



INFO VOOR WERKGEVERS:

**STUDENTENARBEID EN
JOBSTUDENTEN**

INHOUDSTAFEL

Studentenwerk van A tot Z geregeld	3
• Wanneer spreken we over studentenarbeid?	3
• Wie kan een arbeidsovereenkomst voor studenten afsluiten?	4
• Wie kan geen arbeidsovereenkomst voor studenten afsluiten?	4
• In een notendop: wie is student en wie niet?	5
Arbeidsrecht studentenarbeid	6
Arbeidsovereenkomst jobstudenten	7
• Wat moet er in een volledig arbeidsovereenkomst staan?	7
• Wat zijn de gevolgen als het contract niet overeenstemt met de wettelijke bepalingen?	8
Proeftijd jobstudenten	9
Arbeidsduur studentenarbeid	10
Welk soort jobs mag een jobstudent niet verrichten?	11
Tewerkstelling van jobstudenten op zon- en feestdagen	12
• In welke gevallen mag een jobstudent tewerkgesteld worden op zon- en feestdagen?	12
• Volgende beschermingsmaatregelen zijn toepassing	12
Loon jobstudenten	13
Wanneer wordt de overeenkomst met een jobstudent beëindigd?	14
• Wat zijn de opzeggingstermijnen?	14
• In een notendop	15
Hoe zit het met belastingen en kinderbijslag?	16
• Studentenarbeid en kinderbijslag	16
• Studentenarbeid en belastingen	17
• Wat is het bruto belastbaar inkomen?	18
Welke regels van de sociale zekerheid zijn van toepassing op studentenarbeid?	19
• Studentenarbeid: een voordelig RSZ-statuut	19
• Wat als het studentencontingent van 650 uren overschreden wordt?	19
Veiligheid primeert, ook voor jobstudenten	20
• Verboden jobs voor studenten	20

STUDENTENWERK VAN A TOT Z GEREGELD!

Studentenarbeid is een ideale keuze bij tijdelijke drukte of verlofperiodes van uw vaste krachten. Het aanwerven van jobstudenten in combinatie met de administratie en begeleiding van werkstudenten is niet altijd eenvoudig.

Start People is gespecialiseerd in studentenarbeid. Wij zijn steeds op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en wettelijke bepalingen rond werkstudenten. Van rekrutering tot administratie en begeleiding van jobstudenten, Start People regelt het voor u.

Behoeft u (tijdelijke) extra krachten? Contacteer gerust [een kantoor in uw regio](#) en vraag ons naar de mogelijkheden voor studentenarbeid!



Wanneer spreken we over studentenarbeid?

We spreken over een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten wanneer een student zich ertoe verbindt om tegen loon arbeid te verrichten onder gezag van een werkgever.

Onder het begrip 'student' verstaan we:

- scholieren van het secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps- of kunstonderwijs);
- studenten van het hoger en universitair onderwijs;
- personen die examens voorbereiden voor de centrale examencommissie;

De basisvoorwaarde is dat ze dagonderwijs volgen en dat het gaat om personen voor wie het studeren de primaire doelstelling is en waaraan het verrichten van arbeid duidelijk ondergeschikt is.

STUDENTENWERK VAN A TOT Z GEREGELD!

Wie kan een arbeidsovereenkomst voor studenten afsluiten?

- Jongeren van 15 jaar en ouder, die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht. Men is niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht indien men de eerste twee jaar van het secundair onderwijs heeft gevolgd of de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt.
- Jongeren van 15 jaar die wel nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht (eerste twee jaren van het secundair onderwijs nog niet volledig doorlopen), kunnen ook een studentenjob uitoefenen, maar uitsluitend voor 'lichte arbeid'. Dat is niet-industriële arbeid van lichte aard, zonder specifieke scholing en niet uitgevoerd met of aan mechanische arbeidsmiddelen (vb. hulp bij onthaal of vestiaire, vakkenvuller, verkoopsassistent in kleinhandelszaken,...).
- Studenten die onderwijs met een voltijds leerplan volgen.
- Jongeren die een alternerende opleiding volgen. Dit is enkel mogelijk buiten de uren waarop de theoretische of praktische opleiding georganiseerd wordt én bij een andere werkgever dan bij degene waarbij ze een praktische opleiding op de werkplek volgen. Deze laatste voorwaarde is echter niet van toepassing in de maanden juli en augustus.

