

**Studentenjobs:
zo is dat wettelijk
geregeld**

2026



Inhoudstafel

1	Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten	3
1.1	Wie kan tewerkgesteld worden in het kader van een studentenovereenkomst?	3
1.2	De vorm van de overeenkomst	3
1.3	Proefbeding	5
1.4	Het loon	5
1.5	Het studentencontingent raadplegen	5
1.6	Welke uren tellen mee in het studentencontingent?	6
1.7	Einde van de overeenkomst	6
2	Sociale zekerheid	7
2.1	De onderwerping aan de RSZ	7
2.2	Solidariteitsbijdrage	7
2.3	Kinderbijslag	7
2.4	Werkloosheidsreglementering	7
3	Fiscaliteit	8
3.1	De inkomstenbelasting	8
3.1.1	Weerslag op de belastingstoestand van de ouders	8
3.1.2	Weerslag op de belastingstoestand van de student	9
3.2	De bedrijfsvoorheffing	9
4	Beschermingsmaatregelen	10
4.1	Nachtarbeid	10
4.2	Rusttijd	10
4.3	Arbeid op zondag en op betaalde feestdagen	10
5	Veiligheid en gezondheid	11
5.1	Medisch onderzoek	11
5.2	Werkkledij	11
5.3	Individuele beschermingsmiddelen	11
5.4	Informatie	11
5.5	Werkpostfiche	11
6	Buitenlandse studenten	12
6.1	Onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte	12
6.2	Onderdaan van een land dat geen deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte	12

Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

1.1 Wie kan tewerkgesteld worden in het kader van een studentenovereenkomst?

Jongeren die de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt. Afhankelijk van hun schoolloopbaan gelden hierbij twee situaties:

- **Jongeren van 15 jaar of ouder die de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met een volledig leerplan hebben gevolgd** – en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht – kunnen tewerkgesteld worden in het kader van een gewone studentenovereenkomst.
- **Jongeren van 15 jaar die die twee leerjaren (nog) niet hebben gevolgd**, kunnen enkel tewerkgesteld worden voor zogenaamde **'lichte studentenjobs'**. Meer informatie over de voorwaarden en toegelaten activiteiten vindt u op werk.belgie.be.

Het betreft in het bijzonder :

- de jongeren die voltijds onderwijs volgen én de leeftijd van 15 jaar en meer hebben bereikt.
- alle jongeren die alternerend leren. Dit zijn de voorwaarden:
 - > *de studentenarbeid is enkel mogelijk wanneer zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de werkplek.*
 - > *de jongeren krijgen geen werkloosheidsuitkering, noch een inschakelingsuitkering.*
 - > *de studentenarbeid geldt uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgever dan diegene bij wie de student zijn praktische opleiding volgt op de werkplek. Tijdens de zomermaanden juli en augustus kan de student wel een vakantiejob doen bij zijn stagegever.*

Kunnen niet met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten tewerkgesteld worden :

- de studenten die sedert dan 12 maanden werken bij dezelfde werkgever;
- de studenten die in een avondschool zijn ingeschreven, of die onderwijs met een beperkt leerplan, behalve in bijzondere gevallen;
- de studenten die als stage onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma.

Voor de reglementering betreffende de buitenlandse studenten verwijzen wij naar punt 6.

1.2 De vorm van de overeenkomst

Om studenten tewerk te stellen tegen een solidariteitsbijdrage moet een schriftelijke overeenkomst voor studentenarbeid worden opgemaakt en ondertekend uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding. Het betreft steeds een overeenkomst voor bepaalde duur. Zelfs als de student jonger dan 18 jaar is, kan hij eigenmachtig zijn overeenkomst afsluiten en opzeggen en kan hij zelf zijn loon in ontvangst nemen, behalve wanneer er vanwege de ouders of de voogd verzet is.

Deze overeenkomst moet vermelden :

1. identiteit, geboortedatum, woonplaats en eventueel verblijfplaats van de partijen ;
2. datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst ;
3. plaats van uitvoering van de overeenkomst ;
4. een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies ;
5. arbeidsduur per dag en per week ;
6. toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers ;
7. overeengekomen loon en, in geval dit niet vooraf kan worden vastgesteld, wijze en basis van berekening van het loon ;
8. tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald ;
9. eventueel beding van proeftijd ;
10. plaats van huisvesting wanneer de werkgever zich ertoe verbonden heeft de student te huisvesten ;
11. bevoegd paritair comité ;
12. de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid ;
13. de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen ;
14. de plaats waar, de bij hetzelfde Reglement, vereiste verbandkist zich bevindt ;
15. in voorkomend geval, de namen en contactgegevens van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad ;
16. in voorkomend geval, de namen en de contactgegevens van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk ;
17. in voorkomend geval, de namen en de contactgegevens van de leden van de vakbondsafvaardiging ;
18. het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst ;
19. het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de Sociale Wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld ;

De vermeldingen vanaf 12 tot en met 19 moeten niet opgenomen worden in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, indien deze vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement. De werkgever is wel verplicht in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten uitdrukkelijk te verwijzen naar deze vermeldingen, opgenomen in het arbeidsreglement. Tevens is de werkgever verplicht een arbeidsreglement te overhandigen aan de student.

