

Tewerkstelling van studenten

Studentenarbeid is geen synoniem voor vakantiewerk.



Acerta ondersteunt **starters, zelfstandigen en werkgevers** in elke groeifase en bij elk hr-proces.

acerta

Inhoudstafel

Inleiding	3
Wie is student?	4
Begrip	4
Kan een schoolverlater nog als jobstudent werken?	5
Kunnen buitenlandse studenten een vakantiejob uitoefenen in België?	5
Vanaf welke leeftijd mag een student werken?	7
De arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten	9
Vormvereisten: geschreven studentenovereenkomst	9
Inhoudsvereisten: verplichte vermeldingen	9
Bijkomende verplichtingen	10
Sancties bij niet-naleving van de geëigende reglementering	10
Sociaal document	11
Het proefbeding	11
Schorsing van de uitvoering van de studentenovereenkomst ingeval ziekte of ongeval	11
Gratis terbeschikkingstelling van maaltijden	12
Dimona	12
Personeelsregister	13
Beëindiging van de studentenovereenkomst	14
Beëindiging door opzegging	14
- Beëindiging tijdens de proeftijd	14
- Beëindiging na de proeftijd	14
Beëindigingsmogelijkheden voor de student zonder opzeggingstermijn noch contractbreukvergoeding	15
Bijzondere ontslagregeling bij ziekte of ongeval	15
Uitbetaling feestdagen	15
Loon- en arbeidsvoorwaarden	17
Loonvoorwaarden	17
Arbeidsvoorwaarden	18
- Arbeidsduur	18
- Verplichte vijfdaagse week	18
- Deeltijdse arbeid	18
- Overwerk	19
- Arbeid op zon- en feestdagen	19
- Rusttijden	19
- Inhaalrust	20
- Overloon	20
- Nachtarbeid	20
- Verboden arbeid	21

Onderworpenheid aan de Sociale Zekerheid	24
Vakantiewerk: solidariteitsbijdragen	24
RSZ- vrijstellingen	27
Fiscale toestand van jobstudenten	28
Inhouding van bedrijfsvoorheffing	28
De student als belastingplichtige	29
- Fiche 281.10	29
- Effectieve belastingheffing	29
De student als persoon ten laste in de belastingaangifte van de ouders	30
Arbeidsongevallenverzekering	32
Jaarlijkse vakantie	32
Kinderbijslag	33
- Onvoorwaardelijk recht tot 31 augustus van het 18 ^e levensjaar	33
- De uurnorm	33
- De loonnorm	34
- Bijzondere situaties	35

Inleiding

Tijdens de zomervakantie worden heel wat studenten in dienst genomen om het vast tewerkgestelde personeel de mogelijkheid te geven hun verlof op te nemen en toch het normale productiepeil te behouden. Studentenarbeid is nochtans geen synoniem voor vakantiewerk. De student kan immers ook tijdens het school- of academiejaar worden tewerkgesteld.

Er moet steeds een 'overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten' worden afgesloten. De arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten is géén nieuwe soort arbeidsovereenkomst. Naargelang de aard van het werk gaat het immers om een gewone arbeidsovereenkomst voor een arbeider, bediende, handelsvertegenwoordiger, dienstbode of huisarbeider (verder wordt gemakshalve de term studentenovereenkomst gehanteerd).

Niettemin zal de werkgever rekening moeten houden met een aantal bijzondere bepalingen ter bescherming van de student. Deze bijzondere regels zijn enerzijds een aanvulling, en anderzijds een afwijking op de algemene regels die van toepassing zijn op de tewerkstelling van de gewone werknemers.

Overeenkomstig de RSZ-wetgeving zijn de studenten (mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan) niet onderworpen aan gewone socialezekerheidsbijdragen gedurende een beperkt aantal dagen per jaar.

Wie is student?

Begrip

De wet zelf heeft het begrip 'student' niet gedefinieerd. Het begrip wordt ruim geïnterpreteerd. Als student wordt beschouwd: elke persoon die regelmatig is ingeschreven in een onderwijsinstelling. En dit voor zover hij geen beperkt leerplan volgt.

Voorbeeld:

Werknemers of werklozen die nog wat bijstuderen zijn geen student. Hun hoofdstatuut blijft dit van loontrekkende of werkloze.

Met volgende jongeren kan een studentenovereenkomst worden gesloten:

- regelmatige scholieren die middelbaar onderwijs volgen;
- regelmatige studenten die hoger of universitair onderwijs volgen;
- zij die een examen voor de centrale examencommissie voorbereiden;
- thesisstudenten;
- studenten ingeschreven als vrije leerling.

Met onderstaande jongeren kan echter geen studentenovereenkomst worden gesloten:

- de studenten die sinds minstens twaalf maanden ononderbroken werken voor dezelfde werkgever. Zij zijn immers "geregelde" werknemers geworden.
- de studenten die enkel avondschoon volgen (bijvoorbeeld talen).
- de studenten die beroeps-technisch, pedagogisch of artistiek onderwijs met beperkt leerplan volgen in avond- of dagonderwijs van maximum 15 lessen per week.
- de studenten die een verplichte stage volgen die deel uitmaakt van hun studie. Als stagiair verrichten zij onbezoldigde arbeid. Zij blijven ressorteren onder de bevoegdheid van de onderwijsinstelling.

Bij hun aanwerving moet dus een gewone arbeidsovereenkomst (voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden of huisarbeiders) worden opgesteld.

Kan een schoolverlater nog als jobstudent werken?

Schoolverlaters zijn de jongeren die hun studies beëindigen of vroegtijdig officieel stopzetten. Verschillende situaties kunnen zich voordoen:

De student beëindigt of stopt zijn studies in juni of juli en schrijft zich in bij de VDAB opdat zijn wachttijd in het kader van de werkloosheidsreglementering zou starten.

- **Tijdens** de vakantieperiode (juli, augustus en desgevallend september voor studenten uit het hoger en universitair onderwijs), kan hij nog als student werken. Op het ogenblik dat het diploma behaald is, bestaat immers geen absolute zekerheid over de eventuele bedoelingen van de student om nog verder te studeren. Er wordt daarom best een clause opgenomen in de arbeidsovereenkomst waarin de intentie van de student om verder te studeren bevestigd wordt. Het is bovendien ook mogelijk voor werkgevers om schoolverlaters eerst aan te werven met een studentenovereenkomst tijdens de grote vakantie, en vervolgens in dienst te nemen met een gewone arbeidsovereenkomst zonder dat de voordelige RSZ-regeling wegvalt inzake studentenarbeid. Er is echter een voorwaarde: het moet gaan om een duidelijk verschillende functie. De studentenjob mag immers geen aanloop vormen voor een vaste tewerkstelling. Een tussenliggende inactiviteitsperiode kan een element zijn dat wijst op een onderscheid.
- **Na** de vakantieperiode is studentenarbeid niet meer mogelijk.

Opgelet!

Loopt de beroepsinschakelingstijd (vroegere wachttijd) door als de student een studentenjob uitoefent?

In geval van een studentenjob na 31 juli, loopt de beroepsinschakelingstijd gewoon door. Werkt de student bijvoorbeeld 20 dagen als jobstudent, dan telt deze periode mee voor de beroepsinschakelingstijd. Dit geldt enkel voor de dagen na 31 juli. Studentenjobs tijdens het schooljaar tellen niet mee als beroepsinschakelingstijd.

De student stopt zijn studies vóórtijdig in de loop van het school- of academiejaar en schrijft zich officieel uit als student.

- Tijdens het resterende deel van het schooljaar kan niet als student worden gewerkt.
- Tijdens de vakantieperiode volgend op de stopzetting van de studies kan niet worden gewerkt als student.

Kunnen buitenlandse jobstudenten een vakantiejob uitoefenen in België?

Het volgende onderscheid dient te worden gemaakt:

EER-studenten

Dit zijn de studenten afkomstig uit een lidstaat van de Europese Unie of uit IJsland, Noorwegen of Liechtenstein.

Het vrij verkeer van werknemers geldt ook voor de tewerkstelling van studenten. De EER-student kan dus onder dezelfde voorwaarden worden tewerkgesteld als de Belgische student.

Er is geen arbeidsvergunning, noch arbeidskaart vereist. Zij moeten wel in het bezit zijn van geldige verblijfsdocumenten.

Opgelet!

Voor Kroatië (toegetreten tot de EU op 1 juli 2013) gelden overgangsmaatregelen. Op studenten uit dit land is nog de regeling van toepassing die van toepassing is op niet-EER- studenten (zie hierna).

Niet- EER- studenten

Dit zijn de studenten die niet afkomstig zijn uit een lidstaat van de Europese Unie of uit een land behorend tot de EER en die naar België gekomen zijn om hier te studeren en die een geldige verblijfsvergunning hebben.

