

Start People - Info voor werkgevers: Studentenarbeid & Jobstudenten

Contents

STUDENTENWERK VAN A-Z GEREGLD!.....	2
WANNEER SPREKEN WE OVER STUDENTENARBEID?	2
WIE KAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR STUDENTEN AFSLUITEN?	2
WIE KAN GEEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR STUDENTEN AFSLUITEN?.....	3
IN EEN NOTENDOP	3
WIE IS STUDENT?.....	3
WIE IS GEEN STUDENT?.....	3
Arbeidsrecht studentenarbeid	4
Arbeidsovereenkomst jobstudenten.....	5
WAT MOET ER IN EEN VOLLEDIGE ARBEIDSOVEREENKOMST STAAN?.....	5
WAT ZIJN DE GEVOLGEN ALS HET CONTRACT NIET OVEREENSTEMT MET DE WETTELIJKE BEPALINGEN?	6
Proeftijd jobstudenten	7
IN EEN NOTENDOP	7
Arbeidsduur studentenarbeid	8
Welke soort jobs mag een jobstudent niet verrichten?.....	9
Loon jobstudenten	10
Wanneer wordt de overeenkomst met een jobstudent beëindigd?	11
WAT ZIJN DE OPZEGGINGSTERMIJNEN?	11
IN EEN NOTENDOP	11
Hoe zit het met belastingen en kinderbijslag?	13
STUDENTENARBEID EN KINDERBIJSLAG.....	13
STUDENTENARBEID EN BELASTINGEN	13
WAT IS HET BRUTO BELASTBAAR LOON?.....	14
Welke regels van de sociale zekerheid zijn van toepassing op studentenarbeid?	15
STUDENTENARBEID: EEN VOORDELIG RSZ-STATUUT	15
WAT ALS HET STUDENTENCONTINGENT VAN 475 UREN OVERSCHREDEN WORDT?.....	15
Veiligheid primeert, ook voor jobstudenten	16
VERBODEN JOBS VOOR STUDENTEN.....	16

STUDENTENWERK VAN A-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.

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.
- Studenten die onderwijs met een voltijds leerplan volgen.
- Jongeren die deeltijds onderwijs volgen, dit is enkel mogelijk bij een andere werkgever dan bij degene waarbij ze een praktische opleiding op de werkplek volgen

- Jongeren die deeltijds onderwijs volgen buiten de uren waarop de theoretische of praktische opleiding georganiseerd wordt.

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 (zie vorig punt).
- Studenten die bij wijze van stage onbezoldigde arbeid verrichten in het kader van hun studieprogramma.

IN EEN NOTENDOP

WIE IS STUDENT?

Een student wordt door de wetgeving niet gedefinieerd, het moet steeds gaan om een persoon voor wie het studeren het hoofddoel is. Volgende categorieën worden als student beschouwd:

- jongeren die 15 jaar oud zijn en het tweede jaar middelbaar onderwijs gevolgd hebben;
- 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.

Arbeidsrecht studentenarbeid

De wettelijke bepalingen met betrekking tot de tewerkstelling van studenten zijn terug te vinden in de artikelen 120 tot 130ter 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: Eén 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 VOLLEDIGE ARBEIDSOVEREENKOMST STAAN?

1. de identiteit, geboortedatum, woonplaats en eventuele verblijfplaats van de student;
2. de datum van het begin en einde van de overeenkomst;
3. de plaats van uitvoering van de overeenkomst;
4. een korte omschrijving van de functie;
5. de arbeidsduur per dag en per week;
6. de toepasselijkheid van de loonbeschermingswet van 12 april 1965;
7. het overeengekomen loon of de wijze en basis van de berekening van het loon;
8. het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
9. een eventueel beding van proeftijd;
10. als de werkgever zich ertoe verbindt de student te huisvesten, dan moet deze plaats ook opgenomen worden in de overeenkomst;
11. het bevoegde paritaire comité;
12. de aanvang en het einde van de gewone werkdag en de pauzes. Bij een voltijdse tewerkstelling volstaat de verwijzing naar het arbeidsreglement van de klant. Bij deeltijdse overeenkomsten moet, bij een vast uurrooster, het uurrooster in de overeenkomst vermeld worden, of moet, bij een flexibel uurrooster, verwezen worden naar het uurrooster volgens het arbeidsreglement van de klant en dat bovendien uitgehangen wordt op de plaats van tewerkstelling en gekend is door de student
13. de plaats en de manier waarop de persoon te bereiken is die, aangewezen is om eerste hulp te verlenen;
14. de plaats waar de vereiste verbandkist zich bevindt;
15. als er een Ondernemingsraad bestaat, de namen en contactmogelijkheden met de werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad;
16. als er een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk bestaat, moeten ook de namen en de contactmogelijkheden met de werknemersvertegenwoordigers van dit Comité vermeld worden in de overeenkomst;

17. als er een vakbondsafvaardiging bestaat, moeten ook de namen en contactmogelijkheden met de leden ervan aangeduid worden;
18. het adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;
19. het adres en telefoonnummer van de inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Als de vermeldingen 12 tot 19 in het arbeidsreglement voorkomen, volstaat het om in de studentenovereenkomst uitdrukkelijk naar het arbeidsreglement te verwijzen.