1.3 Proefbeding

Bij een weekcontract bedraagt de proefperiode 3 dagen en is eenmalig. Dat wil zeggen dat een uitzendkracht voor eenzelfde functie bij eenzelfde werkgever maar één keer een proefperiode kan krijgen. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens een proeftijd wordt geschorst (ziekte, ongeval), wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing, zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan 3 dagen verlengd kan worden. Het contract kan op elk moment tijdens de proefperiode worden stopgezet.

1.4 Het loon

Er bestaan geen specifieke loonbarema's voor studenten. Om het loon van de student te bepalen, dient men de loonschalen van toepassing in uw onderneming toe te passen. Indien er binnen de sector geen specifieke loonregeling voorzien is, heeft de student minimaal recht op het gewaarborgd minimumloon.

1.5 Het studentencontingent raadplegen

Solidariteitsbijdragen gelden voor de eerste 650 uur die een student per jaar werkt. Die 650 uur noemen we het contingent van de student. De werkgever kan het aantal beschikbare uren studentencontingent op voorhand consulteren in een door de RSZ ter beschikking gestelde databank. Deze databank wordt gevoed met gegevens vanuit een vernieuwde Dimona voor studenten. Deze nieuwe aangifte brengt een aantal bijkomende administratieve verplichtingen mee voor werkgevers. Naast de gegevens die een gewone Dimona voor werknemers moet bevatten, moet de werkgever voor studenten volgende bijkomende gegevens meedelen:

- de aanduiding van de hoedanigheid als student
- het adres en de plaats van uitvoering van de overeenkomst
- de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst
- ingedeeld per kalenderkwartaal, het aantal uren dat de student tegen solidariteitsbijdrage zal worden tewerkgesteld

Voor de student werd een aparte dienstverlenende website ontwikkeld: www.studentatwork.be. Hier kan alle informatie over studentenarbeid worden teruggevonden, alsook een link om het beschikbare contingent te consulteren.

Er bestaat ook een app die de studenten op hun smartphone kunnen downloaden om hun contingent te raadplegen.

Een werkgever die een student wenst aan te werven kan op 2 manieren nagaan hoeveel dagen van het studentencontingent er nog beschikbaar zijn:

- de student overhandigt een attest dat hij gedownload heeft vanop de website.
- uitzendbedrijven kunnen het studentencontingent rechtstreeks raadplegen (zonder gebruik te maken van de unieke code). Maar er zijn voorwaarden: er is een werkelijke jobaanbieding en de voorafgaandelijke expliciete toestemming van de student is opgenomen in het inschrijvingsformulier.

Sinds 1 juli 2016 is er een keuzevrijheid inzake het al dan niet toepassen van de solidariteitsbijdragen: gelegenheidsarbeid, gewone RSZ-bijdragen zijn dus ook steeds mogelijk, zelfs voordat het contingent van 650 uren is uitgeput. Het betreft louter de keuzevrijheid van de partijen om al dan niet de solidariteitsbijdrage toe te passen! Dit verandert niets aan de regel dat iedere student verplicht moet worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten of aan de regels inzake het bijhouden van sociale documenten. Aangezien dit zowel gevolgen heeft voor de student als voor de werkgever wordt deze keuze best op voorhand besproken en ev. vastgelegd in de overeenkomst.

1.6 Welke uren tellen mee in het studentencontingent?

Enkel de effectief gepresteerde uren tellen mee in het studentencontingent, niet de betaalde feestdagen waarop de student niet gewerkt heeft, en ook niet het gewaarborgd loon bij ziekte. Volgens de algemene reglementering is een werkgever natuurlijk nog steeds verplicht om de contractuele uren te laten presteren door de werknemer.

1.7 Einde van de overeenkomst

Omdat het steeds contracten van bepaalde duur betreft, zijn begin- en einddatum verplichte vermeldingen. Een dergelijk contract zal dus automatisch een einde nemen bij het verstrijken van de overeengekomen termijn.