De te respecteren formaliteiten verschillen naargelang de studentenjob zich situeert tijdens het schooljaar/academiejaar of tijdens de schoolvakanties:

- **Studentenjob tijdens de schoolvakanties** (d.i. de zomer-, kerst- en paasvakanties).
Indien zij wettig in België verblijven en in een onderwijsinrichting in België ingeschreven zijn voor het volgen van onderwijs met een volledig leerplan, kunnen deze studenten onder dezelfde voorwaarden tewerkgesteld worden als een Belgische student. Er is dus geen arbeidsvergunning, noch arbeidskaart vereist indien zij uitsluitend tijdens de schoolvakanties werken.

- **Studentenjob tijdens het schooljaar/ academiejaar.**
In deze periode mag u enkel die studenten in dienst nemen die in het bezit zijn van een arbeidskaart C. Deze arbeidskaart is in principe voor 1 jaar geldig, en moet voorafgaandelijk door de student zelf aangevraagd worden bij de VDAB van zijn of haar woonplaats.
Een arbeidskaart C wordt enkel afgeleverd indien de student ingeschreven is in een onderwijsinrichting voor het volgen van onderwijs met een volledig leerplan. Bovendien mag de betrokken student buiten de schoolvakanties enkel werken voor zover de tewerkstelling verenigbaar is met zijn of haar studies, en de tewerkstelling maximum 20 uur per week bedraagt.

Vanaf welke leeftijd mag een jobstudent werken?

Mogen minderjarige studenten een vakantiejob uitoefenen?

De **voltijdse leerplicht** eindigt op de leeftijd van 16 jaar of 15 jaar indien de eerste 2 leerjaren van het secundair onderwijs werden gevolgd.

Tijdens de voltijdse leerplicht kan géén studentenarbeid worden verricht, tenzij in de uitzonderlijke gevallen toegestaan door de wet op de kinderarbeid.

Nadien volgt een periode van **deeltijdse leerplicht**. De deeltijdse leerplicht vangt aan op de leeftijd vanaf 16 jaar of op de leeftijd van 15 jaar indien op die leeftijd reeds de eerste 2 leerjaren van het secundair onderwijs werden gevolgd. Het is niet vereist dat het tweede jaar secundair onderwijs met succes werd afgerond. De deeltijdse leerplicht eindigt op 30 juni van het kalenderjaar waarin de jongere 18 jaar wordt.

Tijdens de deeltijdse leerplicht kan studentenarbeid worden verricht rekening houdend met het hierna volgend onderscheid:

De student blijft voltijds dagonderwijs volgen

Met deze personen kan een studentenovereenkomst worden gesloten op elk ogenblik van het jaar:

- d.i. tijdens de schoolvakanties;
- alsook tijdens het schooljaar.

De student volgt deeltijds onderwijs

Naast hun deeltijdse studie kunnen deze studenten verbonden zijn door:

- een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
- een deeltijdse stageovereenkomst;
- een industriële leerovereenkomst;
- een leerovereenkomst middenstand;
- of overbruggingsuitkeringen genieten.

Met de studenten die deeltijds onderwijs volgen, kan enkel een studentenovereenkomst gesloten worden buiten de tijd besteed aan hun deeltijdse studie en dit onder de volgende voorwaarden:

- uitsluitend tijdens de schoolvakantie;
- en dan nog enkel indien zij naast hun deeltijdse studie niet verbonden zijn door:
 - een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
 - een deeltijdse stageovereenkomst;
 - een industriële leerovereenkomst;
 - een leerovereenkomst middenstand;
 - of geen overbruggingsuitkeringen ontvangen.

De student is niet meer onderworpen aan de leerplicht

Het betreft hier jongeren die tenminste 18 jaar zijn of die het secundair onderwijs hebben beëindigd en die nog verder studeren na afloop van de voltijdse en de deeltijdse leerplicht.

Met deze studenten kan een studentenovereenkomst worden gesloten op ieder ogenblik van het jaar:

- d.i. tijdens de schoolvakantie;
- alsook tijdens het schooljaar.

Opmerking:

De minderjarige die als jobstudent wil werken heeft geen expliciete toestemming nodig van zijn ouders. De ouders kunnen echter wel schriftelijk verzet aantekenen bij de werkgever. De jeugdrechtbank zal desgevallend een beslissing moeten nemen.

De arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten

Wettelijk weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst

Partijen kunnen niet vrij kiezen of de student als loontrekkende of als zelfstandige zal worden tewerkgesteld. Welke benaming er ook aan wordt gegeven, de overeenkomst wordt vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn. Het tegendeel kan wel door de werkgever worden aangetoond, bijvoorbeeld door te bewijzen dat er de facto geen ondergeschikt verband is. De studenten die arbeid verrichten op zelfstandige basis dragen dan zelf alle verplichtingen van sociale en fiscale aard.

Naargelang de aard van de verrichte arbeid, gaat het om een arbeidsovereenkomst voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden of huisarbeiders.

De student kan bij u ook tewerkgesteld worden door een uitzendbureau. Het uitzendbureau is dan de eigenlijke werkgever. De schriftelijk op te maken "arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid" moet tevens alle specifieke elementen bevatten die eigen zijn aan de studentenovereenkomst.

Vormvereisten: geschreven studentenovereenkomst

Voor iedere student moet steeds een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgesteld. Dit geldt niet alleen voor de deeltijdse, maar ook voor de voltijdse tewerkstelling. Dit moet ten laatste gebeuren op het ogenblik van de indiensttreding. De verplichting van een geschrift heeft tot doel de informatie naar de student toe, de bewijsproblematiek en de controle op de naleving van de wetgeving te vergemakkelijken. De geschreven studentenovereenkomst moet in twee exemplaren worden opgesteld. Zowel de werkgever als de student- werknemer moeten een exemplaar ontvangen.

Er moet tevens een studentenovereenkomst worden afgesloten voor de studenten die seizoen- of gelegenhedsarbeid verrichten.

Inhoudsvereisten: verplichte vermeldingen

De studentenovereenkomst moet verplicht onderstaande vermeldingen bevatten:

- de identiteit (naam, voornaam), de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen.
De vermelding van de geboortedatum is een belangrijk gegeven omdat dit de controleinstanties moet toelaten na te gaan of de bepalingen inzake kinderarbeid en de reglementeringen i.v.m. de arbeidsduur (o.a. ook de mogelijkheden inzake nachtarbeid en zondagarbeid) gerespecteerd werden;
- de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst; de arbeidsovereenkomst voor studenten is per definitie immers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- de arbeidsduur per dag en per week;
- de vermelding dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers op de student van toepassing is;

-
- het overeengekomen loon, en in geval dit niet vooraf kan worden vastgesteld, de wijze van en de basis voor de berekening van het loon. De eventuele voordelen in natura moeten eveneens vermeld worden;
 - het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
 - de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;
 - het bevoegde Paritair Comité;
 - een beknopte omschrijving van de uit te oefenen functie(s);
 - de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;
 - de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen;
 - de plaats waar de vereiste verbandkist zich bevindt;
 - in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk en van de leden van de vakbondsafvaardiging;
 - het adres en het telefoonnummer van de bedrijf- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;
 - het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de Sociale Wetten (de Algemene Directie toezicht op de sociale wetten genoemd) van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de laatste zes vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het om er in de studentenovereenkomst naar te verwijzen.

Bijkomende verplichtingen

De student moet een exemplaar van het arbeidsreglement krijgen en hiervan een ontvangstbewijs tekenen. Voor alle studenten moet een Dimona-aangifte gedaan worden!

Sancties bij niet-naleving van de geëigende reglementering

De sancties zijn afhankelijk van de aard van de inbreuk. Bovendien moet een onderscheid gemaakt worden tussen de gevolgen voor de student zelf en deze voor de werkgever.

Gevolgen voor de student

De student kan de studentenovereenkomst op elk ogenblik beëindigen zonder naleving van een opzeggingstermijn, noch betaling van een contractbreukvergoeding in de volgende gevallen:

- wanneer er geen geschreven arbeidsovereenkomst was of deze te laat werd opgesteld;
- wanneer niet alle verplichte vermeldingen werden opgenomen in de studentenovereenkomst;
- wanneer de Dimona-aangifte niet is verricht.

Gevolgen voor de werkgever

De studentenovereenkomst wordt in onderstaande situaties geacht een gewone arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden te zijn. De werkgever zal m.a.w. de normale opzeggingstermijn i.p.v. de verkorte opzeggingstermijn voor studenten moeten respecteren.

Bovendien kan de werkgever een strafrechtelijke sanctie of een administratieve geldboete oplopen.

De studentenovereenkomst wordt in een gewone arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omgezet in volgende gevallen:

- wanneer er geen geschreven arbeidsovereenkomst is of deze te laat opgesteld werd;
- wanneer de volgende verplichte vermeldingen ontbreken:
 - de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
 - het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

Wanneer echter kan worden aangetoond dat deze ontbrekende vermelding de student geen schade berokkent, wordt de overeenkomst toch als een geldige studentenovereenkomst beschouwd.

