 1

NEEM JE BRUTO BELASTBAAR INKOMEN

STAP 2

HAAL HIER DE FORFAITAIRE BEROEPSKOSTEN VANAF

In 2022 30% van € 16.799,99, daarboven een vast bedrag van € 5.040

STAP 3

TEL HIERBIJ 80% VAN JE ONDERHOUDSUITKERINGEN OP

STAP 4

TEL HIERBIJ JE INKOMSTEN DIE JE HAD ALS STUDENT ZELFSTANDIGE OP

OPGELET!

Voor de berekening van je netto belastbaar inkomen gebruikt men een vergelijkbare formule als bij de berekening van je netto bestaansmiddelen.

Het verschil zit hem in:

- het percentage van de forfaitaire aftrek beroepskosten, en
- de wijze van verrekening van de alimentatiegelden.

Dus om te controleren of je nog ten laste blijft van je ouders enerzijds, en om te controleren of je zelf belastingen moet gaan betalen anderzijds, moet je een andere berekening maken

Het kan perfect dat je niet meer ten laste bent van je ouders (omdat je de grenzen van de netto bestaansmiddelen hebt overschreden), maar zelf nog geen belastingen moet betalen (omdat je de grens van het netto belastbaar inkomen nog niet hebt overschreden).

Heel concreet wil dit zeggen dat je ouders wel meer belastingen moeten betalen (omdat je niet meer ten laste bent van hen), en jijzelf nog geen belastingen moet betalen (je netto belastbaar inkomen is niet hoog genoeg om belastingen op te heffen).

Ingewikkeld? Laat het je haarfijn uitleggen door de jongerenmedewerker in jouw regio.

5) STUDENT EN ONDERNEMER

Als je je studies combineert met een zelfstandige activiteit (statuut 'student-zelfstandige') geldt er voor jou een gunstiger belastingtarief en kan je nog steeds fiscaal ten laste blijven van je ouders. Je betaalt geen sociale bijdragen als je jaarlijks netto belastbaar inkomen minder bedraagt dan € 7.329,22.

Als je inkomen boven dit bedrag uitkomt maar minder is dan € 14.658,44 betaal je een verminderde bijdrage die wordt berekend op het inkomen boven het grensbedrag. Bedraagt je inkomen € 14.658,44 of meer, dan betaal je dezelfde bijdrage als in hoofdberoep. Als student zelfstandige betaal je in 2022 een voorlopige minimumbijdrage van € 85,65. Als je verwacht dat je inkomen lager zal zijn dan € 14.658,44 per jaar, dan kan je een vrijstelling aanvragen zodat je geen sociale bijdragen hoeft te betalen.

Om fiscaal ten laste te blijven geldt dezelfde regeling als voor jobstudenten. De eerste schijf van inkomsten van € 2.910 worden buiten beschouwing gelaten. Zolang je netto belastbaar inkomen in 2022 onder de € 9.270,00 blijft, betaal je geen belastingen. Als je niet meer verdient dan € 7.272,50 bruto, dan blijf je bovendien fiscaal ten laste van je ouders. Een ander voordeel is dat je je rechten op gezondheidszorg behoudt als persoon ten laste als je geen sociale bijdragen hoeft te betalen. Om voor het statuut van student-zelfstandige in aanmerking te komen moet je tussen de 18 en 25 jaar oud zijn en ingeschreven zijn in een onderwijsinstelling met het doel een diploma te halen dat erkend wordt in België.

DEEL 4

JOBSTUDENT EN INTERIMARBEID



Steeds meer studenten vinden een job via een interimkantoor. Het uitzendbureau wordt dan jouw juridische werkgever.

Het feit dat je werkt met een interimbureau wil niet automatisch zeggen dat alles volgens de regeltjes zal verlopen: ook hier moet je uitkijken vooraleer je een contract tekent!

Let erop dat het contract altijd schriftelijk opgesteld wordt. Je tekent bovendien best enkel een "overeenkomst voor tewerkstelling van studenten" en dit vóór dat je begint te werken. Het bedrijf dat jou als uitzendkracht aanwerft (dit is "de gebruiker") is verantwoordelijk voor het naleven van de wetgeving inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming (arbeidsduur, feestdagen, arbeidsreglement, gezondheid en veiligheid,...).

Heel wat studenten werken met een interimcontract.

In dat geval gelden er een aantal specifieke regels waarvan we de belangrijkste hier even op een rijtje zetten:

- De interim-arbeidsovereenkomst moet altijd schriftelijk opgesteld zijn en ondertekend zijn vóór de aanvang van het werk. Ondertekening is mogelijk via je pc of je smartphone. Meestal worden er weekcontracten

gesloten die telkens hernieuwbaar zijn.

