

## Studentenarbeid Nieuwe regels vanaf 2012

**Vanaf 1 januari 2012 geldt een nieuwe regeling voor studentenarbeid. Hoewel de nieuwe regels voornamelijk een versoepeling en vereenvoudiging inhouden, dient toch de aandacht gevestigd te worden op de impact die de nieuwe regeling in sommige gevallen kan hebben op het arbeidsrechtelijke statuut van de student.**

### Aantal dagen per jaar

Vanaf 1 januari 2012 kan de student maximaal 50 dagen per jaar werken. De student mag vrij kiezen wanneer hij deze dagen presteert, over het hele kalenderjaar. Deze nieuwigheid houdt zowel een verhoging van het aantal dagen in als een versoepeling tegenover het huidige systeem waarbij een student 2 x 23 dagen kan werken, respectievelijk tijdens het schooljaar en tijdens de zomermaanden. Door deze aanpassing kan een organisatie dus vanaf 2012 een student bijvoorbeeld 2 maanden na elkaar inschakelen, of 1 dag in de week gedurende het hele jaar. Bovendien kan de student zijn 50 dagen in het kader van de studentenarbeid nog steeds cumuleren met de RSZ-vrije tewerkstelling van de 25-dagen regeling (zie ook VSF Magazine 1-2011).

### Maximumduur studentencontract

Vanaf 2012 is het mogelijk om een studentenovereenkomst voor maximaal 12 maanden af te sluiten, terwijl de huidige regeling slechts een maximumduur van 6 maanden per werkgever toelaat. Deze verruiming laat, in combinatie met de 50 dagen per jaar, een organisatie toe om bijvoorbeeld één jaarcontract

af te sluiten met een student voor regelmatige prestaties gedurende het kalenderjaar, hetgeen een aanzienlijke administratieve vereenvoudiging kan inhouden. Hiermee gaat gepaard dat de werkgever aan de hand van de studentenovereenkomst een "Multi-Dimona" aangifte kan doen, waarbij het aantal (ook niet aansluitende) dagen dat de student zal werken wordt aangegeven. Deze aangifte kan per kwartaal gebeuren.

### Controle saldo toegestane dagen

Zowel voor de werkgever als voor de student is het vaak moeilijk om te controleren hoeveel dagen een student in het lopende jaar al gewerkt heeft. Nochtans is dit belangrijk om er zich van te vergewissen of er nog kan gewerkt en tewerkgesteld worden onder het studentenstatuut. De RSZ-diensten hebben nu een databank en website ontwikkeld waarop zowel de werkgever als de student het saldo van de toegestane arbeidsdagen kunnen raadplegen. Dit elektronische verificatiesysteem baseert zich op de "Multi-Dimona", waarbij verbeteringen automatisch worden gegenereerd op basis van de normale RSZ-kwartaalaangiftes. Deze toepassing biedt bijgevolg rechtszekerheid en bespaart de werkgever een hoop administratieve rompslomp.

Portaal "Student@Work":  
[www.mysocialesecurity.be/student](http://www.mysocialesecurity.be/student)

### Uniforme solidariteitsbijdrage

Studentenarbeid is zowel voor de werkgever als voor de student interessant, aangezien er geen volledige sociale zekerheids- of fiscale bijdragen moeten betaald worden, doch slechts een solidariteitsbijdrage. In de huidige regeling wordt een onderscheid gemaakt in het percentage van deze solidariteits-

bijdrage naargelang het gaat om studentenarbeid die verricht wordt in de zomermaanden (7,5%) of tijdens het schooljaar (12,5%).

Aangezien er vanaf 2012 geen onderscheid meer zal gemaakt worden tussen de prestaties van de student tijdens het schooljaar en tijdens de zomer, wordt ook de solidariteitsbijdrage geuniformiseerd. Het unieke tarief zal vanaf 1 januari 2012 8,13% bedragen. De werkgever neemt hiervan 5,42% voor zijn rekening, de student 2,71%. Dit nieuwe tarief betekent een lichte verhoging voor de zomermaanden, maar een aanzienlijke verlaging voor de rest van het jaar.

De voorwaarden om van deze solidariteitsbijdrage te kunnen genieten zijn de volgende:

- De student is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten
- De tewerkstelling is beperkt tot de eerste aangegeven 50 arbeidsdagen van het kalenderjaar
- De tewerkstelling gebeurt in periodes buiten de verplichte aanwezigheden in onderwijsinstellingen

### Gezinsbijslag

Studenten tussen 18 en 25 jaar geven enkel nog recht op gezinsbijslag als zij niet meer dan 240u per kwartaal werken. Bij overschrijding van deze 240u verliezen de ouders het recht op gezinsbijslag voor het betrokken kwartaal. Is dit het tweede kwartaal, dan is er ook voor het derde kwartaal automatisch geen recht op gezinsbijslag. Vanaf 2012 valt deze sanctie echter weg: een overschrijding van het aantal toegestane uren in het tweede kwartaal, betekent vanaf dan ook enkel een verlies van recht op gezinsbijslag voor dit kwartaal.



Flickr: Robert Thoen

## Aandachtspunten

Door de nieuwe regeling van 50 vrij te kiezen arbeidsdagen, kan een organisatie vanaf 2012 een student dus bijvoorbeeld voor 2 opeenvolgende maanden aanwerven. Dit kan zeer interessant zijn, maar voor de volledigheid dient er toch op gewezen te worden dat deze nieuwe opportuniteit ook een impact kan hebben op het arbeidsrechtelijke statuut van de student.

## Ziekte en gewaarborgd loon

Voor studenten met een overeenkomst van minder dan 3 maanden of voor studenten in proefperiode geldt in geval van ziekte een anciënniteitsvoorwaarde van 1 maand om gewaarborgd loon uitgekeerd te krijgen. Aangezien met de huidige regeling een student doorgaans niet langer dan één maand bij een organisatie werkt, is deze laatste bij ziekte doorgaans geen gewaarborgd loon verschuldigd aan de student. Vanaf 2012 kan hier echter verandering in komen, aangezien de nieuwe regeling toelaat dat studenten bijvoorbeeld 2 aansluitende zomermaanden bij één organisatie kan werken.

Hou er als werkgever dus rekening mee dat, als je in de toekomst een student langer dan één maand aan het werk wil zetten, je bij ziekte gewaarborgd loon verschuldigd bent.

## Opzegtermijnen

Net zoals elke arbeidsovereenkomst, kan een studentenovereenkomst in de loop van de uitoefening beëindigd worden, hetzij eenzijdig hetzij in onderling akkoord. Bij een eenzijdige beëindiging gelden de volgende regels inzake opzegtermijnen:

### Overeenkomst $\leq$ 1 maand:

- Opzeg door werkgever: 3 dagen
- Opzeg door student: 1 dag

### Overeenkomst $>$ 1 maand:

- Opzeg door werkgever: 7 dagen
- Opzeg door student: 3 dagen

Ook hier zal de mogelijkheid om contracten van meer dan 1 maand af te sluiten met zich meebrengen dat er rekening zal moeten gehouden worden met langere opzegtermijnen.

## Meer weten?

Heb je nog vragen over deze nieuwe regeling? Neem dan contact op met Geraldine via [geraldine@vlaamsesportfederatie.be](mailto:geraldine@vlaamsesportfederatie.be)

Wil je meer weten over studentenarbeid en andere tewerkstellingsmogelijkheden in de sport? Bestel dan zeker de brochure "Je sportclub en tewerkstelling" bij het Dynamo Project via [www.dynamoproject.be](http://www.dynamoproject.be) > Producten