Sociaal document

De studentenovereenkomst wordt als een sociaal document beschouwd. Dit om de controlemogelijkheden op studentenarbeid te versterken:

- de werkgever moet de studentenovereenkomst bijhouden op de plaats waar de student wordt tewerkgesteld;
- na de tewerkstelling van de student moet de studentenovereenkomst nog 5 jaar worden bewaard.

De 5-jarige termijn loopt vanaf de dag die volgt op de dag waarop de studentenovereenkomst eindigde.

Opgelet!

Het niet naleven van de bijhoudings- en bewaringsplicht kan strafrechtelijk worden gesanctioneerd.

Het proefbeding

De eerste drie dagen van de studentenovereenkomst worden als proeftijd beschouwd. In deze periode kunnen zowel student als werkgever een einde maken aan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding. Deze bepaling komt voort uit de wetgeving, en moet dus ook niet worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Schorsing van de uitvoering van de studentenovereenkomst ingevolge ziekte en ongeval

Bijzondere verplichtingen ten aanzien van de student die recht heeft op inwoning

In geval van ziekte of ongeval, rusten op de werkgever een aantal verplichtingen: hij moet aan de inwonende student een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken zolang dit nodig is. De verzorgingsplicht is dus niet beperkt tot de duur van de arbeidsovereenkomst.

Ook wanneer de werkgever de student ontslaat na 7 kalenderdagen ononderbroken ziekte, blijft deze verplichting verder bestaan zolang de ziekte duurt.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging vallen echter niet ten laste van de werkgever. Indien de meerderjarige student hierom vraagt, moet de werkgever de door hem aangewezen persoon in kennis stellen van de ziekte of het ongeval. Indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Bijzondere ontslagregeling bij arbeidsongeschiktheid

Zie bijzondere ontslagregeling bij ziekte of ongeval.

Gewaarborgd loon

De normale principes inzake het gewaarborgd dagloon en het gewaarborgd loon voor arbeiders en bedienden moeten ook voor studenten toegepast worden.

Opmerking:

Aangezien een studentenovereenkomst normalerwijze een eerder korte looptijd heeft (≤ 1 maand), zal de werkgever vrijwel nooit het gewaarborgd loon hoeven te betalen. Het recht op gewaarborgd loon van de jobstudent ontstaat immers pas wanneer deze zonder onderbreking gedurende tenminste één maand in dienst is.

Gratis terbeschikkingstelling van maaltijden

Wanneer de werkgever gratis maaltijden ter beschikking stelt, moeten deze voordelen in natura aangegeven worden. De raming van deze voordelen in natura stemt overeen met volgende forfaitaire bedragen:

- 0,55 euro voor het ontbijt;
- 1,09 euro voor het middagmaal;
- 0,84 euro voor het avondmaal.

Dimona

Vooraleer een student mag tewerkgesteld worden, moeten alle werkgevers een Dimona-aangifte verrichten.

Bij de aangifte van indiensttreding moeten er tal van gegevens worden bekendgemaakt aan de RSZ, vb. naam, adres, rijksregisternummer...

Daarnaast zijn er een aantal gegevens die specifiek voor een student verplicht moeten worden opgegeven:

- het adres van de plaats van de uitvoering van de overeenkomst, indien dit adres verschilt van het adres waaronder de werkgever is ingeschreven bij de RSZ;
- de datum van uitdiensttreding. Dit betekent dat er achteraf geen aangifte van uitdiensttreding meer moet gebeuren;
- het kwartaal van tewerkstelling en het aantal dagen dat de student tijdens dat kwartaal zal werken.

De werkgever uit de bouwsector moet naast de gewone gegevens (vb. naam, adres...) ook de nummers van de C3.2.A-kaarten vermelden op de Dimona-aangifte van de studentarbeider. Voor de studentbediende in de bouwsector is dit niet het geval.

Buitenlandse werkgevers die tijdelijk personeel ter beschikking stellen in België zijn onder bepaalde voorwaarden gedurende 6 maanden te rekenen vanaf de begindatum van tewerkstelling van de eerste ter beschikking gestelde werknemer in België, vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van de studentenovereenkomst. Deze werkgevers zijn in deze periode eveneens vrijgesteld van het opstellen van de Dimona-aangiften, voor zover zij niet onderworpen zijn aan de Belgische socialezekerheidsregelingen.

Personeelsregister

Werkgevers zijn vrijgesteld van het bijhouden van een personeelsregister indien ze voor hun werknemers een Dimona-aangifte hebben verricht.

Beëindiging van de studentenovereenkomst

Beëindiging door opzegging

Beëindiging tijdens de proeftijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor studenten worden de eerste drie werkdagen automatisch als proeftijd beschouwd. Tijdens de proeftijd kan de overeenkomst wel worden beëindigd, door elk van de partijen, zonder opzegging noch vergoeding.

Beëindiging na de proeftijd

Beëindiging op de voorziene einddatum

Een studentenovereenkomst wordt steeds gesloten voor een bepaalde duur. Ze eindigt dan ook automatisch op de voorziene datum. Dit zelfs wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op dat ogenblik geschorst zou zijn omwille van bijvoorbeeld ziekte.

Beëindiging vóór de voorziene einddatum

Kan de studentenovereenkomst worden opgezegd?

Een gewone arbeidsovereenkomst van bepaalde duur kan na de zgn. opzegbare periode niet vóór de einddatum beëindigd worden door het geven van een opzegging. Voor de studentenovereenkomst werd evenwel een afwijking voorzien: zowel de werkgever als de student kunnen de studentenovereenkomst beëindigen vóór de normaal voorziene einddatum mits inachtneming van een verkorte opzeggingstermijn.

Welke is de te respecteren opzeggingstermijn?

De duur van de verkorte opzeggingstermijn varieert enerzijds in functie van de partij die opzegt en anderzijds in functie van de duur van de overeenkomst. Ongeacht of de studentenovereenkomst er één is voor arbeiders of bedienden, zijn de na te leven opzeggingstermijnen de volgende:

Duur van de overeenkomst (1)	Opzeggingstermijn die de opzegginggevende partij moet respecteren	
	Werkgever	Student (arb./bed.)
≤ 1 maand	3 kalenderdagen	1 kalenderdag
> 1 maand	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen

(1) Het is de in de overeenkomst vermelde tewerkstellingsduur die bepalend is voor de vaststelling van de te hanteren opzeggingstermijn. De som van de effectief gewerkte dagen is irrelevant.

Hoe moet de opzegging gegeven worden?

De opzegging moet schriftelijk gegeven worden. De opzeggingsbrief moet het begin en de duur van de opzeggingstermijn vermelden.

De betekening van de opzegging kan zoals voor de gewone arbeidsovereenkomst op de volgende manieren gebeuren:

- via aangetekende brief (in geval van ontslag door werkgever of student).
De opzegging wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de dag van verzending.
De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien ingaan maar nooit voor de maandag volgend op de betekening (zie verder). Als werkdag wordt elke dag beschouwd (inclusief de zaterdag ook al wordt er niet gewerkt in de onderneming), behalve de zon- en feestdagen;
- bij gerechtsdeurwaarderexploit (in geval van ontslag door werkgever of student). De opzegging wordt geacht ontvangen te zijn de dag van de betekening door de deurwaarder. De opzeggingstermijn vangt ten vroegste de daarop volgende dag aan, maar nooit voor de maandag volgend op de betekening (zie verder);
- door overhandiging van een gewone brief (in geval van ontslag door de student).
De student overhandigt de brief aan de werkgever. Deze laatste tekent de brief voor ontvangst.

Wanneer vangt de opzeggingstermijn aan?

De opzeggingstermijn vangt steeds aan op een maandag.

Voorbeeld:

Om op de eerstkomende maandag te kunnen ingaan, moet de aangetekende brief ten laatste op woensdag verstuurd zijn.

Beëindigingsmogelijkheden voor de student zonder opzeggingstermijn, noch contractbreukvergoeding

Zie hoofdstuk 'Sancties bij niet- naleving van de geëigende reglementering'.

Bijzondere ontslagregeling bij ziekte of ongeval

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 7 opeenvolgende kalenderdagen, kan de werkgever de studentenovereenkomst beëindigen na de zevende dag ziekte. De werkgever is dan wel een contractbreukvergoeding verschuldigd. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Uitbetaling feestdagen

De werkgever is gehouden tot betaling van:

- Het loon voor één feestdag die valt in de periode van veertien dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van 15 dagen tot één maand in dienst van de onderneming is gebleven.
- Het loon voor alle feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

De werkgever is echter geen loon voor feestdagen verschuldigd:

- bij ontslag om dringende reden;
- indien de student op het tijdstip van de feestdag reeds bij een andere werkgever wordt tewerkgesteld;
- indien de student zelf voortijdig het contract heeft beëindigd (zonder dringende reden).