Let op: deze laatste 2 groepen kunnen enkel als student tewerk gesteld worden als zij geen uitkering van de RVA ontvangen.

Wie kan geen arbeidsovereenkomst voor studenten afsluiten?

Belangrijk: u kunt geen overeenkomst voor tewerkstelling van studenten afsluiten met de volgende groepen. Deze categorieën studenten moeten tewerkgesteld worden met een gewone arbeidsovereenkomst:

- Studenten die sinds minstens twaalf maanden ononderbroken werken bij dezelfde werkgever en daardoor de hoedanigheid van gewone werknemer verwerven.
- Studenten die ingeschreven zijn in een avondschool of onderwijs met een beperkt leerplan volgen.
- Studenten die bij wijze van stage onbezoldigde arbeid verrichten in het kader van hun studieprogramma, tenzij buiten de stagetijd (bijvoorbeeld in het weekend of 's avonds).
- Studenten die deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen, verbonden zijn door een deeltijdse arbeids- of stageovereenkomst, een industriële overeenkomst of een leerovereenkomst van de middenstand of die overbruggingsuitkeringen genieten. Niettemin kunnen minderjarige studenten die, in het kader van hun deeltijdse leerplicht, enkel deeltijds onderwijs of deeltijdse vorming volgen en die niet verbonden zijn door een arbeids- of stageovereenkomst en geen RVA uitkeringen ontvangen een studentenovereenkomst sluiten, maar dit enkel tijdens de schoolvakanties.

STUDENTENWERK VAN A TOT Z GEREGELD!

IN EEN NOTENDOP

Wie is student?

Een student wordt door de wetgeving niet gedefinieerd, het moet steeds gaan om een persoon voor wie studeren het hoofddoel is.

Volgende categorieën worden als student beschouwd:

- jongeren die 15 jaar oud zijn (we maken een onderscheid tussen wel of niet onderworpen aan de voltijdse leerplicht);
- jongeren ouder dan 15 jaar in het deeltijds onderwijs en zonder werkloosheidsuitkering, maar wel enkel tijdens de schoolvakanties;
- jongeren die minstens 16 jaar oud zijn;
- jongeren ouder dan 18 jaar die verder studeren.

Wie is geen student?

- studenten die langer dan twaalf maanden ononderbroken bij dezelfde werkgever werken;
- studenten in avondschool (opleidingen georganiseerd na 17u) of met deeltijds leerplan;
- studenten die bij wijze van stage onbezoldigde arbeid verrichten in het kader van hun studieprogramma, tenzij buiten de stagetijd (bijvoorbeeld in het weekend of 's avonds);
- studenten die deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen, verbonden zijn door een deeltijdse arbeids- of stageovereenkomst, een industriële overeenkomst of een leerovereenkomst van de middenstand of die overbruggingsuitkeringen genieten.

ARBEIDSRECHT STUDENTENARBEID

De wettelijke bepalingen met betrekking tot de tewerkstelling van studenten zijn terug te vinden in de artikelen 120 tot 130 van de arbeidsovereenkomstenwet.

Studenten kunnen tewerkgesteld worden als arbeider, bediende, dienstbode of handelsvertegenwoordiger. Afhankelijk hiervan zijn de betreffende artikels van de wet van de arbeidsovereenkomsten van kracht.



ARBEIDSOVEREENKOMST JOBSTUDENTEN

Een arbeidsovereenkomst voor studenten moet aan verschillende vormvereisten voldoen:

- De arbeidsovereenkomst van studenten moet schriftelijk vastgelegd worden en dit uiterlijk op het ogenblik waarop de student in dienst treedt en dus het werk aanvangt.
- Deze overeenkomst moet in twee exemplaren worden opgemaakt: één exemplaar is bestemd voor de student zelf, één voor de werkgever. Bij uitzendarbeid wordt het uitzendkantoor als werkgever beschouwd.
- De tewerkgestelde student moet beschikken over een exemplaar van het arbeidsreglement, waarvoor hij voor ontvangst moet tekenen. Dit geldt zowel voor het arbeidsreglement van het uitzendkantoor als voor het arbeidsreglement van de klant/gebruiker.