De bijzondere regelgeving voorziet echter ook in de mogelijkheid om de studentenovereenkomst voortijdig op te zeggen door een verkorte opzeggingstermijn te betekenen. De volgende opzegtermijnen zijn van toepassing:

Duur van verbintenis student	Opzeg door werkgever*	Opzeg door student*
<= 1 maand	3 dagen	1 dag
> 1 maand	7 dagen	3 dagen

* Als de proefperiode beëindigd is (want tijdens de proefperiode van maximaal 3 dagen kan het contract zonder opzegtermijn door beide partijen worden beëindigd)

Omdat wij bij Tempo-Team studenten inzetten als uitzendkrachten zijn er flexibelere regels van toepassing wat inzetbaarheid betreft.
Meer weten? Neem contact op met uw consultant.



Sociale zekerheid

2.1 De onderwerping aan de RSZ

Normaal is de student onderworpen aan de RSZ. De student is niet onderworpen aan de RSZ indien (cumulatief) aan al de volgende voorwaarden wordt voldaan :

- de tewerkstelling van de student is gedekt door een schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling van studenten vooraf aan de tewerkstelling opgemaakt (zie punt 1.2)
- de student werkt wanneer hij niet verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinstellingen
- de student werkt niet langer dan 650 uren per kalenderjaar
- er is een tijdige STU Dimona gebeurd

Wordt het contingent overschreden, dan zijn de student en de werkgever die hem op het moment van de overschrijding tewerkstelt, onderworpen aan de normale sociale zekerheidsbijdragen vanaf het 651^{ste} gewerkte uur.

2.2 Solidariteitsbijdrage

Voor de tewerkstelling als student is een solidariteitsbijdrage van 5,42% ten laste van de werkgever en van 2,71% ten laste van de student verschuldigd, op het brutoloon.

2.3 Kinderbijslag

Sinds 2019 kunnen de voorwaarden en voorschriften voor kinderbijslag per regio verschillen.

Voor alle informatie per regio:

- Groeipakket voor Vlaanderen: www.groeipakket.be
- Famiris voor Brussel: www.iriscare.be
- l'AVIQ voor Wallonië: www.aviq.be
- Ostbelgien voor de Duitstalige gemeenschap: www.ostbelgienfamilie.be

2.4 Werkloosheidsreglementering

Voor meer informatie:

www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t35

Fiscaliteit

3.1 De inkomstenbelasting

3.1.1 Weerslag op de belastingstoestand van de ouders

Maakt de student op 1 januari 2027 deel uit van het ouderlijke gezin, dan blijft hij fiscaal te hunnen laste voor zover zijn netto-inkomsten⁽¹⁾ van het voorgaand jaar (2026) niet méér bedragen dan € 12.300. Dit stemt overeen met een brutobedrag van € 22.385⁽²⁾.

LET WEL: Voor het inkomstenjaar 2026 zullen de eerste € 7.010 (geïndexeerd bedrag) niet meegeteld worden in de berekening of een student al dan niet ten laste blijft.



⁽¹⁾ Onder 'netto-inkomsten' wordt verstaan: de inkomsten uit arbeid waaraan, in voorkomend geval, de onderhoudsuitkeringen en inkomsten uit onroerende en roerende goederen moeten worden toegevoegd. Doch de onderhoudsuitkeringen die toegekend zijn aan kinderen ten belope van € 4.200 worden uitgesloten uit het nettobedrag van de bestaansmiddelen.

⁽²⁾ 'Brutobedrag': brutoloon, waarvan de RSZ-bijdrage of de solidariteitsbijdrage wordt afgehouden.

3.1.2. Weerslag op de belastingstoestand van de student

De student moet geen belastingen betalen indien zijn belastbaar netto-inkomen in 2026 lager ligt dan € 11.180⁽³⁾. Dit stemt overeen met een bruto belastbaar inkomen van € 15.971,43⁽⁴⁾. (Hiervan worden de forfaitaire beroepskosten afgetrokken om het netto belastbaar inkomen te bekomen.)