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Loonvoorwaarden

Welk loon moet betaald worden aan de jobstudent?

De jobstudent heeft recht op hetzelfde minimumloon als de andere werknemers uit de onderneming die dezelfde functie uitoefenen, rekening houdend met zijn leeftijd en beroepskwalificatie. De minimumlonen worden vastgelegd op basis van een CAO op ondernemings- of sectorvlak.

Te garanderen minimumloon	Sector-CAO of ondernemings-CAO	Bij gebrek aan sector-CAO of ondernemings-CAO (vb. PC 100)
< 1 maand tewerkstelling	Minimumloon volgens CAO	Loon contractueel af te spreken
≥ 1 maand tewerkstelling	Minimumloon volgens CAO	Nationaal gewaarborgd minimum maandinkomen

Opmerking:

Een jobstudent tewerkgesteld met een contract onderworpen aan de solidariteitsbijdragen (bijdrage werknemer: 2,71 %) en vrij van bedrijfsvoorheffing kan bijgevolg netto méér verdienen dan de arbeider of bediende met een gewone arbeidsovereenkomst (RSZ- inhouding: 13,07 %).

Men vertrekt immers van hetzelfde brutoloon. Om dit verschil in nettoloon op te vangen, werden in bepaalde sectoren specifieke loonbarema's voor studenten opgesteld.

Opgelet!

Zowel voor arbeiders als bedienden worden de solidariteitsbijdragen berekend op het loon aan 100 %.

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsduur

Welke dag- en weekgrenzen moeten gerespecteerd worden?

De arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van zijn werkgever. Voor de **jeugdige werknemers** (dit zijn minderjarige werknemers van 15 jaar of meer en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht) geldt echter een meer beperkende definitie: de arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke de jeugdige werknemer ter beschikking is van één of meerdere werkgevers. Om de arbeidsduur vast te stellen moeten dus de bij de eventueel verschillende werkgevers gepresteerde arbeidsdagen en -uren samengevoegd worden.

Alles samengeteld mogen de jeugdigen in principe niet langer werken dan 8 uur per dag en 40 uur per week (of de lagere wekelijkse grens die sectoraal of op ondernemingsvlak voorzien is). De uurroosters moeten steeds duidelijk worden vermeld in de studentenovereenkomst of in het arbeidsreglement. Een KB kan (op eensluitend advies van het paritair comité) hogere grenzen vaststellen voor arbeid om het hoofd te bieden aan een ongeval, dringende arbeid aan machines en onvoorziene noodzakelijkheid. In zo'n geval gelden dan als absolute maxima 10 uur per dag en 50 uur per week.

Verplichte vijfdagenweek

Aan de jeugdige werknemers moet een bijkomende rustdag worden toegekend onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag (dit is dus op maandag of op zaterdag). De jeugdige werknemer mag uitsluitend arbeid verrichten op deze bijkomende rustdag in geval van ongeval, dringende arbeid aan machines en onvoorziene noodzakelijkheid.

Formaliteit: de werkgever die van deze afwijkingmogelijkheid gebruik maakt, moet de Inspectie van Sociale Wetten hiervan op de hoogte brengen binnen de 3 dagen.

Deeltijdse arbeid

De basisregels inzake minimale tewerkstelling voor de gewone deeltijdse werknemers zijn ook van toepassing op studenten:

De wekelijkse arbeidsduur moet minstens 1/3 zijn van de voltijdse arbeidsduur in de sector.

De student mag echter wel worden tewerkgesteld voor minder dan 1/3 van de voltijdse arbeidsduur op voorwaarde dat het gaat om een studentenjob waarvoor solidariteitsbijdragen verschuldigd zijn.

Ook voor de tewerkstelling van studenten onderworpen aan de solidariteitsbijdragen blijft de 3-urennorm gelden.

Overwerk

Jeugdige werknemers mogen in principe geen overuren (d.i. arbeid boven de 9 uur per dag of 40 uur per week of eventueel boven een lagere grens die sectoraal of op ondernemingsvlak is voorzien) presteren, tenzij:

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- voor het verrichten van dringende arbeid aan machines of materieel;
- om arbeid te verrichten die door een onvoorziene noodzakelijkheid binnen de onderneming wordt vereist. In dit laatste geval is een voorafgaand akkoord nodig van de vakbondsafvaardiging.

Formaliteit: in de drie gevallen waarin overwerk mogelijk is, is er een meldingsplicht aan de Inspectie van Sociale Wetten binnen de 3 dagen na het verrichte overwerk.

Arbeid op zon- en feestdagen

Jeugdige werknemers mogen in principe niet op een zondag of een feestdag worden tewerkgesteld. Kan dit uitzonderlijk toch dan mogen de jeugdige werknemers echter maar één zondag op twee worden tewerkgesteld (behoudens voorafgaande toestemming van de Inspectie van Sociale wetten).

Uitzonderlijk kan in de drie bovenvermelde overmachtgevallen wel arbeid worden verricht op zon- en feestdagen.

Formaliteit: meldingsplicht aan Inspectie van Sociale Wetten binnen de 3 dagen na de verrichte zondag- of feestdagarbeid.

Bovendien mogen de jeugdige werknemers tewerkgesteld worden op zon- en feestdagen in onderstaande gevallen:

- uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard;
- modeshows en voorstellingen van kledijcollecties;
- bij deelname aan sportmanifestaties;
- bij tewerkstelling gedurende de kerst- en paasvakantie in het onderwijs, evenals gedurende de periode tussen Pinksteren en 30 september in de volgende ondernemingen die uitgebaat worden in badplaatsen, luchtkuuroorden en erkende toeristische centra: kleinhandelszaken, kapsalons, ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden, ondernemingen voor het verhuren van boeken, stoelen en vervoermiddelen;
- bij tewerkstelling in horecaondernemingen;
- bij tewerkstelling in bakkerijen.

Formaliteit: schriftelijke meldingsplicht aan Inspectie van Sociale Wetten minstens 5 dagen voorafgaand aan de aanvang van de zondag- of feestdagarbeid.

Rusttijden

In tegenstelling tot de werknemers, ouder dan 18 jaar, die recht hebben op een rusttijd van minstens een kwartier uiterlijk voordat de duur van hun prestaties 6 uur bereikt (behalve indien anders werd voorzien bij sectorale CAO of indien de rusttijden vóór 27 december 1998 in het arbeidsreglement werden vastgelegd), mogen jeugdige werknemers niet meer dan 4,5 uur ononderbroken werken. De duur van de rusttijd is afhankelijk van het aantal gepresteerde arbeidsuren.

Aantal uren per dag	Te waarborgen rusttijd
> 4,5 uur	0,5 uur rust ineens te nemen
> 6 uur	1 uur rust (1) waarvan 0,5 uur rust ineens te nemen

(1) Bij KB kan (mits instemming van het bevoegd PC) de rusttijd van 1 uur tot 0,5 uur worden verminderd wanneer dit om technische redenen noodzakelijk is. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer ploegenarbeid wordt verricht: zie bijvoorbeeld: PC 109, PC 111 en PC 120.

Inhaalrust

- Jeugdige werknemers die overwerk verrichten (d.i. arbeid boven de 9 uur per dag of 40 uur per week of boven de lagere wekelijkse grens die sectoraal of op ondernemingsvlak voorzien is), hebben recht op inhaalrust.
- De duur van de inhaalrust is gelijk aan de duur van het verrichte overwerk.
- De inhaalrust moet ineens genomen worden vóór het einde van de week die volgt op de week waarin het overwerk verricht is (behalve indien een ander tijdstip werd overeengekomen met de Inspectie van Sociale Wetten).
- Jeugdige werknemers die arbeid op zondag, bijkomende rustdagen of feestdagen verrichten, hebben recht op inhaalrust overeenkomstig de gewone regels zoals bepaald in de wet op de zondagsrust of de wet op de feestdagen.
- De inhaalrust moet minstens 36 opeenvolgende uren bedragen, wanneer de jeugdige werknemer op een zondag of op een bijkomende rustdag wordt tewerkgesteld.

Overloon

Hier gelden de regels zoals voor de gewone arbeiders en bedienden.

Nachtarbeid

Nachtarbeid is arbeid verricht tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens. Ook voor jeugdige werknemers is nachtarbeid in principe verboden. Uitzonderlijk kan nachtarbeid verricht worden door sommige categorieën van jeugdige werknemers, voor sommige werkzaamheden of in sommige sectoren, bedrijven of beroepen.

Deze afwijkingen moeten voorzien worden bij KB. Maar zelfs wanneer deze afwijkingen worden toegestaan, blijft nachtarbeid absoluut verboden tussen middernacht en vier uur 's morgens.

Nachtarbeid is ook mogelijk in volgende bijzondere gevallen:

- om het hoofd te bieden aan een ongeval;
- bij dringend werk aan machines;
- bij onvoorziene noodzakelijkheid.