Wat moet er in een volledig arbeidsovereenkomst staan?

De identiteit, geboortedatum, woonplaats en/of verblijfplaats van de partijen.	De naam van de gebruiker en de reden van de terbeschikkingstelling.	De begin- en einddatum van de tewerkstelling.
De plaats van tewerkstelling.	Een beknopte beschrijving van de uit te voeren functie.	De arbeidsduur per dag en per week.
De toepasselijkheid van de wet van 12/04/1965 betreffende de bescherming van het loon.	Het overeengekomen loon of de wijze en de basis van de berekening van het loon.	Het tijdstip van betaling van het loon.
Eventueel een beding van proeftijd.	De eventuele plaats van huisvesting, indien de werkgever de student zou huisvesten.	Het bevoegde paritair comité.

ARBEIDSOVEREENKOMST JOBSTUDENTEN

Als onderstaande punten voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het om in de arbeidsovereenkomst van de studenten uitdrukkelijk naar dit arbeidsreglement te verwijzen. Zo niet, moeten ze in het contract vermeld worden.

De aanvang en het einde van een gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid.	De plaats en de manier waarop de persoon te bereiken is die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen bij ongevallen.	De plaats waar de vereiste verbandkist zich bevindt.
De namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad (als die is opgericht).	De namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (als dit is opgericht).	De namen en contactmogelijkheden van de vakbondsafvaardiging (als er een vakbondsafvaardiging is).
Het adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst.	Het adres en telefoonnummer van de inspectie van de sociale wetten.	

Wat zijn de gevolgen als het contract niet overeenstemt met de wettelijke bepalingen?

- De student heeft het recht om de overeenkomst op elk moment te beëindigen zonder opzeggingsvergoeding of -termijn, als:
 - de overeenkomst niet schriftelijk werd opgesteld;
 - de overeenkomst niet tijdig werd afgesloten;
 - de overeenkomst niet de vereiste vermeldingen bevat.
- Als er geen schriftelijke overeenkomst werd opgemaakt of als de vermeldingen over de begin- en einddatum van de overeenkomst of het werkrooster ontbreken, wordt de overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten beschouwd als een gewone arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- Dit betekent dat de werkgever de normale opzeggingstermijnen (minstens 1 week) in acht moet nemen als hij de overeenkomst wenst te beëindigen.
- Als de begin- en einddatum of het werkrooster in de overeenkomst ontbreekt, kan de werkgever aan deze sanctie ontsnappen door te bewijzen dat het ontbreken van deze gegevens de student geen schade berokkent.
- Een werkgever die geen schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten opstelt, riskeert een strafrechtelijke of administratieve sanctie.

PROEFTIJD JOBSTUDENTEN

- De proeftijd in een arbeidsovereenkomst voor studenten is steeds 3 dagen. Vanaf dag 4 is enkel opzegging, ontslag om dringende reden, verbreking, beëindiging in onderling overleg mogelijk.
- Enkel de eerste arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling bij een bepaalde klant in een bepaalde functie kan een proeftijd bevatten.
- Tijdens deze proefperiode kan elk van de partijen de overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.



ARBEIDSDUUR STUDENTENARBEID

De arbeidsduurregeling van de student moet vermeld worden in de arbeidsovereenkomst.

- De wekelijkse arbeidsduur mag niet minder zijn dan een derde van de normale voltijdse arbeidsduur, tenzij voor jobstudenten die enkel onderworpen zijn aan de bijzondere solidariteitsbijdrage.
- De minimumduur van elke arbeidsperiode bedraagt drie uur.

Voor minderjarige studenten die niet langer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht, zijn de maximale arbeidsgrenzen van toepassing. Zij mogen maximaal 8 uur per dag of 40 uur per week werken (38 uren per week effectief of 40 uren gemiddeld met toekenning van ADV). Weet wel dat een student niet standaard voltijds mag werken op wekelijkse basis.



