



## Infobrochure

### Studentenarbeid

Editie 2024

Veel werkgevers doen een beroep op studenten om bijvoorbeeld de tijdelijke afwezigheid van vaste medewerkers op te vangen of om een piekperiode te overbruggen. Bij het tewerkstellen van studenten moet er wel rekening worden gehouden met een aantal specifieke regels.

In deze infobrochure geven we daarom een overzicht van de voornaamste aspecten van studentenarbeid.



#### Inhoudsopgave

1. Wie kan studentenarbeid verrichten?.....	3
2. De studentenovereenkomst .....	4
3. Het proefbeding .....	4
4. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	4
4.1. Tijdens de proeftijd.....	4
4.2. Na afloop van de proeftijd .....	4
4.3. In geval van arbeidsongeschiktheid .....	5
5. Het loon van de student.....	5
6. Arbeidsreglementering.....	5
6.1. Arbeidsduur .....	5
6.2. Pauzes en rusttijden .....	5
6.3. Arbeid op zon- en feestdagen.....	6
6.4. Nachtarbeid .....	6
6.5. Overwerk.....	6



## Infobrochure

6.6.	Niet-toegelaten werkzaamheden .....	6
7.	Ziekte en (arbeids)ongeval.....	6
7.1.	Ziekteverzekering.....	6
7.2.	Arbeidsongevallenverzekering .....	6
7.3.	Loonwaarborg bij ziekte of ongeval .....	7
8.	Sociale zekerheid.....	7
8.1.	Tewerkstelling met een studentenovereenkomst .....	7
8.2.	Maximale tewerkstelling per kalenderjaar .....	7
8.3.	Gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen .....	8
8.4.	Bewijs statuut student.....	8
8.5.	Wat na het einde van de studies? .....	8
9.	Dimona .....	8
10.	Recht op kinderbijslag (Groeipakket) .....	10
11.	Fiscale implicaties van studentenarbeid.....	11
11.1.	Bedrijfsvoorheffing.....	11
11.2.	Personenbelasting .....	11
11.3.	Is de jobstudent nog ten laste van zijn ouders?.....	11
11.4.	Moet iemand die als student gewerkt heeft een belastingaangifte indienen?.....	12

## 1. Wie kan studentenarbeid verrichten?

Het begrip student wordt in de wetgeving niet gedefinieerd. In de praktijk wordt ervan uitgegaan dat iemand student is als deze persoon regelmatig ingeschreven is in een onderwijsinstelling en als deze persoon in hoofdstatuut student is.

**Studentenarbeid is mogelijk voor:**

- ⊕ jongeren die niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht (jongeren van 18 jaar en ouder die verder studeren);
- ⊕ jongeren van 15 jaar en ouder die onderwijs met een volledig leerplan volgen en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht (de eerste twee jaren van het secundair onderwijs werden gevolgd);
- ⊕ jongeren van 15 jaar en ouder die in het kader van de deeltijdse leerplicht enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen (en dus bijvoorbeeld niet verbonden zijn met een deeltijdse arbeidsovereenkomst of met een stageovereenkomst) kunnen ook studentenarbeid doen, maar enkel tijdens periodes van schoolvakanties;
- ⊕ jongeren in een systeem van alternerend leren, indien cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan:
  - het gevolgde onderwijssysteem bestaat enerzijds uit een theoretische opleiding in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum, ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid, en anderzijds uit een praktische opleiding op een werkplek;
  - de studentenovereenkomst wordt gesloten met een andere werkgever dan deze waarbij de jongere de praktische opleiding op de werkplek volgt; dit voorbehoud geldt niet voor de zomermaanden (juli en augustus) zodat de jongere dan ook bij zijn stagegever een studentenjob mag verrichten;
  - de prestaties als student vinden plaats buiten de uren dat de student verwacht wordt zijn theoretische opleiding te volgen of aanwezig te zijn op de werkplek;
  - de jongere geniet niet van een werkloosheidsuitkering of een inschakelingsuitkering.

**Studentenarbeid is niet mogelijk voor:**

- ⊕ jongeren die onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht;
- ⊕ jongeren die gedurende minstens 12 maanden ononderbroken bij dezelfde werkgever werken (hiermee vervalt het statuut van student);
- ⊕ personen die ingeschreven zijn in een avondschool of die onderwijs met beperkt leerplan volgen;
- ⊕ personen die een stage verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma tijdens de stageperiode.

**Specifiek: buitenlandse studenten**

Studenten die onderdaan zijn van een lidstaat van de EER (Europese Economische Ruimte, nl. de lidstaten van de Europese Unie en Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) of van Zwitserland, kunnen als jobstudent in België worden tewerkgesteld zonder speciale arbeidsmigratieformaliteiten.