- De eerste drie werkdagen zijn proeftijd, tenzij anders wordt overeengekomen. De regels van het studentencontract hebben evenwel voorrang op de regels inzake uitzendarbeid. De proeftijd kan dan ook nooit meer dan drie dagen bedragen, ook al werk je als student met een interim-arbeidsovereenkomst. Er is bovendien sowieso slechts één proefperiode toegestaan voor dezelfde functie bij dezelfde gebruiker.
- Het uitzendkantoor moet je informatie geven over de job, het loon, de arbeidsduur,... De onderneming waar je gaat werken moet je meer uitleg verschaffen over je functie, de instructies inzake veiligheid en gezondheid, de installaties, EHBO, de structuur en de werking van de onderneming en de vakbondsvertegenwoordigers.
- Je loon wordt uitbetaald door het uitzendkantoor en mag nooit lager zijn dan het loon (zonder anciënniteit) van een andere werknemer met dezelfde of een vergelijkbare functie. Ook op alle andere vergoedingen die in de onderneming bestaan en op bijkomende voordelen zoals bijvoorbeeld maaltijdcheques, heb je recht.
- Het interimkantoor houdt dan - binnen je contingent van 475 uur - 2,71% RSZ-bijdrage af van je brutoloon en een bedrijfsvoorheffing. Wanneer je werkgever van je loon als student bedrijfsvoorheffing afhoudt, breng je best je belastingaangifte in orde zodat je die bedrijfsvoorheffing terug krijgt (indien je op jaarbasis niet teveel verdiende).
- (Interim-)jobstudenten moeten dezelfde arbeids- of beschermingskledij en andere individuele beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een veiligheidsbril of een helm) krijgen als de andere werknemers die zijn blootgesteld aan dezelfde risico's. Het bedrijf waar je werkt is

verantwoordelijk voor het leveren en het onderhoud van deze werkkledij en beschermingsmiddelen, en mag je daarvoor geen vergoeding of waarborg aanrekenen.

WIL JE MEER WETEN?

**NEEM DAN CONTACT OP MET
EEN JONGERENMEDEWERKER**

**Meer info kan je ook terugvinden op
WWW.RECHTENUITZENDKRACHT.BE**



DEEL 5

WAT DOET HET ABVV VOOR JOU?



1) SOLIDARITEIT

Lid zijn van het ABVV betekent solidair zijn. Solidariteit tussen werknemers onderling, mannen en vrouwen, werkenden en niet-werkenden, Belgen en migranten, jongeren en ouderen, ... Het betekent ook dat, wanneer je werkloos bent, de dienstverlening en de uitbetaling van je stempelgeld zeer vlot verlopen, dat je belangen worden behartigd en dat je waar nodig juridische bijstand krijgt. Als werkende betekent het lidmaatschap een zekerheid dat je belangen op het bedrijf worden verdedigd en dat er eveneens juridische bijstand is. Als er gestaakt wordt, krijg je een stakingsvergoeding. In een aantal sectoren bestaat er zelfs een syndicale premie: eigenlijk betekent dit dat je werkgever een groot deel van je vakbondsbijdrage terugbetaalt.

2) SYNDICALISME

Als je in een bedrijf werkt, heb je met je collega's gezamenlijke belangen te verdedigen zoals bv. loon, werkomstandigheden, ... De collega's die zich hiervoor inzetten in een syndicale werking noemt men vakbondsmilitanten. Onder hen heb je een aantal delegees: een delegee of vakbondsafgevaardigde vertegenwoordigt de werknemers naar de werkgever toe.

3) HOE ZIT HET ABVV IN ELKAAR?

Het ABVV is ingedeeld in verschillende centrales. Elke centrale behartigt de belangen van een groep werknemers in een bepaalde sector, bijvoorbeeld de bouw of het onderwijs. In deze sectoren zijn er overlegorganen waarin vakbonden hun zeg hebben. In dit overleg, bijvoorbeeld met werkgevers of met de regering, kunnen ze grote groepen van mensen die hetzelfde beroep uitoefenen, organiseren en verdedigen. Hoe weet je nu bij welke centrale je terecht kan? Hieronder een overzicht.

ACOD

(DE ALGEMENE CENTRALE DER OPENBARE DIENSTEN)

Verenigt alle personeelscategorieën van de openbare diensten en overheidsbedrijven, ongeacht hun statuut of contract: personeel van de Belgische spoorwegen, bpost, De Lijn, de MIVB, telecommunicatie, vliegwezen, lokale en regionale besturen (lokale, provinciale, gewestelijke overheden), OCMW's, de gezondheidszorg en kinderopvang, politie, brandweer, defensie, ministeries, parastatalen, gas- en elektriciteitssector, officieel en gesubsidieerd onderwijs en cultuur (theaters, opera's, openbare radio en televisie met inbegrip van deze welke tot de Gemeenschappen behoren).

www.acodonline.be

BBTK

(DE BOND DER BEDIENDEN, TECHNICI EN KADERS VAN BELGIË)

De BBTK (De Bond der Bedienden, Technici en Kadern van België) groepeerd bedienden, technici en kaderleden uit de privésector. Verschillende sectoren zijn vertegenwoordigd: handel, financiën, social profit (gezondheidszorgen, opvoeding, ...), informatie en communicatie.

www.bbtkt.org

METAALCENTRALE

Groepeert de arbeiders uit de metaalnijverheid, de metaalverwerking, de elektriciteit, non-ferrometalen, edelmetalen, staalnijverheid, garages, carrosseriebouw, metaalhandelaars, monteurs, en dergelijke.