In deze 3 gevallen kan gewerkt worden tot 23 uur door jeugdige werknemers ouder dan 16 jaar.

Formaliteit: De Inspectie van Sociale Wetten moet hiervan binnen de 3 dagen schriftelijk op de hoogte gesteld worden.

Bovendien werd bij KB in volgende algemene afwijkingen voorzien:

Afwijking o.w.v. de aard van het werk:

Voor jeugdige werknemers ouder dan 16 jaar kunnen de grenzen worden gebracht op 22 uur en 6 uur en op 23 uur en 7 uur wanneer zij:

- continuarbeid verrichten aan werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken;
- arbeid in opeenvolgende ploegen verrichten.

Afwijking voor sommige bedrijfstakken, bedrijven en beroepen:

- alle jeugdige werknemers mogen tot 23 uur tewerkgesteld worden om op te treden als acteur of figurant naar aanleiding van:
 - opvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard;
 - opname voor film, televisie of radio;
 - modeshows en voorstellingen van collecties kleren.
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen 's nachts worden tewerkgesteld in emailfabrieken aan werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken, doch dit gedurende maximum 1 week op 3;
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen tot 23 uur arbeid verrichten in de horecasector, op voorwaarde dat ze na afloop van de arbeidsdag nog gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer of dat de werkgever zorgt voor vervoer;
- jongeren van 16 en 17 jaar mogen tot 22 uur tewerkgesteld worden in ondernemingen die vallen onder het paritair comité van het filmbedrijf;
- in andere sectoren zijn specifieke afwijkingen voorzien.

Rusttijd bij nachtarbeid

In alle gevallen van nachtarbeid moet een ononderbroken rustperiode worden gewaarborgd van minstens 12 uur tussen de beëindiging en de hervatting van het werk.

Verboden arbeid

In principe is het verboden jongeren op het werk arbeid te laten verrichten **die als gevaarlijk wordt beschouwd**, zoals arbeid:

- die de jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen;
- waardoor de jongeren blootgesteld worden aan giftige of carcinogene stoffen, stoffen die erfelijke genetische veranderingen veroorzaken, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben voor de foetus of die voor de mens anderszins schadelijke chronische werking hebben;
- die blootstelling aan ioniserende straling meebrengt;
- die risicofactoren voor ongevallen inhoudt waarvan vermoed kan worden dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren of onvoldoende opgeleid zijn, deze meestal niet beseffen of kunnen voorkomen;
- die de jongeren blootstelt aan extreme koude of hitte, of aan lawaai of trillingen.

Een aantal werken wordt **expliciet door de wet verboden**. Dit verbod is echter niet van toepassing op de studentenwerknemers die ouder zijn dan 18 jaar, onder de volgende voorwaarden:

- zij worden niet betrokken bij het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen;
- hun studierichting stemt overeen met de werkzaamheden waarvoor de verbodsbepaling geldt;
- de werkgever vraagt, alvorens de studentenwerknemers tewerk te stellen, het advies van het comité en de preventieadviseur(s) van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Onder gemotoriseerd transportwerktuig worden alle voertuigen op wielen, uitgezonderd voertuigen op rails verstaan, die zijn bestemd voor het vervoeren, trekken, duwen, heffen of stapelen en het wegzetten in stellingen van lasten van ongeacht welke aard en die worden bediend door een bestuurder die hetzij naast het transportwerktuig meeloopt, hetzij meerrijdt op een speciaal ingerichte op het chassis bevestigde of meestijgende bestuurdersplaats.

Nochtans mogen de studenten-werknemers die ouder zijn dan 18 jaar niet-stapelende gemotoriseerde transportwerktuigen met geringe hefhoogte bedienen. Hierbij moet geringe hefhoogte verstaan worden als de hoogte die juist voldoende is om deze last vrij te kunnen vervoeren.

Studenten-werknemers tussen 16 en 18 jaar mogen deze toestellen eveneens bedienen, maar enkel indien het gaat om toestellen waarbij de bestuurder naast het transportwerktuig meeloopt. (transportwerktuigen type "meelopende bestuurder")

Zowel voor studenten ouder dan 18 jaar als studenten tussen 16 en 18 jaar, gelden bovendien volgende voorwaarden :

1. het betreft een platformtruck, d.w.z. een transportwerktuig waarbij de last op een vast platform of op een andere niet- hefbare inrichting wordt vervoerd, of een palettruck, d.w.z. een niet-stapelende heftruck met geringe hefhoogte met een gesteunde vork voor het vervoer van pallets, of een platformheftruck, d.w.z. een heftruck met een hefplatform met geringe hefhoogte of andere inrichting voor het vervoeren van lasten;
2. de werkgever neemt de nodige maatregelen om zich ervan te verzekeren dat de studenten-werknemers die belast worden met de bediening van deze toestellen, voldoende zin voor verantwoordelijkheid hebben en zij een adequate opleiding hebben gekregen voor het veilig besturen van deze arbeidsmiddelen;
3. de bedieningsorganen van de toestellen moeten van een type zijn dat een permanente actie van de bestuurder vereist en moeten wanneer ze aan zichzelf overgelaten worden, automatisch in de neutrale stand terugkeren en de rem in werking stellen;
4. de snelheid van het rijden in onbelaste toestand en op vlak terrein is beperkt tot 6 km/uur voor de toestellen met meelopende bestuurder en tot 16 km/uur voor de toestellen met meerrijdende bestuurder.

Bovendien is arbeid die blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia meebrengt verboden. De gedetailleerde lijst van deze stoffen werd opgenomen in bijlage van KB 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk.

Belangrijke opmerking: sinds het KB van 3 mei 1999 (*BS* 3 juni 1999) betreffende de bescherming van de jongeren op het werk, moet de werkgever een analyse uitvoeren van de risico's waaraan jongeren bij hun arbeid blootgesteld zijn, met het oog op het beoordelen van alle risico's voor de veiligheid, de lichamelijke en geestelijke gezondheid of de ontwikkeling, ten gevolge van een gebrek aan ervaring, doordat zij zich van risico's niet bewust zijn of doordat hun ontwikkeling nog niet is voltooid.

De analyse vindt plaats voordat de jongeren met hun arbeid beginnen; zij moet ten minste eens per jaar worden hernieuwd of gewijzigd, alsook bij elke belangrijke wijziging van de werkpost. Deze analyse moet het mogelijk maken in elk geval de agentia te herkennen waaraan de jongeren op het werk kunnen worden blootgesteld, de procédés en werkzaamheden waarbij ze kunnen worden betrokken en de plaatsen waar ze aanwezig kunnen zijn.

De werkgever is ertoe gehouden de nodige preventiemaatregelen te treffen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de jongeren op het werk, zodat zij beschermd zijn tegen elk risico dat hun veiligheid, lichamelijke of geestelijke gezondheid, of ontwikkeling kan schaden. Wanneer op grond van de bedoelde risicoanalyse een risico is gebleken, past de werkgever de voor de situatie van de betrokken jongere passende maatregelen toe, waarbij hij rekening houdt met de samenvoeging of het gecombineerde effect ervan.

De werkgever verricht de risicoanalyse en bepaalt de te nemen maatregelen in samenwerking met de preventieadviseur(s) van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De resultaten van de analyse en de te nemen maatregelen worden opgenomen in het globaal preventieplan.

De werkgever licht de jongeren op het werk in over mogelijke risico's en over alle maatregelen ter bescherming van hun gezondheid en veiligheid.

Onderworpenheid aan de Sociale Zekerheid

In tegenstelling tot wat veelal wordt gedacht, zijn voor de studenten **de gewone socialezekerheidsbijdragen** (RSZ-werkgever en 13,07 % RSZ-werknemer) verschuldigd zoals voor gewone arbeiders en bedienden.

Op deze algemene regel zijn wel een aantal belangrijke uitzonderingen voorzien. Het vakantiewerk is hierbij de meest gekende uitzondering.

Vakantiewerk: solidariteitsbijdragen

Krachtens art. 17bis van het KB van 28 november 1969 zijn de studenten die aan onderstaande voorwaarden voldoen en de werkgevers die hen tewerkstellen niet onderworpen aan gewone socialezekerheidsbijdragen gedurende een beperkt aantal dagen per jaar.

50 arbeidsdagen per kalenderjaar

Sinds 1 januari 2012 kan een student gedurende 50 dagen per kalenderjaar werken zonder aan de normale socialezekerheidsbijdragen onderworpen te zijn. Deze 50 dagen kunnen gespreid worden over een heel kalenderjaar.

Tegen een voordeling RSZ-percentages

De tewerkstelling van de studenten is onderworpen aan solidariteitsbijdragen. Deze solidariteitsbijdragen zijn gelijk aan 5,42 % werkgeversbijdragen (+0,01 % bijdrage asbestfond) en 2,71 % werknemersbijdragen (inhouding op het brutoloon). In totaal is er dus 8,14 % bijdragen verschuldigd aan de RSZ.