Voor studenten uit een land dat niet behoort tot de EER moet de werkgever eerst nagaan of de student beschikt over een verblijfsvergunning (of een andere geldige machtiging tot verblijf) die een vermelding bevat dat werken wordt toegestaan. Daarnaast moet er voor deze studenten een onderscheid worden gemaakt tussen een tewerkstelling tijdens de schoolvakantie en een tewerkstelling tijdens het schooljaar.

Tijdens de schoolvakanties kunnen deze studenten in België tewerkgesteld worden op voorwaarde dat:

- ⊕ ze beschikken over een geldige verblijfstitel ter staving van een verblijf van beperkte duur die een vermelding bevat dat werken is toegestaan;
- ⊕ ze ingeschreven zijn in een Belgische onderwijsinstelling voor het volgen van onderwijs met een volledig leerplan.

Buiten de schoolvakanties kunnen deze studenten in België tewerkgesteld worden op voorwaarde dat:

- ⊕ ze beschikken over een geldige verblijfstitel ter staving van een verblijf van beperkte duur die een vermelding bevat dat werken is toegestaan;
- ⊕ ze ingeschreven zijn in een Belgische onderwijsinstelling voor het volgen van onderwijs met een volledig leerplan;
- ⊕ de tewerkstelling niet meer bedraagt dan 20 uur per week;
- ⊕ de tewerkstelling verenigbaar is met de studies, d.w.z. dat de arbeidsprestaties zich buiten de lessen moeten situeren.

## 2. [De studentenovereenkomst](#)

De studentenovereenkomst moet voor elke student afzonderlijk en steeds schriftelijk worden opgesteld, en dit ten laatste op het moment waarop de student in dienst treedt. Tijdens de tewerkstelling dient de werkgever de studentenovereenkomst bij te houden op de plaats waar de student wordt tewerkgesteld. Bovendien dient de werkgever de studentenovereenkomst 5 jaar te bewaren na afloop van de tewerkstelling.

De student moet op de eerste dag van zijn tewerkstelling tevens een exemplaar ontvangen van het arbeidsreglement. De werkgever moet hem hiervoor een ontvangstbewijs laten ondertekenen.

In de administratieve instructies van de RSZ staat dat wanneer een werkgever met een student een studentenovereenkomst kan afsluiten, men hier ook gebruik van dient te maken. Het is dus geen vrije keuze, ook al kiezen de student en de werkgever ervoor om de tewerkstelling gewoon aan te geven en het systeem met de solidariteitsbijdragen voor studenten niet toe te passen.



## 3. [Het proefbeding](#)

Het proefbeding is afgeschaft voor arbeidsovereenkomsten die hun aanvang hebben vanaf 1 januari 2014. Op deze algemene regel is er wel een uitzondering voor studenten. Studentenovereenkomsten met een ingangsdatum vanaf 1 januari 2014 bevatten een proeftijd die gelijk is aan 3 werkdagen. De proefperiode is eenmalig en wordt niet geschorst door afwezigheden. Sinds 10 november 2022 is het wel verplicht om de duur en de nadere regels van de proeftijd in de studentenovereenkomst te vermelden.

## 4. [De beëindiging van de arbeidsovereenkomst](#)

De studentenovereenkomst wordt steeds gesloten voor een bepaalde duur. De overeenkomst eindigt in principe dan ook op de voorziene datum. Zowel de werkgever als de student hebben echter de mogelijkheid om de studentenovereenkomst vroegtijdig te beëindigen.

### 4.1. [Tijdens de proeftijd](#)

Tijdens de proeftijd, die gelijk is aan 3 dagen, mag elke partij de overeenkomst beëindigen zonder een opzeggingstermijn of een verbrekingsvergoeding.

### 4.2. [Na afloop van de proeftijd](#)

Na het verstrijken van de proeftijd kan de studentenovereenkomst beëindigd worden door middel van een opzeggingstermijn.

De wijze waarop de opzegging moet gebeuren, is hetzelfde als voor de 'gewone' werknemers. De opzegging door de werkgever zal dus schriftelijk moeten gebeuren per aangetekend schrijven of per deurwaardersexploot.

De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag volgend op de betekening van de opzegging.

Indien de studentenovereenkomst wordt beëindigd na de proeftijd gelden de volgende opzeggingstermijnen:

Duur van de overeenkomst tot en met 1 maand:

- ⌚ Opzegging door de werkgever: 3 kalenderdagen;
- ⌚ Opzegging door de student: 1 kalenderdag.