Er kan een hogere dagelijkse en wekelijkse grens worden vastgesteld in volgende gevallen:

- om het hoofd te bieden aan een gebeurd of dreigend ongeval;
- om dringende arbeid uit te voeren aan machines en materiaal;
- om het hoofd te bieden aan een onvoorziene noodzakelijkheid.

Zelfs bij deze uitzonderingen mag de minderjarige student die niet voltijds leerplichtig is niet meer dan 11 uur per dag of 50 uur per week werken.

De periode tussen de beëindiging van de arbeid en de hervatting moet bij deze studenten minstens 12 opeenvolgende uren bedragen.

Voor 15-jarige jobstudenten die wel nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht, geldt dat ze in schoolweken max. 2 uur per schooldag en 12 uur per week mogen werken. In schoolvakanties mogen zij wel tot 8 uur per dag en 40 uur per week werken. De periode tussen de beëindiging van de arbeid en de hervatting moet minstens 14 opeenvolgende uren bedragen.

De minderjarige student (zowel voltijds leerplichtig als niet voltijds leerplichtig) mag bovendien niet langer dan 4,5 uur ononderbroken werken. Na 4,5 uur dient een half uur pauze toegekend te worden. Na 6 uur arbeid bedraagt de pauze 1 uur.

Minderjarige studenten hebben bovendien recht op zondagsrust en een bijkomende rustdag die onmiddellijk moet volgen op of voorafgaan aan deze zondag.

WELKE SOORT JOBS MAG EEN JOBSTUDENT NIET VERRICHTEN?

- Studenten jonger dan 18 jaar mogen niet tewerkgesteld worden voor ondergrondse arbeid in mijnen, groeven en graverijen.
- Arbeid die de krachten van studenten te boven gaat, hun gezondheid bedreigt of in gevaar brengt, is ook niet toegelaten.
- Er bestaat een reeks van welomschreven activiteiten waarin geen studenten mogen tewerkgesteld worden met het oog op hun veiligheid. Die lijst vind je terug onder het item 'veiligheid'.
- Studenten jonger dan 18 jaar mogen geen nachtarbeid verrichten. Dit is arbeid tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends.
- Voor studenten tussen 16 en 18 jaar worden de grenzen verschoven naar de tijdsruimte tussen 22 uur en 6 uur of 23 uur en 7 uur, voor zover zij taken verrichten die wegens hun aard niet mogen uitgesteld of onderbroken worden of wanneer zij in ploegen zijn tewerkgesteld.
- Ook in bepaalde sectoren zijn uitzonderingen mogelijk, zoals in de horeca.
- In geen geval kunnen studenten jonger dan 18 jaar tewerkgesteld worden tussen middernacht en 4 uur 's ochtends. Zij mogen ook niet werken op zon- en feestdagen, mits enkele uitzonderingen (zie volgend hoofdstuk).

TEWERKSTELLING VAN JOBSTUDENTEN OP ZON- EN FEESTDAGEN

In welke gevallen mag een jobstudent tewerkgesteld worden op zon- en feestdagen?

Voor jobstudenten van 15 jaar die wel nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht geldt een verbod op arbeid op zon- en feestdagen.

Jobstudenten tussen de 15 en 18 jaar die niet langer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht mogen in principe ook niet werken op zon- en feestdagen of op de bijkomende rustdag onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan een zondag, maar hierop zijn wel enkele uitzonderingen van toepassing:

- In overmachtssituaties, zoals bij een ongeval, dringende herstellingen of onvoorziene noodwendigheden: in dit geval dient de werkgever de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten binnen drie dagen schriftelijk te verwittigen.
- Medewerking als acteur of figurant bij culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke activiteiten.
- Deelname aan sportmanifestaties.
- Tijdens bepaalde periodes is tewerkstelling mogelijk in ondernemingen in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra, in kleinhandelszaken, kapsalons, 'ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden' en ondernemingen voor het verhuren van boeken, stoelen en vervoermiddelen. In dit geval dient de Inspectie Toezicht op de Sociale wetten minstens 5 dagen op voorhand op de hoogte te worden gebracht.
- In woonzorgcentra (minstens 16 jaar oud).
- Als redder op het strand aan zee of in publiek toegankelijke zwembaden of zwembijvers (minstens 16 jaar oud).
- In kleinhandelszaken.