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.
- 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.

IN EEN NOTENDOP

- Een proeftijd in een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor studenten bedraagt 3 dagen;
- Vanaf dag 4: enkel opzegging, ontslag om dringende reden, verbreking, beëindiging in onderling overleg mogelijk;

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, 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).

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 niet meer dan 10 uur per dag of 50 uur per week werken.

De minderjarige student 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.

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

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 de onveiligheid. 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 of bijkomende rustdagen, noch overwerk verrichten, tenzij:
 - 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.

Als dit het geval is, moet de werkgever de sociale inspectie schriftelijk verwittigen binnen de drie dagen, de klant/gebruiker wordt hier als werkgever beschouwd. Studenten jonger dan 18 jaar hebben dan recht op inhaalrust.

Loon jobstudenten

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

- Dit minimummaandloon bedraagt 1.562, 59 euro (voor minder dan 6 maanden anciënniteit in de onderneming) indien de student tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst van minstens 1 maand.
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

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

- Studenten jonger dan 18 jaar hebben steeds recht op kinderbijslag ongeacht de grootte van het bedrag dat hij/zij verdient en of hij/zij nog studeert.
- Tijdens de zomervakantie (met inbegrip van september) kan de student ouder dan 18 jaar en jonger dan 25 jaar werken zonder dat hij het risico loopt om zijn recht op kinderbijslag te verliezen, dit ongeacht het aantal gepresteerde uren of het verdiende inkomen, behalve tijdens zijn laatste zomervakantie tijdens dewelke hij maximaal 240 uren mag werken
Buiten de zomervakantie wordt dit recht beperkt. De student mag dan maximaal 240 uur per trimester werken. Werkt hij meer, wordt het recht op kinderbijslag voor dat kwartaal geschorst.
- Heeft de student zich al ingeschreven als werkzoekende in wachttijd, dan mag hij gedurende de laatste zomervakantie maximaal 240 uur werken. Na de zomervakantie zal hij maximaal 541,09 EUR bruto euro bruto per maand kunnen verdienen. Als de student meer dan dat bedrag verdient, zullen de ouders het recht op kinderbijslag verliezen.

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 hij in een tweoudergezin ten laste is, minder dan 3.270 euro (inkomstenjaar 2018) bruto belastbaar inkomen per jaar verdient;

- wanneer de student ten laste is van een alleenstaande ouder, is de grens vastgesteld op 4.720 euro (inkomstenjaar 2018) bruto belastbaar inkomen per jaar;
- om te beoordelen of iemand in aanmerking komt als persoon ten laste, wordt geen rekening gehouden met de eerste schijf van 2.720 euro (inkomstenjaar 2018) die wordt verdiend met een studentenjob.

De student zal zelf belastingen moeten betalen als zijn jaarlijks inkomen groter is dan 11.042 euro bruto (inkomstenjaar 2018). Overschrijdt zijn inkomen deze grens niet, zal de ingehouden bedrijfsvoorheffing teruggestort worden.

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 belastingsaangifte moeten invullen.

WAT IS HET BRUTO BELASTBAAR LOON?

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 socialezekerheidsbijdragen.

STUDENTENARBEID: EEN VOORDELIG RSZ-STATUUT

Studenten kunnen 475 uren 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. 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 475 arbeidsuren per jaar werken zonder dat de normale socialezekerheidsbijdragen ingehouden moeten worden.

WAT ALS HET STUDENTENCONTINGENT VAN 475 UREN OVERSCHREDEN WORDT?

Uiteraard is het perfect mogelijk om als werkgever studenten meer dan 475 uren per kalenderjaar aan de slag te laten gaan. De tewerkstelling vanaf de 476ste uur zal evenwel onderworpen zijn aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. De RSZ heeft echter beslist dat de eerste 475 uren van tewerkstelling onderworpen blijven aan de solidariteitsbijdragen, zelfs al werkt de student meer dan 475 uren op een kalenderjaar. Voorwaarde is wel dat er een correcte DMFA-aangifte wordt gedaan, m.a.w. de tewerkstelling vanaf de 476ste 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. Jammer genoeg gebeuren er nog jaarlijks 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.
- 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 opdrachten

- gemotoriseerde transportwerktuigen en hefwerktuigen besturen (tenzij speciale toelating van de arbeidsinspectie);
- 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 maar na advies van de arbeidsgeneesheer, de veiligheidschef en het Comité voor Preventie en Bescherming.