Duur van de overeenkomst meer dan 1 maand:

- ⌚ Opzegging door de werkgever: 7 kalenderdagen;
- ⌚ Opzegging door de student: 3 kalenderdagen.

Wordt de studentenovereenkomst verbroken, dan moet een verbrekingsvergoeding uitbetaald worden dewelke overeenstemt met het loon van de niet gerespecteerde opzeggingstermijn. Gelet op de bewijsvoering is het aan te raden om ook de verbreking van de studentenovereenkomst altijd schriftelijk mee te delen aan de student.

### 4.3. In geval van arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de arbeidsovereenkomst indien de arbeidsongeschiktheid van de student langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog resterend gedeelte van de opzeggingstermijn.

## 5. Het loon van de student

Het loon van de student is afhankelijk van de sector waarin de student wordt tewerkgesteld. De student maakt in principe aanspraak op hetzelfde loon als de andere werknemers die tot dezelfde categorie behoren, rekening houdend met de beroepskwalificatie en de leeftijd. Ook het feit of de tewerkstelling meer of minder dan 1 maand duurt, kan van belang zijn bij de loonbepaling. Sommige sectoren voorzien ook in een afzonderlijke loonbepaling voor studenten.

## 6. Arbeidsreglementering

De arbeidswet van 16 maart 1971 is ook van toepassing op de studenten die een werkgever tewerkstelt.

Voor de studenten tussen 15 jaar en 18 jaar worden specifieke voorwaarden opgelegd waardoor minderjarige studenten beter beschermd zijn.

### 6.1. Arbeidsduur

De minimumduur van 3 uur per arbeidsperiode moet gerespecteerd worden (behoudens sectorale uitzonderingen). De wekelijkse arbeidsduur mag bovendien niet minder bedragen dan 1/3<sup>de</sup> van de voltijdse arbeidsduur die in de onderneming van toepassing is. Op dit principe bestaat een uitzondering voor studenten die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheidsbijdragen.

Minderjarige studenten mogen in principe niet meer werken dan 8 uur per dag of 40 uur per week (38 uur per week indien de voltijdse wekelijkse arbeidsduur in de onderneming 38 uur per week bedraagt). Om na te gaan of deze grenzen al dan niet overschreden zijn, moet gekeken worden naar de arbeidsduur bij één of meerdere werkgevers. Indien een minderjarige student bij verschillende werkgevers tegelijkertijd tewerkgesteld is, moet de totaliteit van de gewerkte uren bij de verschillende werkgevers in aanmerking genomen worden.

### 6.2. Pauzes en rusttijden

Jeugdige werknemers jonger dan 18 jaar moeten na een prestatie van 4,5 uur een rustpauze kunnen genieten van minimum een half uur. Indien zij meer werken dan 6 uur per dag, moeten zij minimum een rustpauze van 1 uur kunnen genieten, waarvan een half uur aaneensluitend moet genomen worden (behoudens sectorale uitzonderingen). Deze studenten moeten bovendien tussen 2 opeenvolgende dagprestaties een ononderbroken rusttijd van minstens 12 uur genieten.

Studenten van 18 jaar of ouder moeten na maximum 6 uur ononderbroken werken een rustpauze van minimum 15 minuten kunnen genieten. De rusttijd tussen 2 dagprestaties dient minimum 11 uur te bedragen.

### 6.3. Arbeid op zon- en feestdagen

Jeugdige werknemers mogen enkel op zon- en feestdagen tewerkgesteld worden om de volgende redenen:

- ⊗ om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- ⊗ voor dringende arbeid aan machines of materieel;
- ⊗ bij arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist wordt.

De werkgever die van deze afwijking gebruik maakt, moet binnen de 3 dagen de inspectie Toezicht Sociale Wetten op de hoogte brengen van de tewerkstelling.

Sommige sectoren voorzien in een KB dat zondagsarbeid voor jeugdige werknemers toch toelaat onder welbepaalde voorwaarden (bv. de horecasector). Jeugdige werknemers mogen in geen geval meer dan één zondag op twee werken, tenzij met voorafgaande toelating van de inspectie Toezicht Sociale Wetten.

### 6.4. Nachtarbeid

Jeugdige werknemers mogen niet tewerkgesteld worden na 20 uur 's avonds en vóór 6 uur 's morgens.

Voor jongeren ouder dan 16 jaar kunnen deze grenzen verschuiven naar hetzij 22 en 6 uur, hetzij 23 en 7 uur, wanneer zij:

- ⊗ werk doen dat wegens de aard niet mag worden onderbroken of uitgesteld;
- ⊗ in opeenvolgende ploegen werken.