www.abvmetaal.be

BTB (DE BELGISCHE TRANSPORTBOND)

BTB (Belgische TransportBond) vertegenwoordigt alle werknemers uit de maritieme sectoren, de havenarbeiders, de arbeiders in de luchtafhandeling, in het goederen -en personenvervoer en in de logistiek.

www.btb-abvv.be

HORVAL (CENTRALE VOEDING-HORECA-DIENSTEN)

Horval verenigt werknemers uit de voedingsindustrie, de handel in voedingswaren, de horeca, de landbouw, de tuinbouw; technische land- en tuinbouw (loonwerk), tuinaanleg, toeristische attracties, interim en werknemers uit het aanvullend paritair comité (P.C. 100).

www.horval.be

AC (DE ALGEMENE CENTRALE)

De Algemene Centrale - ABVV verenigt arbeiders en arbeidsters verenigt uit de bouwnijverheid, de chemie, de industrie, de diensten en de non-profit. Ze verdedigt de belangen van de werknemers uit al die sectoren. Ze ijvert voor goede loon- en arbeidsvoorwaarden. Ze heeft heel speciaal aandacht voor de veiligheid en de gezondheid op het werk. Ze komt op voor fatsoenlijk werk, en voor voldoende jobs voor iedereen.

www.accg.be

4) DE VAKBOND VOOR SCHOLIEREN EN STUDENTEN

De jongerenmedewerkers geven antwoord op al je vragen over studenten-jobs, stages, studietoelages, opleidingen en solliciteren. Daarbij organiseren we schoolverlaterslessen over deze onderwerpen in de laatste klassen van het secundair en hoger onderwijs. Meer info vind je terug in onze gratis brochures en op onze site www.abvv-jongeren.be. Daar kan je je ook inschrijven voor onze digitale nieuwsbrief. Vanaf je 15e jaar word je als scholier of student gratis lid en kan je altijd op ons rekenen. Als je werkt of een uitkering krijgt, word je lid bij één van de beroepscentrales. Je kan je lid maken via de vakbondsafgevaardigden op je bedrijf, bij de beroepscentrales of in een ABVV-kantoor. Het lidgeld is afhankelijk van de centrale.

[MEER INFO: WWW.ABVV-JONGEREN.BE](http://www.abvv-jongeren.be)

DEEL 6

JOUW STUDENTENJOB, hoe wij erover denken



Het is goed dat studenten werken

Studenten die willen werken, willen we vooral aanmoedigen. Hoe sneller jongeren vertrouwd raken met de arbeidsmarkt hoe beter. De soepele regels voor de studentenarbeid hebben wel enkele negatieve gevolgen. Omdat je geen bijdragen voor de sociale zekerheid betaalt, bouw je geen rechten op voor vakantie, een werkloosheidsuitkering of pensioen. Uit onderzoek blijkt dat steeds meer jongeren werken tijdens de lesuren. En dat steeds meer bazen de jobstudenten vragen om tijdens de schooluren te komen werken. Ook tijdens de blok wordt er steeds meer gewerkt.

Vooraf werkgevers profiteren

De flexibele wetgeving is dus voordelig voor werkgevers maar heeft voor de studenten de grens bereikt. Studieresultaten gaan achteruit en de opgedane werkervaring is meestal geen meerwaarde voor de rest van de carrière. Slechts 14% heeft een studentenjob die in het verlengde ligt van hun studie. Dus eerder dan dat jongeren er wat van opsteken, leiden al die studentenjobs vaak tot studievertraging. Dat kan de bedoeling niet zijn want later afstuderen brengt weer extra kosten met zich mee. Ook

het percentage studenten dat in het zwart werkt neemt toe. De flexibele studentenjobs zijn geen oplossing om het zwartwerk tegen te gaan, net zomin als de witte kassa's en de flexijobs dat zijn.

Onze oplossing

Met de normale RSZ-bijdragen vermindert schijnbaar het nettoloon op korte termijn, maar dat wordt goedge maakt door de rechten die eruit voortvloeien, vooral via het vakantiegeld. Ook bouw je rechten voor een werkloosheidsuitkering en voor je pensioenen op. Met een steeds langere studietermijn en steeds meer onzekerheid in een job, lijkt het ons evident dat er sociale basisrechten opgebouwd worden, voor eender welk werk dat verricht wordt. Studenten kunnen dan heel het jaar door werken wanneer zij willen of kunnen. De student is ook geen concurrentie meer voor de gewone werkzoekenden. Ook voor werkgevers is het een stevige administratieve vereenvoudiging, houdt het meer vrijheid in en door de loonlastenverlagingen die ze krijgen voor jonge werknemers blijft de reële kost voor hen vergelijkbaar.

MEER INFO: WWW.ABVV-JONGEREN.BE



VERANDER MEE DE WERELD!

WIJ WILLEN GELIJKE KANSEN VOOR IEDEREEN
WIJ WILLEN RESPECT VOOR MENS EN MILIEU
WIJ WILLEN EEN SOLIDAIRE SAMENLEVING