



De nieuwe studenten-wetgeving in een notendop

INTRODUCTIE

Het jaar 2017 brengt enkele veranderingen in het studentenlandschap. Het studentencontingent van 50 arbeidsdagen wordt vervangen door een contingent van 475 uren. Zo zal een student die een paar uur per dag werkt geen volledige dag meer kwijt zijn. Door deze wijziging kan een student ook méér werken aan lagere sociale zekerheidsbijdragen.

Bovendien zal een tijdige Dimona-aangifte - nog meer dan voorheen - van essentieel belang zijn, gelet op de mogelijke financiële gevolgen voor alle partijen. Meer informatie kan u hieronder terugvinden.

HET STUDENTENCONTINGENT: 475 UREN TEWERKSTELLING AAN SOLIDARITEITSBIJDRAGEN

Studenten kunnen vanaf 1 januari 2017 475 uren ipv 50 dagen per kalenderjaar worden tewerkgesteld aan een gunstig sociale zekerheidstarief. Men betaalt als werkgever dus niet de gewone, lees duurdere, sociale zekerheidsbijdragen op deze 475 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.

Deze solidariteitsbijdrage, te betalen op het brutoloon, wijzigt niet met de nieuwe wetgeving en komt overeen met een bijdrage van 5,42% voor de werkgever en 2,71% als werknemersbijdrage.

Merk op dat er sinds 1 juli 2016 geen verplichting meer bestaat om studenten eerst hun studentencontingent te laten uitputten. Studenten kunnen beslissen om onmiddellijk aan hogere sociale zekerheidsbijdragen te werken. Dit moet vooraf schriftelijk worden vastgesteld. Uiteraard gaan we hierover eerst met u in overleg, gelet op de financiële impact.

Berekening van het contingent van 475 uren

Enkel de werkelijk gepresteerde uren worden in mindering gebracht van het contingent. Zo worden bijvoorbeeld niet-gepresteerde feestdagen en betaalde ziekteperioden niet aangerekend op het contingent. Voor de berekening van de solidariteitsbijdrage wordt de vergoeding voor deze uren echter wel bij het loon gevoegd.

Er werd ons meegegeven dat het aantal gepresteerde uren naar boven moet worden afgerond. Een weekprestatie van bijvoorbeeld 37 uren en 30 minuten wordt afgerond naar 38 uren.

Ook overuren die studenten presteren, worden aangerekend op het studentencontingent, voor zover er bij de aangifte van deze overuren uiteraard nog uren in het contingent over zijn. Zo niet moeten de overuren aan hogere sociale zekerheidsbijdragen doorgegeven worden.



Consultatie van het contingent van 475 uren

Om studenten en werkgevers in staat te stellen met zekerheid te bepalen hoeveel uren een student nog kan werken binnen het stelsel van de gunstige solidariteitsbijdragen, wordt de bestaande webapplicatie Student@work behouden. Op de website www.studentatwork.be kan nagegaan worden hoeveel uren de student reeds gewerkt heeft of ingepland werd, alsook het nog resterende saldo van de 475 uren opgevraagd worden.

DIMONA- aangifte

Bij de aangifte van de tewerkstelling van studenten (DIMONA) moet men als werkgever het aantal voorziene uren van tewerkstelling aangeven. Het saldo van het studentencontingent wordt vervolgens onmiddellijk met het aantal in de DIMONA-aangifte vermelde uren vermindert.

De RSZ treedt voortaan strenger op in geval van een laattijdige DIMONA-aangifte. Bij een laattijdige aangifte is het niet mogelijk om de studenten te laten werken aan lagere solidariteitsbijdragen.

Enkel de uren die via de DIMONA-aangifte werden meegedeeld en door de RSZ aanvaard, garanderen dat de werkgever een DMFA-aangifte kan doen met een solidariteitsbijdrage. Zonder een tijdige DIMONA-aangifte zal een DMFA-aangifte onder solidariteitsbijdrage niet worden aanvaard, ook al is het studentencontingent niet opgebruikt.