Tevens kunnen de jeugdige werknemers van 16 jaar en ouder tot 23 uur werken in de volgende gevallen:

- ⊗ om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- ⊗ voor dringende arbeid aan machines of materieel;
- ⊗ bij arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist wordt.

Bij deze afwijking dient men de inspectie Toezicht Sociale Wetten binnen de 3 dagen op de hoogte te brengen.

In diverse sectoren (bv. de horecasector) voorziet een KB andere grenzen. Voor jeugdige werknemers blijft nachtarbeid, ongeacht de leeftijd, wel steeds verboden tussen middernacht en 4 uur 's morgens.

### 6.5. Overwerk

Voor jeugdige werknemers is het in principe verboden om overwerk te verrichten.

In een aantal uitzonderlijke gevallen en indien men de inspectie Toezicht Sociale Wetten binnen de 3 dagen op de hoogte brengt, mogen jeugdige medewerkers overwerk verrichten:

- ⊗ om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- ⊗ voor dringende arbeid aan machines of materieel;
- ⊗ bij arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist wordt.

### 6.6. Niet-toegelaten werkzaamheden

Sommige gevaarlijke en/of ongezonde werkzaamheden zijn verboden voor jongeren met een studentenovereenkomst. Een lijst met verboden werkzaamheden kan de werkgever terugvinden in de Codex over het Welzijn op het Werk.

## 7. Ziekte en (arbeids)ongeval

### 7.1. Ziekteverzekering

Zolang een student recht heeft op kinderbijslag (Groeipakket) zal de student het recht op prestaties van geneeskundige verzorging behouden via de persoon waarvan de student als persoon ten laste wordt beschouwd. De student zal na zijn 25<sup>ste</sup> verjaardag in eigen naam als gerechtigde moeten aansluiten bij een ziekenfonds, omdat de student op dat moment niet langer ten laste is.

### 7.2. Arbeidsongevallenverzekering

De studenten worden opgenomen in het te betalen premiebedrag voor de arbeidsongevallenverzekering. Zij hebben dus gelijkaardige rechten als de vaste werknemers.

### 7.3. Loonwaarborg bij ziekte of ongeval

Bij een arbeidsongeschiktheid heeft de student recht op gewaarborgd loon volgens dezelfde voorwaarden als voorzien voor arbeiders, bedienden of dienstboden afhankelijk van de aard van de geleverde arbeid.

Uitzondering: indien een student bij ziekte geen recht heeft op gewaarborgd loon, heeft hij ook geen recht op uitkeringen van het ziekenfonds. De student is immers nog niet in eigen naam sociaal verzekerd.

## 8. Sociale zekerheid

De werkgever is verplicht de student aan te geven bij de RSZ en moet bijgevolg sociale zekerheidsbijdragen van de werknemer inhouden en sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever betalen.

Indien wordt voldaan aan de hierna opgesomde voorwaarden is slechts een beperkte "solidariteitsbijdrage" van 8,13 % aan de RSZ verschuldigd. Deze solidariteitsbijdrage bestaat uit:

- een werkgeversbijdrage van 5,42%;
- een werknemersbijdrage van 2,71%.

De werkgever is daarnaast ook een bijzondere bijdrage van 0,01% ten voordele van het Asbestfonds verschuldigd (voor het 1<sup>ste</sup>, 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> kwartaal van het jaar).

### 8.1. Tewerkstelling met een studentenovereenkomst

Om de solidariteitsbijdrage te kunnen genieten, moet de tewerkstelling van de student met een studentenovereenkomst gebeuren.

Sedert 1 januari 2012 kan de studentenovereenkomst gesloten worden voor een maximale ononderbroken duur van **12 maanden – min. 1 dag** (een ononderbroken duur van 12 maanden = een overeenkomst van één jaar of opeenvolgende overeenkomsten die samen één jaar omvatten).

Een ononderbroken tewerkstelling van minstens 12 maanden bij dezelfde werkgever heeft als gevolg dat er geen studentenovereenkomst meer gesloten kan worden bij deze werkgever. Daarentegen heeft deze persoon wel nog de mogelijkheid om een studentenovereenkomst te sluiten bij een andere werkgever.

Indien de ononderbroken tewerkstelling minder dan 12 maanden bedraagt binnen een kalenderjaar, dan heeft de student in het volgend kalenderjaar nog steeds de mogelijkheid om een nieuwe studentenovereenkomst te sluiten bij die werkgever (wanneer er tussen de verschillende overeenkomsten ook een effectieve onderbreking is).