Opgelet! Om te kunnen genieten van dit gunstige RSZ-regime moet wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan.

Zo:

1. is de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van mening dat wanneer men een studentenovereenkomst kan afsluiten, men gebruik moet maken van dat systeem en niet voor een tewerkstelling met een gewone (al dan niet geschreven) arbeidsovereenkomst kan kiezen. Een studentenovereenkomst is men immers wettelijk verplicht schriftelijk af te sluiten. Dit sluit echter niet uit dat een student (verkeerdelijk) met een gewone arbeidsovereenkomst kan worden tewerkgesteld, die eventueel mondeling wordt afgesloten. Ook deze dagen gewerkt als student met een gewone arbeidsovereenkomst dienen te worden meegenomen bij de telling van de 50 dagen;
2. mag een student niet tewerk worden gesteld tijdens periodes waarin hij of zij verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinstelling en
3. mag de betrokken student niet meer werken dan 50 kalenderdagen (= het contingent) per kalenderjaar.

Dit neemt echter niet weg dat de student die reeds minstens 12 maanden ononderbroken voor dezelfde werkgever werkt, geacht wordt te zijn verbonden met een gewone arbeidsovereenkomst en aldus ook niet meer kan genieten van de solidariteitsbijdragen als student. Eénmaal men deze dienstanciënniteit bij een werkgever heeft opgebouwd, blijft die voor de volgende jaren gelden en kan men met deze werkgever geen overeenkomst voor studenten meer afsluiten. De student kan wel tegelijkertijd/nadien bij een andere werkgever een studentenovereenkomst afsluiten.

Een RSZ-vrije tewerkstelling in het kader van een socio-culturele activiteit (bijvoorbeeld als sportmonitor of als animator van socio-culturele activiteiten) gedurende maximum 25 dagen per jaar, vormt geen bezwaar om nog een studentenovereenkomst vrij van RSZ, onderworpen aan de solidariteitsbijdragen af te sluiten. De tewerkstelling in de "concrete betrekking" mag in de loop van een kalenderjaar 25 arbeidsdagen niet overschrijden bij één of meer werkgevers.

Dimona

Op basis van de gesloten overeenkomst, kan de werkgever werkdagen reserveren en dit via de dimona-aangifte. Naast de gewone gegevens moet immers eveneens het aantal dagen aangegeven worden dat de student zal worden tewerkgesteld. Deze dimona's moeten per kwartaal gebeuren. Men moet dus per kwartaal meegeven hoeveel dagen de student bij de werkgever tewerk zal worden gesteld. Loopt een overeenkomst over meerdere kwartalen, moeten er meerdere dimona's worden gedaan, nl. zoveel als er kwartalen zijn gedekt door de overeenkomst.

Sanctie bij overschrijding contingent

Wanneer een student langer dan de toegestane 50 dagen bij één en dezelfde werkgever werkt, dan zullen de eerste 50 dagen onder toepassing van de solidariteitsbijdrage blijven, op voorwaarde dat deze werkgever vanaf de 51^{ste} dag de betrokken student aangeeft in zijn dmfa-aangifte met de gewone RSZ-percentages. Doet een werkgever dat niet, en geeft hij de student langer dan 50 dagen met solidariteitsbijdrage, zijn de gewone bijdragen verschuldigd vanaf dag 1.

Wanneer een student het toegelaten contingent overschrijdt na tewerkstelling bij meerdere werkgevers, zal er enkel bij de werkgever waar de overschrijding gebeurt geregulariseerd worden. Tenzij ook hier weer die werkgever vanaf dag 51 in de dmfa-aangifte de gewone RSZ percentages aangeeft. Het is daarbij de datum van de dimona die bepalend is en niet de datum waarop de student effectief werkt.

Als bij het indienen van de dimona blijkt dat de student al voor meer dan 50 dagen in hetzelfde kalenderjaar werd aangegeven, ontvangt de werkgever een niet-blokkerende melding. Wordt de dimona gedaan via een beveiligd kanaal, wordt eveneens het aantal dagen van overschrijding meegegeeld.

Gepresteerde vs gereserveerde dagen?

Nadat de werkgever zijn dmfa-aangifte voor een bepaald kwartaal heeft verzonden, zal de RSZ een vergelijkende controle, de zogenaamde cross controle, doen tussen de dimona-aangifte en de dmfa-aangifte. Op basis van deze vergelijking zal de RSZ de teller, indien nodig, rechtzetten.

Wanneer een werkgever ook in het volgende kwartaal dagen heeft gereserveerd, is er een automatische overdracht van de gereserveerde maar niet gepresteerde dagen naar het volgend kwartaal. Zijn er in een volgend kwartaal geen dagen gereserveerd, worden de niet gepresteerde dagen daarentegen na de cross controle weer vrijgegeven.

De student presteerde minder dagen dan oorspronkelijk aangegeven – wat nu?

Ingeval de student minder dagen presteerde dan oorspronkelijk aangegeven in dimona, kan de werkgever een wijzigende dimona-aangifte doen en dit zolang de dmfa-aangifte nog niet is verstuurd. Doet de werkgever dit niet dan zal de crosscontrole dimona / dmfa zorgen voor een rechtzetting van het contingent. Daar de teller in het eerste geval sneller zal worden rechtgezet, raden we aan een wijzigende dimona-aangifte te doen. Wanneer de werkgever geen wijzigende dimona-aangifte doet en de student niet kan wachten tot het moment van de crosscontrole, kan deze steeds zelf contact opnemen met de RSZ om het contingent te laten rechtzetten.

Teller

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voorziet in een beveiligde webapplicatie waar de student kan controleren hoeveel dagen hij nog kan werken tegen de solidariteitsbijdrage. Via de website www.studentatwork.be kan de student deze beveiligde webapplicatie student@work50days raadplegen. Hij kan er ook een attest met het aantal resterende dagen aanmaken, afdrucken of versturen via e-mail. Hierop staat ook een toegangscode die hij aan de werkgever kan bezorgen, zodat die op beveiligde omgeving van de portaalsite het resterend aantal dagen van de student kan consulteren.

Leidraad aanwerving studenten

Wilt u een student bij u tewerkstellen, dient u toch een aantal zaken in het achterhoofd te houden. We geven u dan ook graag een leidraad bij de aanwerving van studenten:

- Bedenk steeds op voorhand hoeveel dagen per kwartaal u de student tewerk wil stellen.
- Nodig de student uit voor een gesprek en vraag hem het attest mee te brengen dat hij kan afprinten via student@work50days en waarop u kan controleren hoeveel dagen de student nog tegen de solidariteitsbijdrage kan worden tewerk gesteld. Op dat attest vindt u eveneens een code terug waarmee u zelf via de portaalsite de laatste stand van zaken kan controleren betreffende het aantal openstaande dagen.
- Sluit met de student een arbeidsovereenkomst voor studenten.
- Doe op basis van de gesloten arbeidsovereenkomst en voor aanvang van de tewerkstelling een dimona-aangifte. Let op, deze dimona-aangifte is kwartaalgebonden en moet het aantal dagen bevatten waarop de student bij de werkgever zal worden tewerk gesteld. Deze gegevens moeten blijken uit en overeenstemmen met de gesloten arbeidsovereenkomst.

RSZ- vrijstellingen

Onder andere volgende categorieën van studenten zijn volledig vrijgesteld van RSZ-bijdragen. De vrijstelling geldt zowel wat de tewerkstelling tijdens het schooljaar als tijdens de schoolvakanties betreft. Aan deze vrijstelling zijn verder geen voorwaarden verbonden.

- a) Studenten die in het kader van hun studies een **stage** doorlopen in een onderneming. Meestal bestaat er geen arbeidsovereenkomst. Er wordt bovendien geen loon uitbetaald gezien het precies de bedoeling is een opleiding te geven.
- b) Studenten die **occasionele arbeid** verrichten.
Occasionele arbeid is arbeid verricht voor de privé-huishouding van de werkgever of zijn familie:
 - gedurende maximum 8 uur per week;
 - bij één of meer werkgevers.Het moet daarbij gaan om prestaties van intellectuele aard (bijvoorbeeld babysitting, gezelschap houden van oudere personen en boodschappen helpen doen of minder mobiele personen begeleiden) of manuele prestaties die niet van huishoudelijke aard zijn (zoals klusjes uitvoeren, de tuin onderhouden).
De werkgever doet dus best navraag over de mogelijke prestaties van de student bij andere werkgevers.
- c) **Studenten tewerkgesteld als gelegenheidsarbeider in de tuinbouwsector** (PC 145 met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen) en in **de landbouwsector** (PC 144) zijn onderworpen aan solidariteitsbijdragen. In de land- en tuinbouw zijn er volledig gescheiden contingenten van studentenarbeid en gelegenheidsarbeid. Een student kan dus zowel het volledig contingent dagen als student en als gelegenheidswerknemer uitputten. Let wel, alvorens de student aan de slag kan in het contingent van de gelegenheidsarbeider, moet eerst het contingent van de studentenarbeid op zijn. M.a.w., pas nadat de 50 dagen studentenarbeid op zijn, kan de student beginnen aan zijn dagen als gelegenheidswerknemer.
- d) Studenten tewerkgesteld als gelegenheidsarbeider in de **horecasector** (PC 302) zijn onderworpen aan solidariteitsbijdragen. In de horeca zijn er volledig gescheiden contingenten van studentenarbeid en gelegenheidsarbeid. Een student kan dus zowel het volledig contingent dagen als student en als gelegenheidswerknemer uitputten. Let wel, alvorens de student aan de slag kan in het contingent van de gelegenheidsarbeider, moet eerst het contingent van de studentenarbeid op zijn. M.a.w., pas nadat de 50 dagen studentenarbeid op zijn, kan de student beginnen aan zijn dagen als gelegenheidswerknemer.