Volgende beschermingsregels zijn van toepassing:

- Tewerkstelling is beperkt tot één zondag op twee, tenzij een afwijking is toegestaan
- Er moet steeds een bijkomende rustdag worden toegekend, die onmiddellijk moet volgen of voorafgaan aan de zondag.
- De jeugdige werknemer heeft recht op inhaalrust (minstens 36 opeenvolgende uren bij zondagarbeid).

LOON JOBSTUDENTEN

Het loon voor een student die minstens 21 jaar is, bedraagt minstens het gewaarborgd gemiddeld minimummaandloon.

- Dit minimummaandloon bedraagt sinds 1 april 2026 2.189,81 euro.
- Voor studenten jonger dan 21 jaar wordt een percentage van dit minimumloon toegepast.
- Het is mogelijk dat het paritair comité van de sector waarin de student tewerkgesteld wordt, in een hoger minimumloon voorziet naargelang de leeftijd van de student.
- Als er in de sector een studentenloon werd vastgelegd, dan moet dit toegepast worden.



WANNEER WORDT DE OVEREENKOMST MET EEN JOBSTUDENT BEËINDIGD?

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten neemt automatisch een einde op de datum die vermeld staat in het contract zonder dat enige vorm van opzegging vereist is.

Beide partijen kunnen de overeenkomst echter vroegtijdig opzeggen:

- de werkgever doet dit via een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot;
- de student kan de overeenkomst ook opzeggen met een gewone brief.

De opzegging gaat in op de eerste maandag die volgt op de week van de overhandiging, behalve in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de proeftijd in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk een einde kan nemen, zonder opzegging of vergoeding.

Uiteraard kan de overeenkomst ook in onderling akkoord of om dringende reden worden beëindigd.

Wat zijn de opzeggingstermijnen?

Voor de beëindiging van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zijn verkorte opzeggingstermijnen van toepassing.

Bij het niet naleven van deze termijnen moet een opzeggingsvergoeding betaald worden, gelijk aan het loon van de te respecteren opzeggingstermijn of het nog te lopen gedeelte ervan.

Als de overeenkomst beëindigd wordt tijdens de proefperiode, zijn bijzondere regels van toepassing. Meer info daarover vindt u in 'Heeft een jobstudent recht op een proeftijd?'

Opzeggingstermijn	Opzegging gegeven door	
	Student	Werkgever
Overeenkomst van minder dan een maand	1 dag	3 dagen
Overeenkomst van meer dan een maand	3 dagen	7 dagen

WANNEER WORDT DE OVEREENKOMST MET EEN JOBSTUDENT BEËINDIGD?

IN EEN NOTENDOP

De overeenkomst met een jobstudent loopt af:

- bij het verstrijken van de termijn;
- na de opzegging van de arbeidsovereenkomst van:
 - ≤ 1 maand
 - door werkgever: opzeggingstermijn 3 kalenderdagen;
 - door werknemer: opzeggingstermijn 1 kalenderdag;
 - > 1 maand
 - door werkgever: opzeggingstermijn 7 kalenderdagen;
 - door werknemer: opzeggingstermijn 3 kalenderdagen;
- door het betalen van een opzeggingsvergoeding die afhangt van de opzeggingstermijn (of het nog te lopen deel ervan).

HOE ZIT HET MET BELASTINGEN EN KINDERBIJSLAG?

Studentenarbeid en kinderbijslag (groeipakket)

In het algemeen wordt een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag toegekend tot de maand van de 18e verjaardag van het kind (Vlaams Gewest en Duitstalige Gemeenschap) of tot 31 augustus van het jaar van de 18e verjaardag van het kind (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

- Vanaf 18 jaar wordt het recht op uitkeringen, onder bepaalde voorwaarden, toegekend tot het einde van de maand waarin de jongere de leeftijd van 25 jaar bereikt. In dat geval moet de jongere zijn ingeschreven bij een erkende onderwijsinstelling.
- Elk gewest legt zijn eigen voorwaarden op voor het behoud van het recht op kinderbijslag voor jobstudenten.