### 8.2. Maximale tewerkstelling per kalenderjaar

Sinds 2017 kunnen studenten gedurende maximum 475 uren per kalenderjaar (= het contingent) genieten van de beperkte solidariteitsbijdrage.

Voor de periode van **1 januari 2023 tot en met 31 december 2024** wordt dit **tijdelijk uitgebreid** en kunnen studenten gedurende maximum **600 uren per kalenderjaar** werken, gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling, zonder aan de normale sociale zekerheidsbijdragen te moeten voldoen. Op 1 januari van elk jaar wordt de teller terug op nul gezet en dit ongeacht of de studentenovereenkomst het kalenderjaar overschrijdt.

#### Hoe werkt de 600-uren regel?

Voor de berekening van de uren wordt enkel rekening gehouden met de effectief gewerkte uren. Er wordt dus met andere woorden geen rekening gehouden met feestdagen, klein verlet, betaalde ziekte-dagen...

Deze uren worden uiteraard wel betaald, maar zullen niet aangerekend worden op het contingent. De beperking van 600 uren moet bekeken worden per student en niet in hoofde van de onderneming.

#### Gevolgen bij overschrijding?

Indien het contingent voor een student overschreden wordt, krijgt de werkgever hiervan een melding bij het verrichten van de Dimona-aangifte. Indien de werkgever de Dimona doet via een beveiligd kanaal wordt in deze melding ook het aantal uren overschrijding aangegeven.

Om de maximale tewerkstellingsduur van 600 uren te bepalen, zal rekening worden gehouden met de prestaties van de student bij alle werkgevers.

Opgelet: voor de jaren 2023 en 2024 zijn bij overschrijding van het studentencontingent, dus vanaf het 601<sup>ste</sup> uur, de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, ongeacht of de student bij één of meerdere werkgevers werd tewerkgesteld.

### 8.3. Gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen

Opdat de solidariteitsbijdragen van toepassing zouden zijn, is vereist dat de student niet tewerkgesteld wordt gedurende periodes waarbinnen de aanwezigheid van de student in de onderwijsinstelling verplicht is.

### 8.4. Bewijs statuut student

De werkgever die iemand bij de RSZ wil aangeven met toepassing van de solidariteitsbijdragen moet zich ervan vergewissen dat die persoon effectief student is.

De werkgever mag dat doen met alle middelen, maar louter een verklaring op eer van de student wordt niet als voldoende bewijs aanvaard. De werkgever moet minstens aan de student een bewijs van inschrijving vragen van een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar. De werkgever moet deze gegevens niet spontaan aan de RSZ bezorgen, maar moet deze ter beschikking houden voor het geval erom wordt gevraagd.

### 8.5. Wat na het einde van de studies?

De RSZ aanvaardt dat de solidariteitsbijdrage ook nog geldt in de zomervakantie na het afstuderen van de student. Dit wil concreet zeggen dat een student, ook al is hij afgestudeerd, dat jaar nog steeds in aanmerking komt voor een studentenovereenkomst.

De redenering van de RSZ is dat de student na het afstuderen er alsnog voor zou kunnen kiezen om een nieuwe studie aan te vatten. Vanaf oktober volgend op het afstuderen, is tewerkstelling onder solidariteitsbijdrage echter niet meer mogelijk.

In de administratieve instructies neemt de RSZ het volgende standpunt in:

“Voor een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Er wordt dus zeker niet aanvaard dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.”

Een student die zijn studies vroegtijdig stopt in de loop van het school- of academiejaar en zich officieel uitschrijft als student kan tijdens het resterende deel van het school- of academiejaar niet meer met een studentenovereenkomst tewerkgesteld worden, ook niet tijdens de vakantieperiode volgend op de stopzetting van de studies.

Indien een schoolverlater tijdens zijn studentenovereenkomst goed presteert, wil de werkgever deze persoon nadien misschien wel opnieuw in dienst nemen als vaste werknemer met een gewone arbeidsovereenkomst.

Indien de werkgever dit wenst, moet hij er wel rekening mee houden dat het in deze gevallen mogelijk is dat de RSZ achteraf toch nog een regularisatie oplegt indien de RSZ van oordeel is dat het studentencontract een aanloop was naar de vaste aanwerving. Houd hier dus zeker rekening mee!

## 9. [Dimona](#)

Na het sluiten van de studentenovereenkomst en uiterlijk op het ogenblik waarop de student prestaties begint te leveren, is de werkgever gehouden om de Dimona-aangifte te doen.