Fiscale toestand van jobstudenten

Inhouding van bedrijfsvoorheffing

Principe: bedrijfsvoorheffing

In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, moet in principe bedrijfsvoorheffing (BV) ingehouden worden op het loon van de jobstudent. Dit gebeurt op basis van de barema's die gelden voor de gewone arbeiders en bedienden.

De werkgever moet de BV inhouden, zelfs als hij weet dat de ingehouden BV achteraf door de belastingadministratie zal worden terugbetaald aan de jobstudent.

Uitzondering: géén bedrijfsvoorheffing

Er bestaat nochtans een belangrijke uitzondering. Er moet geen BV worden ingehouden indien:

- de tewerkstelling van de student volledig is vrijgesteld van RSZ- bijdragen;
- voldaan is aan de voorwaarden die gelden opdat slechts de solidariteitsbijdragen verschuldigd zijn.

Een RSZ- vrije tewerkstelling in het kader van een socio- culturele activiteit (bijvoorbeeld als sportmonitor of als animator van socio-culturele activiteiten) gedurende maximum 25 dagen per jaar, vormt geen bezwaar om nog een studentenovereenkomst vrij van RSZ, onderworpen aan de solidariteitsbijdragen af te sluiten.

De student als belastingplichtige

Fiche 281.10

Inkomsten die een student verkrijgt uit een beroepsactiviteit, moeten steeds als een persoonlijk inkomen worden beschouwd. Het loon van de student kan dus nooit samengevoegd worden met de inkomsten van zijn ouders, zelfs als de student jonger is dan 18 jaar. De student moet dan ook altijd zelf een belastingaangifte invullen in eigen naam.

De werkgever is van zijn kant verplicht een fiscale fiche 281.10 op te maken. Hierop moet het totale bruto belastbare loon worden vermeld en de eventueel ingehouden bedrijfsvoorheffing. Het origineel wordt opgestuurd naar de belastingadministratie, het dubbel moet aan de student worden bezorgd.

Effectieve belastingheffing

De student zal op basis van zijn tewerkstelling in 2015 geen belasting verschuldigd zijn voor zover het inkomen volgende grens niet overschrijdt:

Aanslagjaar 2016 (inkomsten 2015)	Maximaal jaarlijks netto-belastbaar inkomen (1)
Student	7 380 euro

Opmerking:

Indien het inkomen van de student minder bedraagt dan bovenstaande grens en er toch BV werd ingehouden, dan kan de student de door de werkgever ingehouden BV teruggestort krijgen op voorwaarde dat de student zelf een belastingaangifte invult voor het aanslagjaar 2016.

(1) Teneinde het netto- belastbaar inkomen te bekomen mogen beroepskosten worden afgetrokken van het bruto-belastbaar loon. De student mag ten allen tijde gemaakte kosten bewijzen. Wanneer dit gevraagd wordt, moet hij wel de nodige bewijsstukken kunnen voorleggen om de gemaakte kosten te staven. Indien de student zijn kosten niet kan bewijzen of die kosten gering zijn, dan worden deze beroepskosten forfaitair bepaald.

Het maximaal bruto belastbaar inkomen is het inkomen van de student na afhouding van ofwel de volledige RSZ-bijdragen, ofwel de solidariteitsbijdragen, naargelang het geval.

De student als persoon ten laste in de belastingaangifte van de ouders

Het loon van de student mag nooit worden samengevoegd met de inkomsten van zijn ouders. Het inkomen van een student kan echter wel een weerslag hebben op de belastingtoestand van de ouders. De student kan immers onder bepaalde voorwaarden als kind ten laste worden beschouwd. De ouders kunnen dan een belastingvermindering genieten.

Hiertoe moet aan volgende voorwaarden voldaan zijn:

- de student moet deel blijven uitmaken van het gezin van zijn ouders. Dit wordt nagegaan op 1 januari 2016 (voor de belasting verschuldigd op de in 2015 verworven inkomsten). Studenten die definitief afzonderlijk gaan wonen, maken geen deel meer uit van het gezin. Zij kunnen dan ook niet langer als persoon ten laste aangemerkt worden. Studenten die "op kot zitten" blijven daarentegen deel uitmaken van het gezin van de belastingplichtige.
- de student mag niet door zijn ouders tewerkgesteld geweest zijn. Indien de ouders aan hun kind een loon toekennen, hoe gering ook, en dit loon aftrekken als beroepskost in hun eigen aangifte, is dit kind niet meer ten laste voor dat jaar.
- de bestaansmiddelen van de student gedurende het jaar 2015 mogen volgende grenzen niet overschrijden (1):

	Netto bestaansmiddelen	Bruto voor 20 % beroepskosten	Bruto belastbaar (incl. vrijgestelde inkomsten uit studentenarbeid) (2)	Bruto bezoldigingen uit studentenarbeid (incl. 2,71 % solidariteitsbijdrage, te betalen door student)
Voor inkomstenjaar 2015				
Kind van belastingplichtigen die gemeenschappelijk belast worden	3 120,00 euro	3 900,00 euro	6 500,00 euro	6 681,06 euro
Kind van alleenstaande belastingplichtige	4 500,00 euro	5 625,00 euro	8 225,00 euro	8 454,11 euro
Gehandicapt kind ten laste van alleenstaande belastingplichtige	5 720,00 euro	7 150,00 euro	9 750,00 euro	10 021,58 euro

(1) Onder "jaarlijks inkomen" worden alle belastbare zowel als de niet-belastbare inkomsten verstaan.

Er moet nochtans geen rekening gehouden worden met:

- onderhoudsuitkeringen ten belope van 3 120 euro;
- inkomsten uit studentenarbeid ten belope van 2 600 euro;
- wettelijke gezinsbijslagen;
- premies voorhuwelijkssparen;
- studiebeurzen;
- ontvangen erfenissen of schenkingen;
- wettelijke toeslagen aan mindervaliden.

(2) Het maximaal bruto belastbaar inkomen is het inkomen van de student na afhouding van (naargelang het geval) de volledige RSZ- bijdragen of van de solidariteitsbijdragen.

De vermindering voor kinderlast wordt toegekend onder de vorm van een verhoging van het belastingvrij gedeelte van het inkomen.

De basisvrijstelling bedraagt voor de meeste belastingplichtigen 7 090 euro (zodra hun netto-belastbaar inkomen in 2015 groter is dan 26 360 euro).

De verhoging van dit belastingvrij gedeelte kan als volgt worden weergegeven:

Aantal kinderen (1) ten laste	Verhoging belastingvrij gedeelte
1	1 510 euro
2	3 880 euro
3	8 700 euro
4	14 060 euro

(1) Het gehandicapt kind telt voor twee.

Indien er meer dan 4 kinderen ten laste zijn, wordt het belastingvrij gedeelte verhoogd met 5 370 euro per bijkomend kind.

Opmerking:

Om ten laste te blijven mag de student zelf geen bezoldigingen ontvangen die voor de belastingplichtige beroepskosten zijn. Indien een student dus bij vader of moeder werkt en een loon ontvangt dat voor hen een aftrekbare beroepskost vertegenwoordigt, is hij niet meer ten laste. Het bedrag van het loon speelt geen enkele rol.

Als de student daarentegen in de vennootschap werkt waarvan de ouders zaakvoerder of bestuurder zijn, kan hij toch ten laste blijven.

Arbeidsongevallenverzekering

De werkgever moet voor al de studenten een arbeidsongevallenverzekering afsluiten. Dit ongeacht of de tewerkstelling van de student onderworpen is aan de gewone RSZ- bijdragen, aan de solidariteitsbijdragen of niet onderworpen is aan RSZ-bijdragen. Bij vakantiewerk mag dit dus niet uit het oog worden verloren.