Het is dan ook uiterst belangrijk dat u tijdig de correcte informatie met betrekking tot de arbeidsduur van de student doorgeeft aan uw Start People kantoor. Een laattijdige DIMONA-aangifte zorgt er niet alleen voor dat de tewerkstelling van de student meer kost. Het kan ook aanzienlijke boetes met zich meebrengen voor u als gebruiker en voor ons als uitzendbureau. Bovendien kunnen wij bij laattijdige DIMONA-aangiften onze erkenning verliezen. Om die redenen kunnen we dan ook niet zomaar een laattijdige DIMONA-aangifte doen als u de nodige gegevens doorgeeft na aanvang van de prestaties.

DIMONA- wijziging

Wanneer de student onverwacht minder uren moet presteren of heeft gepresteerd dan u oorspronkelijk had doorgegeven en dus door ons in de studentenovereenkomst werd opgenomen, kan er niet zomaar een DIMONA-wijziging gebeuren. Hetgeen voorzien is in de studentenovereenkomst en door de student is ondertekend, is immers bindend. Geef ons dan ook mee om welke reden het aantal voorziene prestaties niet werd geleverd, zodat we de juiste handelingen kunnen stellen.

Wanneer de student onverwacht meer uren moet presteren, moet een wijzigende DIMONA - aangifte gedaan worden. Deze wijziging zal niet beschouwd worden als een laattijdige DIMONA-aangifte. Evenwel is het niet gegarandeerd dat deze bijkomende prestaties ook aan lagere solidariteitsbijdragen kunnen doorgegeven worden. Enkel wanneer het contingent nog niet uitgeput is, zal voor de niet-gereserveerde uren van dat kwartaal de solidariteitsbijdrage kunnen worden toegepast. Ook hier is het uiterst belangrijk dat u deze informatie zo snel mogelijk overmaakt aan uw Start People kantoor.



Een student meer dan 475 uren tewerkstellen?

Het is nog steeds mogelijk om studenten te laten presteren buiten het studentencontingent.

De prestaties bovenop het studentencontingent zijn evenwel onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Op basis van de informatie waarover we beschikken, zijn de prestaties binnen het studentencontingent van 475 uren gegarandeerd aan solidariteitsbijdragen, zelfs al werkt de student meer dan het voorziene contingent. Voorwaarde is wel dat er een correcte DMFA-aangifte wordt gedaan.

Indien de student wordt tewerkgesteld via Start People, zorgt uw Start People team uiteraard voor het bewaken van dit contingent en de daaraan gekoppelde administratieve taken, zoals de aangifte van de tewerkstelling van studenten (DIMONA en DMFA).

WIE KOMT IN AANMERKING VOOR EEN STUDENTENJOB?

De nieuwe wetgeving wijzigt niets aan het begrip student. Onder het begrip student verstaan we niet alleen scholieren van het secundair onderwijs, maar bijvoorbeeld ook studenten van het hoger en universitair onderwijs en personen die examens voorbereiden voor de centrale examencommissie.

De basisvoorwaarden om in aanmerking te komen voor een studentenjob zijn enerzijds dagonderwijs volgen en anderzijds in hoofdstatuut student zijn.

Ondanks het feit dat er geen algemene definitie wordt gegeven van het begrip student, omschrijft de Arbeidswet wel minimale voorwaarden om te mogen werken (al dan niet met een studentenovereenkomst).

Men kan maar tewerkgesteld worden indien men minstens 15 jaar is en niet meer onderworpen is aan de voltijdse leerplicht. Volgens de wet is men niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht, indien men:

- 15 jaar oud is en de eerste twee jaren van het middelbaar heeft voltooid, of
- 16 jaar oud is.

Hoewel het begrip student erg ruim moet geïnterpreteerd worden, zijn er een aantal categorieën studenten die niet met een arbeidsovereenkomst voor studenten mogen tewerkgesteld worden. Het betreft:

- studenten die al meer dan 12 maanden ononderbroken werken,
- studenten ingeschreven in het avondonderwijs of studenten die een opleiding volgen met een beperkt leerplan,
- leerlingen die deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen, tenzij ze tijdens de schoolvakanties werken en enkele bijkomende voorwaarden vervullen,
- studenten die bij wijze van stage onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma. Voor arbeid die zij niet in het kader van hun studies verrichten, kan echter nog wel een arbeidsovereenkomst voor studenten worden gesloten.