Opmerking: sedert 1 juli 2016 kan er gekozen worden of de solidariteitsbijdrage wordt toegepast of niet. Het type werknemer dat in Dimona wordt aangegeven, zal bepalen of er sprake is van de toepassing van solidariteitsbijdragen (STU) of niet (EXT – OTH).

Op deze manier kan een student bijvoorbeeld als gelegenhedswerknemer in de horeca worden ingeschakeld, ook al is het contingent van uren studentenarbeid met solidariteitsbijdragen nog niet volledig opgebruikt. Aangezien deze keuze gevolgen heeft voor zowel de werkgever als de student, kan deze keuze best schriftelijk opgenomen worden in de overeenkomst.

Indien er gekozen wordt voor een aangifte onder solidariteitsbijdragen dan:

- ⊕ moet bij de Dimona-aangifte STU zowel de datum in als uit dienst gemeld worden. De begindatum van de Dimona kan niet meer gewijzigd worden. Indien nodig moet de Dimona geannuleerd worden en moet er tijdig een nieuwe Dimona worden gedaan;
- ⊕ moet de Dimona STU gebeuren per overeenkomst én per kalenderkwartaal. De Dimona-aangifte moet de volledige periode van de overeenkomst bevatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona-aangiften zullen zijn als kwartalen gedekt door een overeenkomst, met uitzondering van de kwartalen waarin geen enkel uur zal worden gepresteerd. Voor studenten in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2.-kaartnummers ieder kwartaal meegedeeld moeten worden;
- ⊕ moet in de Dimona-aangifte van studenten naast de periode steeds het aantal uren tewerkstelling worden vermeld. Deze bijkomende vermelding gebeurt per kalenderkwartaal. Elk begonnen uur dient te worden aangegeven als een volledig uur. Indien de effectief gepresteerde uren verschillen van de uren die aan Dimona gemeld werden, dient de werkgever het sociaal secretariaat (CLB) hiervan op de hoogte te stellen.

Opgelet: de werkgever kan enkel genieten van het gunstig sociale zekerheidsstarief indien er een tijdige en correcte Dimona-aangifte STU wordt gedaan.

Indien de Dimona-aangifte laattijdig wordt ingediend, kan de solidariteitsbijdrage niet worden toegepast voor alle uren die in de Dimona-aangifte van die periode worden opgenomen.

Een wijziging van het aantal uren wanneer de Dimona tijdig werd ingediend, wordt niet als een laattijdige Dimona-aangifte beschouwd.

De werkgever heeft de mogelijkheid om het aantal geplande uren van tewerkstelling te wijzigen tot op de laatste dag van de maand die volgt op het betrokken aangiftekwartaal. Het studentencontingent wordt dan automatisch aangepast. Indien het aantal uren in Dimona nog wordt gewijzigd, nadat de kwartaalgegevens van hetzelfde aangiftekwartaal door de RSZ werden ontvangen, zal dit echter geen directe invloed hebben op het studentencontingent. De Dimona-aangifte voor een kwartaal waarin de student geen prestaties heeft geleverd, moet geannuleerd worden.

Niettegenstaande de mogelijkheid tot wijzigen bestaat, wordt aanbevolen om op de Dimona-aangifte het aantal geplande uren zo exact mogelijk op te nemen en het aantal uren enkel te wijzigen bij onvoorziene omstandigheden, zoniet kunnen de volgende problemen zich voordoen:

- ⊕ indien werkgever A te weinig uren plant, dan is het mogelijk dat een andere werkgever B dezelfde student aangeeft en zo het aantal resterende uren van het studentencontingent opgebruikt vooraleer werkgever A de wijziging heeft overgemaakt. Werkgever A zal in voorkomend geval de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen op de uren die hij heeft opgenomen in de wijziging;
- ⊕ indien werkgever A te veel uren plant, dan worden de student en werkgever B benadeeld, aangezien zij de solidariteitsbijdrage niet meer kunnen toepassen voor de uren die werkgever A te veel heeft aangegeven.

Verder wordt het studentencontingent ook aangepast op basis van de DmfA-gegevens. Dit zal pas gebeuren van zodra de kwartaalgegevens, die overeenstemmen met het laatste kalenderkwartaal waarvoor de werkgever uren heeft aangegeven in Dimona beschikbaar zijn (indien een student een overeenkomst heeft voor de eerste 3 kwartalen van het jaar, dan kan de aanpassing op basis van DmfA pas worden uitgevoerd wanneer de DmfA van het derde kwartaal werd ingediend). Het is dus aangewezen om het aantal geplande uren indien nodig zo snel mogelijk te wijzigen in Dimona en niet te wachten op de aanpassingen op basis van de DmfA.