Jaarlijkse vakantie

- Een student die is tewerkgesteld, en waarvoor **de gewone RSZ- bijdragen** - tak jaarlijkse vakantie - worden ingehouden, bouwt in dezelfde mate als een gewone werknemer vakantie-rechten op voor het volgende kalenderjaar. Zo zal hij bij zijn uitdiensttreding ook aanspraak kunnen maken op een vakantiegeld- uitdiensttreding, voor zover het een studentbediende betreft.
- Wanneer het een tewerkstelling betreft waarvoor enkel de solidariteitsbijdragen verschuldigd zijn, heeft de student op basis van deze tewerkstelling geen recht op jaarlijkse vakantie in het daaropvolgende jaar.

Kinderbijslag

Onvoorwaardelijk recht tot 31 augustus van het 18e levensjaar

Tot 31 augustus van het jaar waarin het 18 jaar oud wordt, heeft elk kind onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag. Dit is ongeacht of hij een erkende schoolopleiding volgt of niet en ongeacht wat zijn eventuele beroepssituatie is. Deze periode valt samen met het einde van de leerplicht, verlengd met de vakantiemaanden voor het niet hoger onderwijs.

Daarna is er nog maximaal recht tot de leeftijd van 25 jaar en zal men voor de verdere toekenning van de kinderbijslag meestal slechts rekening moeten houden met het aantal uren dat er per kwartaal gepresteerd werd en niet met het brutoloon (zie 'de uurnorm'). In bepaalde gevallen moet men dan toch weer alleen rekening houden met het brutoloon (zie 'de loonnorm'). Wettelijk gezien moet de persoon die de kinderbijslag ontvangt elke mogelijke belemmering voor de verdere toekenning van de kinderbijslag tijdig meedelen. Het is dus aangeraden om het kinderbijslagfonds tijdig te contacteren, zeker bij twijfelachtige situaties.

De uurnorm

Tijdens het 1^e, 2^e, en 4^e kwartaal en tevens tijdens de laatste zomervakantie mag het aantal gepresteerde uren niet meer dan 240 uur per kwartaal zijn bij:

Studenten die voltijds onderwijs volgen

Wie is voltijds student?

Als voltijds student wordt beschouwd iedereen die algemeen, vak- of kunstonderwijs volgt met een programma van minstens 17 uren per week. Verder zijn dit studenten hoger onderwijs die een opleiding volgen van minstens 27 studiepunten of zelf een erkend programma van minstens 13 uur per week samenstellen. Ook het buitengewoon onderwijs komt hierbij in aanmerking. Tenslotte zijn ook onderwijs voor sociale promotie, tweedekansonderwijs en de vrije studenten erkend als het programma voldoet aan de norm van het hoger of het algemeen onderwijs.

Voorwaarden bij tewerkstelling tijdens de schoolperiode

Om tijdens het schooljaar recht op kinderbijslag te behouden mag de tewerkstelling niet meer dan 240 uren per kwartaal bedragen.

Voorwaarden bij tewerkstelling tijdens de vakantiemaanden

Enkel tijdens de zomervakantie (tussen twee schooljaren) mag de studentenarbeid onbeperkt worden uitgevoerd zonder dat het recht op kinderbijslag verloren gaat en dit ongeacht het soort arbeidsovereenkomst op basis waarvan de student tewerkgesteld is. Prestaties tijdens kerst- en paasvakantie zijn onderhevig aan de 240-urennorm.

De loonnorm

De bruto bezoldiging mag maximaal 520,08 euro per maand bedragen bij:

Een leerovereenkomst

Voorwaarden bij tewerkstelling

Bij een leerovereenkomst zijn er geen schoolvakanties. In de praktijk wordt de theoretische opleiding tijdens de schoolvakanties gestaakt en loopt de praktische opleiding bij de patroon gewoon verder. De bruto bezoldiging van de leerovereenkomst moet samengeteld worden met elk ander inkomen voortvloeiend uit een winstgevende activiteit. Het totaal mag maandelijks het grensbedrag van 520,08 euro niet overschrijden.

Deeltijds onderwijs

Wat is deeltijds onderwijs?

Het gaat hier over diverse vormen van onderwijs met een beperkt leerplan waarbij de vorm en voorwaarden verschillen naargelang de Vlaamse, Franse of Duitse Gemeenschap hiervoor bevoegd zijn. Eigen aan al deze opleidingen is dat er een beperkte theoretische vorming voorzien is die gekoppeld is aan praktijkgerichte “werkervaringen” via een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Voorwaarden bij tewerkstelling

Zowel tijdens het schooljaar als tijdens de vakantie mag men geen bruto maandinkomen hebben dat hoger is dan het grensbedrag van 520,08 euro en dit ongeacht of er met een gewone of met een studentenovereenkomst wordt gewerkt. Studenten die tijdens de zomervakantie de deeltijdse arbeidsovereenkomst die kaderde in hun opleiding blijven uitoefenen zijn ook onderworpen aan deze loongrens.

Werkzoekende schoolverlaters

Wie is schoolverlater in beroepsinschakelingstijd?

De jongere die zich na zijn studies **tijdig** laat inschrijven als werkzoekende behoudt vanaf die datum gedurende een periode van 360 dagen het recht op kinderbijslag. Om tijdig ingeschreven te zijn moet men zich ten laatste laten inschrijven op:

- de dag na het voortijdig stopzetten van de studies of opleiding
- 1 augustus als men het schooljaar beëindigde en ouder is dan 18 jaar
- op de dag na het laatste examen in geval van herexamen
- de dag na het beëindigen van de leerovereenkomst (geen schoolvakantie!)

Bij een **niet- tijdige inschrijving** zal het kinderbijslagfonds slechts kinderbijslag in de hoedanigheid van werkzoekende schoolverlater kunnen toekennen voor een periode die aanvangt bij de inschrijving en die eindigt 360 dagen nadat men zich tijdig had moeten inschrijven.

Voorwaarden bij tewerkstelling

Tijdens deze periode wordt het recht geschorst voor elke maand waarin men een maandelijks brutoloon ontvangt van meer dan het grensbedrag van 520,08 euro. Tijdens de laatste zomervakantie kan men op basis van de hoedanigheid van *student* ook nog recht hebben op kinderbijslag indien men voldoet aan de 240-urennorm.

Bijzondere situaties

Tegelijk werkzoekende en student

Als de jongere zowel de hoedanigheid heeft van werkzoekende als die van student (bv. tijdens de laatste zomervakantie) is er een dubbele hoedanigheid en moet de meest gunstigste norm toegepast worden.

Zelfstandige activiteit

Ook een beroepsactiviteit als zelfstandige kan een beletsel zijn voor de toekenning van de kinderbijslag indien deze meer dan 240 uren per kwartaal bedraagt.

Genot van een sociale uitkering

Voor de student is het genot van een sociale uitkering, ongeacht het bedrag, geen beletsel voor de verdere toekenning van de kinderbijslag als ze voortvloeit uit een toegestane winstgevende activiteit. Dit is niet toepasselijk voor het deeltijds onderwijs en voor de leerovereenkomst. Dan moet de vergoeding integraal meegeteld worden om vervolgens te toetsen aan de "loonnorm".

Het genot van werkloosheidsuitkeringen is voor een student nog steeds een absoluut beletsel.

Sinds 1 december 2006 wordt zowel het inkomen van een werkzoekende als de sociale uitkering of beide samen onderworpen aan dezelfde maandelijkse inkomensgrens van 520,08 euro bruto. Beroepsinschakelings- of werkloosheidsuitkeringen die in het verleden een beletsel waren, worden dus toegelaten indien het bedrag ervan, eventueel aangevuld met een loon of andere sociale uitkeringen, niet hoger ligt dan het vastgestelde plafond.

Mindervalide kinderen

Een tewerkstelling (onderworpen aan RSZ) van een kind dat als mindervalide erkend is, moet meegedeeld worden aan de FOD en kan leiden tot een herziening van dit arbeidsongeschiktheidspercentage. In afwachting van een eventuele herzieningsbeslissing door de FOD kan slechts de normale kinderbijslag toegekend worden en dit zolang de tewerkstelling duurt. Als de FOD tot een herzieningsbeslissing besluit en de handicap bevestigt, dan zal op dat moment het recht op basiskinderbijslag blijven bestaan.

Wanneer evenwel de jongere niet enkel op basis van zijn handicap alleen rechtgevend is, maar daarnaast ook de hoedanigheid van student bezit of op leercontract is of als ingeschreven werkzoekende zijn wachttijd doorloopt, zal de jongere in afwachting van een eventuele herzieningsbeslissing (naar aanleiding van een tewerkstelling), vanaf januari 2010 het supplement mindervaliditeit wel verder doorbetaald krijgen. Ook indien de FOD toch besluit tot een herzieningsbeslissing en die bevestigt de handicap, dan zal op dat moment niet teruggeschroefd worden naar het gewone barema, maar blijft ook dan het maandelijks supplement behouden. Weliswaar onder één voorwaarde: dat voldaan is aan de wettelijke toekenningsvoorwaarden (uurnorm en loonnorm) zoals die gelden voor valide rechtgevende kinderen.