Wanneer jongeren niet als student beschouwd kunnen worden, betekent dit dat ze niet kunnen genieten van de gunstige voorwaarden en bescherming van het studentenstatuut. Een tewerkstelling kan eventueel gebeuren via een traditioneel vol- of deeltijdse arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

DE STUDENTENOVEREENKOMST EN DE ARBEIDSDUUR

Een arbeidsovereenkomst voor studenten dient steeds voor een bepaalde duur te worden gesloten. Een arbeidsovereenkomst voor studenten kan voor een ononderbroken duur van maximaal 12 maanden worden gesloten.

In het kader van uitzendarbeid is deze maximumduur van weinig belang, vermits het eigen is aan uitzendarbeid dat de tewerkstelling gebeurt op basis van kortstondige arbeidsovereenkomsten met tussenin regelmatige onderbrekingen.

De arbeidsduurregeling van de student moet vermeld worden in de arbeidsovereenkomst. De wekelijkse arbeidsduur mag echter niet minder zijn dan één derde van de normale voltijdse arbeidsduur, tenzij voor jobstudenten met beperkte RSZ-bijdragen. De minimumduur van elke arbeidsperiode bedraagt 3 uur.

Behalve voor minderjarige studenten, waarvoor een aantal bijzondere, beschermende maatregelen gelden, zal de te respecteren arbeidsduur, inclusief overuren en rusttijden, dezelfde zijn als voor uw gewone werknemers.

STUDENTENLOON

Bij de bepaling van het loon van de student geldt dezelfde regel als bij andere uitzendkrachten. Dit brengt met zich mee dat de student – uitzendkracht recht heeft op hetzelfde loon als dat wat hij zou ontvangen indien hij rechtstreeks door u zou zijn aangeworven.

Het minimumloon voor een student bedraagt minstens het gewaarborgd gemiddeld minimum maandloon. Voor werknemers jonger dan 21 jaar die student zijn, moeten op het GMMI volgende percentages worden toegepast:

20 jaar	94 %
19 jaar	88 %
18 jaar	82 %
17 jaar	76 %
16 jaar en jonger	70 %

Het is mogelijk dat het paritair comité van de sector waarin de student tewerkgesteld wordt een hoger minimumloon voorziet naargelang de leeftijd van de student. Als er in uw sector een jongerenloon voorzien is, moet dit toegepast worden.



HOE EEN STUDENT ZO VEILIG MOGELIJK TEWERKSTELLEN?

Jongeren hebben weinig of geen werkervaring. Daardoor kunnen ze het gevaar op de werkplek niet altijd goed inschatten. Jaarlijks gebeuren er helaas zware en dodelijke ongevallen. Om onaangename verrassingen en ongevallen in de mate van het mogelijke te vermijden, geven wij u enkele praktische tips:

- hoe meer informatie u aan uw Start People kantoor doorgeeft over de exacte jobomschrijving, risico's en preventiemaatregelen (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;
- zorg ervoor dat de student altijd onder toezicht werkt;
- laat uw veiligheidsdienst sowieso een extra oogje in het zeil houden.

Denk eraan dat heel wat activiteiten voor studenten **verboden** zijn waaronder:

- gemotoriseerde transportwerktuigen en hefwerktuigen besturen (tenzij speciale toelating van de arbeidsinspectie);
- werken met schiethamers;
- werken met houtbewerkingmachines, leerlooierijmachines, metaalpersen en -scharen, snijmachines (industrie), vormen van plastische stoffen;
- houders met ontvlambare vloeistoffen en LPG-tanks vullen;
- 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.

Arbeid die hun krachten te boven gaat, hun gezondheid bedreigt of in gevaar brengt, is ook niet toegelaten.

Bepaalde uitzonderingen kunnen worden toegestaan voor studenten boven 18 jaar als ze een studierichting volgen die overeenstemt met het werk waarvoor de verbodsbepaling geldt. Dit na advies van de arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur en het Comité voor Preventie en Bescherming.

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 tijdruimte 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 kunnen uitzonderingen voorzien zijn (bijv. horeca). In geen geval kunnen studenten jonger dan 18 jaar tewerkgesteld worden tussen middernacht en 4 uur 's ochtends.

Een gedetailleerde lijst van de verboden werkzaamheden voor jobstudenten kan u steeds bij uw Start People kantoor bekomen.

CONCLUSIE

Ook dit jaar hopen we samen met de studenten dat ze opnieuw talrijk aan het werk gezet worden om hen de mogelijkheid te bieden een centje bij te verdienen.