Indien de Dimona niet of niet correct wordt gedaan, kunnen er zware sancties worden opgelegd. Er kan zelfs sprake zijn van een exploitatieverbod, beroepsverbod of bedrijfssluiting als deze inbreuken met opzet gepleegd werden.

#### Hoe het contingent controleren?

Een verklaring op eer van de student m.b.t. de gewerkte uren is niet verplicht maar wordt toch aangeraden om onaangename verrassingen achteraf te vermijden.

Daarnaast is er ook een speciale webapplicatie, namelijk Student@work, te consulteren via de website [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be) waarop de student het resterend aantal uren van zijn contingent kan controleren. De student kan vanuit deze internettoepassing een attest met het aantal resterende uren aan solidariteitsbijdragen afdrukken of verzenden via elektronische post. Dit attest bevat ook een toegangscode waarmee de werkgever zelf het studentencontingent kan raadplegen via de webapplicatie Student@work die beschikbaar is op de beveiligde omgeving van de portaal-site van de sociale zekerheid. Deze toegangscode blijft geldig in de maand waarin het attest werd gemaakt en de twee daaropvolgende maanden.

Bovendien kunnen studenten met een smartphone met de Student@work-app altijd en overal nagaan hoeveel uren ze nog kunnen werken met verminderde sociale bijdragen. Via deze app is het eveneens mogelijk voor de student om een attest te maken met het resterend aantal uren en dit onmiddellijk door te sturen naar de werkgever.



Om te vermijden dat een student zijn contingent van uren studentenarbeid met solidariteitsbijdragen al overschreden heeft of gaat overschrijden zonder dat de werkgever dit weet, raden wij werkgevers aan om steeds een dergelijk attest op te vragen bij alle studenten en dit te controleren. Alleen op die manier weet de werkgever hoeveel uren elke student nog kan presteren met toepassing van de solidariteitsbijdragen.

## 10. Recht op kinderbijslag (Groeipakket)

Bij de zesde staatshervorming is de kinderbijslag geregionaliseerd. Dat wil concreet zeggen dat de regeling anders is afhankelijk van de regio waarin men woont.

Op de volgende websites is hierover meer informatie te vinden:

- 🔗 [Groeipakket](#) voor Vlaanderen;
- 🔗 [AVIOKID](#) voor Wallonië;
- 🔗 [Ostbelgiefamilie](#) voor de Duitstalige Gemeenschap; en
- 🔗 [Iriscare](#) voor Brussel.

Hieronder gaan we concreet in op het Groeipakket voor Vlaanderen en de invloed van studentenarbeid op dit Groeipakket.

#### Tot 18 jaar:

- 🔗 Het recht op het Groeipakket blijft onvoorwaardelijk behouden tot en met de maand waarin de student 18 jaar wordt. Dit wil zeggen dat de student in dit kader onbepaald kan werken zonder aan enige voorwaarden te moeten voldoen.

## Boven 18 jaar:

- 🌀 Vanaf 18 tot 25 jaar kan de student werken en toch het Groeipakket behouden indien hij:
  - maximaal 600 uren per jaar werkt (deze grens geldt voor de jaren 2023 en 2024) met een studentenovereenkomst met solidariteitsbijdragen. De uren die de 600 uren per jaar met een studentenovereenkomst overschrijden, worden meegerekend om onderstaande limiet van 80 uur per maand te bepalen;
  - maximaal 80 uur per maand werkt met een 'gewoon' contract (= alle tewerkstellingscontracten die geen studentenovereenkomst zijn – bijvoorbeeld ook Gelegenheidsarbeid). Bij overschrijding van 80 uur per maand met een gewoon contract heeft de student voor die maand geen recht op het Groeipakket. Dit recht wordt maand per maand bekeken;
  - een zelfstandige activiteit uitoefent waarvoor geen bijdragen verschuldigd zijn als zelfstandige in hoofdberoep;
  - geen sociale uitkering ontvangt. Hierop zijn uitzonderingen voorzien zoals een uitkering die voortvloeit uit een tewerkstelling in het kader van altemerend leren of een bezoldigde stageovereenkomst. Ook een leefloon en een vergoeding voor vrijwilligerswerk zijn toegelaten.

Er is geen inkomensnorm voor het Groeipakket. Er zal dus geen rekening worden gehouden met de inkomsten die de student verdient.

Het is mogelijk om tegelijk te werken met een studentenovereenkomst en een gewoon contract. De voorwaarden worden afzonderlijk gecontroleerd.

Deze regels zijn van toepassing gedurende het hele jaar, dus ook tijdens de zomermaanden.