Vlaams Gewest: Op het Vlaamse niveau heeft de federale kinderbijslag plaats gemaakt voor het Groeipakket. De jobstudent behoudt zijn recht op het “groeipakket” op voorwaarde dat hij het studentencontingent van maximaal 650 gewerkte uren per jaar, in het kader van de arbeidsovereenkomst voor studenten, niet overschrijdt. De winstgevende activiteit die uitgeoefend wordt in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst is beperkt tot 80 uren per maand. Bij overschrijding gaat het recht op “groeipakket” voor desbetreffende maand verloren.

Waals Gewest: Hier wordt een onderscheid gemaakt naargelang de leeftijd van de jobstudent. Voor jongeren onder de 18 jaar is het recht op kinderbijslag onvoorwaardelijk, ongeacht de omvang van de studentenarbeid die verricht wordt. Vanaf 18 jaar (en uiterlijk tot 25 jaar) mogen studenten alleen werken in het kader van een studentenovereenkomst tot maximaal 650 uren per jaar (onder het stelsel van de RSZ-solidariteitsbijdrage). Bovenop deze 650 uren heeft de student ook het recht om 240 uren extra per kwartaal te werken in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst (met gewone socialezekerheidsbijdragen).

HOE ZIT HET MET BELASTINGEN EN KINDERBIJSLAG?

Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Studenten onder de 18 jaar hebben altijd recht op kinderbijslag. Vanaf 18 jaar (en uiterlijk tot 25 jaar) behouden jobstudenten hun recht op kinderbijslag als het aantal gewerkte uren niet meer bedraagt dan 240 per kwartaal voor het eerste, tweede en vierde kwartaal van het kalenderjaar. Als dit urencontingent overschreden wordt, vervalt het recht op kinderbijslag voor het hele kwartaal. Er zijn geen beperkingen op het derde kwartaal op voorwaarde dat de studie na de vakantie hervat worden.

Jongeren die zijn ingeschreven als werkzoekende na een studie, leertijd, opleiding of stage om benoemd te worden in een ambt te hebben beëindigd, blijven recht hebben op kinderbijslag gedurende een periode van 360 kalenderdagen en maximum tot de leeftijd van 25 jaar.

Studentenarbeid en belastingen

Opdat een student fiscaal ten laste zou blijven van zijn ouders, gelden andere regels dan voor het behoud van kinderbijslag.

De student blijft slechts een persoon ten laste:

- wanneer hij deel uitmaakt van het gezin op 1 januari van het aanslagjaar (het jaar waarin de student zijn belastingbrief invult voor zijn inkomsten van het voorgaande jaar);
- wanneer hij niet bij zijn ouders is tewerkgesteld;
- wanneer de nettobestaansmiddelen van het kind het jaarbedrag van 12.300 euro (inkomstenjaar 2026) niet overschrijden.

Voor het vaststellen van de hierboven vermelde nettobedragen, wordt geen rekening gehouden met de bezoldigingen ontvangen door studenten tot een bedrag van 7.010 euro bruto (inkomstenjaar 2026). Door deze vrijstelling van 7.010 euro kunnen studenten dus meer verdienen en toch fiscaal ten laste van hun ouders blijven.

HOE ZIT HET MET BELASTINGEN EN KINDERBIJSLAG?

Zoals iedereen die aan de personenbelasting onderworpen is, hebben studenten recht op een belastingvrije som. Dat betekent dat een deel van de inkomsten niet belast wordt. Voor het aanslagjaar 2027 (inkomstenjaar 2026) bedraagt die belastingvrije som 11.180 euro.

De inkomsten van de student moeten steeds beschouwd worden als persoonlijke inkomsten en mogen niet gecumuleerd worden met deze van zijn ouders. De student zal dus steeds een persoonlijke belastingaangifte moeten invullen.

Wat is het bruto belastbaar inkomen?

Brutoloon – RSZ (13,07 % of 2,71 % voor jobstudenten).



WELKE REGELS VAN DE SOCIALE ZEKERHEID ZIJN VAN TOEPASSING OP STUDENTENARBEID?

De socialezekerheidsregeling voor werknemers is in principe ook van toepassing op studenten. Dat wil zeggen dat normale sociale werkgevers- en werknemersbijdragen moeten betaald worden bij een tewerkstelling van studenten.