Voor schoolverlaters geldt er wel een bijzondere regel: de schoolverlater kan nog 12 maanden recht hebben op het Groeipakket. Je kan als schoolverlater werken zonder het recht op een Groeipakket te verliezen, mits er voldaan is aan bepaalde voorwaarden. Meer informatie kan u [hier](#) terugvinden.

De maand na de 25<sup>ste</sup> verjaardag vervalt het recht op het Groeipakket onherroepelijk.

## 11. Fiscale implicaties van studentenarbeid

### 11.1. Bedrijfsvoorheffing

Er moet geen bedrijfsvoorheffing ingehouden worden op het loon van de student indien **cumulatief** voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- 🌀 de student wordt tewerkgesteld met een schriftelijke overeenkomst;
- 🌀 de student werkt niet meer dan 600 uren per kalenderjaar (contingent van toepassing voor 2023 en 2024);
- 🌀 op het loon van de student zijn enkel de solidariteitsbijdrage voor studenten verschuldigd.

### 11.2. Personenbelasting

De student wiens jaarlijks netto-belastbaar inkomen in 2024 (aanslagjaar 2025) lager ligt dan € 10.570 is niet belastingplichtig.

### 11.3. Is de jobstudent nog ten laste van zijn ouders?

De student blijft ten laste van de ouders indien zijn totale inkomsten in 2024 (aanslagjaar 2025) lager zijn dan:

#### Algemeen

Bruto belastbaar inkomen\* 2024: € 9.112,50

Netto belastbaar inkomen\* 2024: € 7.290

#### Kind van alleenstaande ouder

Bruto belastbaar inkomen\* 2024: € 9.112,50

Netto belastbaar inkomen\* 2024: € 7.290

#### Gehandicapt kind van alleenstaande ouder

Bruto belastbaar inkomen\* 2024: € 9.112,50

Netto belastbaar inkomen\* 2024: € 7.290

Voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 kunnen studenten gedurende maximum 600 uren per kalenderjaar werken, gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling, zonder aan de normale sociale zekerheidsbijdragen te moeten voldoen.

Deze tijdelijke verhoging van het maximum aantal uren studentenarbeid met solidariteitsbijdragen zorgt ervoor dat de maximale grens om fiscaal ten laste te zijn sneller bereikt zal worden. Om dit op te vangen, wordt er voorzien in een tijdelijke verhoging van het maximumbedrag aan nettobestaansmiddelen waarover het kind/de student mag beschikken om nog fiscaal ten laste te zijn.

De voorbije jaren werd er een onderscheid gemaakt tussen de algemene regel, de studenten van een alleenstaande ouder en de gehandicapte studenten van een alleenstaande ouder.

Voor de periode 2023 en 2024 wordt, in tegenstelling tot andere jaren, het maximumbedrag voor **alle** kinderen/studenten tijdelijk vastgelegd op eenzelfde bedrag: voor de inkomsten in 2024 (aanslagjaar 2025) bedraagt dit maximumbedrag € 7.290 netto belastbaar inkomen.

Opgelet: Om te bepalen of de inkomsten lager liggen dan deze grenzen, moet er **geen** rekening worden gehouden met:

- de eerste schijf van € 3.310 bruto belastbaar inkomen (inkomstenjaar 2024 – aanslagjaar 2025) van de bezoldigingen verkregen door studenten in uitvoering van een studentenovereenkomst;
- de eerste schijf van € 3.980 bruto belastbaar inkomen (inkomstenjaar 2024 – aanslagjaar 2025) van de onderhoudsuitkeringen die aan de student zijn toegekend.

\* **bruto belastbaar**: bruto-inkomsten – sociale bijdragen

\* **netto belastbaar**: bruto belastbaar bedrag – 20% aftrekbare kosten (met een minimum van € 550)

#### 11.4. Moet iemand die als student gewerkt heeft een belastingaangifte indienen?

Ja, indien een student vóór 1 juni geen aangifteformulier ontvangen heeft, moet hij er zelf één aanvragen bij de fiscus. In deze aangifte moeten alle belastbare inkomsten vermeld worden, ook het deel van de onderhoudsuitkeringen en de bezoldigingen dat niet als bestaansmiddelen wordt beschouwd en waarmee dus geen rekening gehouden wordt om te bepalen of de student nog ten laste van zijn ouders is.

Wens je meer informatie over studentenarbeid, dan kan je steeds terecht bij  
CLB Sociaal Secretariaat.

© Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave gereproduceerd, overgenomen, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaandelijke en schriftelijke toestemming van CLB. De redactie streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie. Zij kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onnauwkeurigheden en de gevolgen hiervan.