De werkgever en student ontsnappen echter onder bepaalde voorwaarden aan het betalen van de normale sociale zekerheidsbijdragen.

Studentenarbeid: een voordelig RSZ-statuu

Studenten kunnen 650 uren per kalenderjaar worden tewerkgesteld aan een gunstig sociaal zekerheidstarief. Men betaalt als werkgever dus niet de gewone, lees duurdere, sociale zekerheidsbijdragen op deze 650 uren maar een verminderde bijdrage, de solidariteitsbijdrage genoemd. Ook de persoonlijke bijdrage van de studenten is lager dan de klassieke sociale zekerheidsbijdragen die worden ingehouden op het loon van andere werknemers. Als werkgever moet men een bijdrage van 5,42 % betalen op het brutoloon en de werknemersbijdrage is gelijk aan 2,71 %.

Een student kan bijgevolg in totaal gedurende 650 arbeidsuren per jaar werken zonder dat de normale sociale zekerheidsbijdragen ingehouden moeten worden.

Wat als het studentencontingent van 650 uren overschreden wordt?

Uiteraard is het perfect mogelijk om als werkgever studenten meer dan 650 uren per kalenderjaar aan de slag te laten gaan. De tewerkstelling vanaf het 651ste uur zal evenwel onderworpen zijn aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. De RSZ heeft echter beslist dat de eerste 650 uren van tewerkstelling onderworpen blijven aan de solidariteitsbijdragen, zelfs al werkt de student meer dan 650 uren op een kalenderjaar. Voorwaarde is wel dat er een correcte DMFA-aangifte wordt gedaan, m.a.w. de tewerkstelling vanaf de 651ste uur moet worden onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen en ook op die manier in de DMFA worden aangegeven.

VEILIGHEID PRIMEERT, OOK VOOR JOBSTUDENTEN

Jongeren hebben weinig of geen werkervaring. Daardoor kunnen ze het gevaar op de werkplek niet altijd goed inschatten. Om onaangename verrassingen en ongevallen zoveel mogelijk te vermijden, geven we u enkele praktische adviezen:

- Hoe meer informatie u aan uw Start People kantoor doorgeeft over de exacte functieomschrijving, risico's en preventieve maatregelen (zie werkpostfiche), hoe beter de student voorbereid is en hoe gemakkelijker zijn integratie zal verlopen.
- Geef bij aankomst van de student in uw bedrijf een (korte) introductie met duidelijke instructies.
- Geef uw student een 'peter', een ervaren vaste werknemer die op hem past en hem zijn taak naar behoren aanleert.
- Laat uw veiligheidsdienst sowieso een oogje in het zeil houden.



Verboden jobs voor studenten

Denk eraan dat bepaalde taken voor studenten verboden zijn. Het gaat onder meer om de volgende taken:

- gemotoriseerde transportwerktuigen en hefwerktuigen besturen, tenzij onder speciale voorwaarden;
- werken met schiethamers;
- werken met houtbewerkingsmachines, leerlooierijmachines, metaalpersen en -scharen, snijmachines (industrie), vormen van plastische stoffen;
- vullen van houders met ontvlambare vloeistoffen en LPG-tanks;
- graafwerk uitvoeren;
- stellingen bouwen en afbreken;
- las- en snijwerk binnen houders uitvoeren, in besloten ruimtes werken;
- hoogstammige bomen snoeien en vellen;
- met perslucht werken;
- werk uitvoeren waar risico's bestaan voor blootstelling aan asbest, kwik, zwavelkoolstof of benzeen;
- schilderwerk uitvoeren met verven die lood bevatten.

Uitzonderingen kunnen worden toegestaan voor studenten boven 18 jaar als ze een studierichting volgen die overeenstemt met het werk waarvoor de verbodsbepaling geldt.

Let op: dit kan enkel na advies van de arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur en het comité voor preventie en bescherming, en de taken moeten worden uitgevoerd onder toezicht van een ervaren werknemer van de onderneming.

UW

JOBSTUDENTEN?

GEREGELD.

Van rekrutering tot
administratie en begeleiding:
Start People maakt
studentenarbeid eenvoudig.



Vind een kantoor
in uw buurt.

startpeople.be