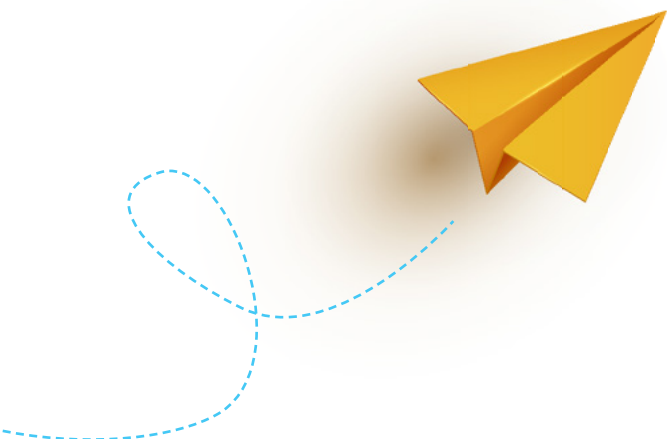
Ongeacht de grootte van zijn inkomen is de student in ieder geval er toe gehouden een aangifte in de personenbelasting in te dienen. Indien hij op 1 juni van het aanslagjaar geen aangifteformulier heeft ontvangen, moet hij er zelf één aanvragen bij de taxatiedienst waaronder hij ressorteert.

3.2 De bedrijfsvoorheffing

De bezoldigingen van de student zijn normaal aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen. Er is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd op de bezoldigingen betaald onder de volgende voorwaarden :

- een overeenkomst voor studenten werd schriftelijk opgesteld vooraf aan de tewerkstelling (zie punt 1.2.);
- studenten werken niet meer dan 650 uren tijdens de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling, met uitzondering van de maanden juli, augustus en september;
- voor deze bezoldigingen geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn; met uitzondering van de solidariteitsbijdrage.

In ieder geval moet de student een belastingaangifte indienen om de door zijn werkgever afgehouden bedrijfsvoorheffing terug te krijgen, aangezien hij geen belastingen zal moeten betalen indien zijn inkomsten lager zijn dan € 11.180 netto belastbaar.



⁽³⁾'Belastbaar netto-inkomen': ontvangen onderhoudsuitkeringen moeten hier wel volledig in aanmerking worden genomen, met dien verstande dat het belastbare nettobedrag op 80% van het toegekende bedrag wordt vastgesteld.

⁽⁴⁾'Bruto belastbaar inkomen': het brutoloon, waarvan de RSZ-bijdrage of de solidariteitsbijdrage afgehouden wordt.

Beschermingsmaatregelen

Naast de bescherming die de arbeidsovereenkomst biedt, voorzien verschillende reglementeringen nog andere voorschriften die de student beschermen. Hieronder enkele aandachtspunten.

4.1 Nachtarbeid

Voor jongeren jonger dan 18 jaar is nachtarbeid (dit is in beginsel tussen 20 uur en 6 uur) verboden. Is de jeugdige werknemer ouder dan 16 jaar? Dan worden de tijdsgrenzen vastgesteld op 22 uur en 6 uur of op 23 uur en 7 uur wanneer de studenten :

- werken verrichten die wegens hun aard niet onderbroken of uitgesteld mogen worden (continu-arbeid);
- ploegenarbeid verrichten.

Voor sommige bedrijfstakken, bedrijven of beroepen, of voor het uitvoeren van bepaalde werken, bestaat er evenwel een afwijking. Dit is het geval voor hotels, restaurants en cafés waar jongeren jonger dan 16 jaar tot 20 uur, en zodra ze 16 jaar zijn tot 23 uur mogen werken.

4.2 Rusttijd

De tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid moet, wat jongeren beneden de 18 jaar betreft, ten minste 12 achtereenvolgende uren bedragen.

4.3 Arbeid op zondag en op betaalde feestdagen

Jongeren beneden de 18 jaar mogen geen arbeid op zondag en op betaalde feestdagen verrichten. Hierop bestaan tal van uitzonderingen. Buiten de zondagsrust moet aan jongeren een bijkomende rustdag worden toegekend onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag. Let wel dat indien jongeren tewerkgesteld worden op zondagen of op bijkomende rustdagen, de inhaalrust niet minder mag bedragen dan 36 opeenvolgende uren.

Veiligheid en gezondheid

5.1 Medisch onderzoek

Bij 18-jarigen is dit een medisch onderzoek afhankelijk van de gezondheidsrisico's waaraan ze zijn blootgesteld. Bij +18-jarigen is dit afhankelijk van de functie.

5.2 Werkkledij

De student moet aangepaste werkkledij dragen, ter beschikking gesteld door de werkgever bij het begin van de tewerkstelling. In het geval van uitzendarbeid ligt deze verantwoordelijkheid bij de gebruikende onderneming.

5.3 Individuele beschermingsmiddelen

De werkgever moet voor het uitvoeren van sommige werkzaamheden gratis individuele beschermingsmiddelen ter beschikking van de student stellen om hem tegen risico's zoals besmetting, ziekten, stralingen, ongevallen, enz. te beschermen. In het geval van uitzendarbeid ligt deze verantwoordelijkheid bij de gebruikende onderneming.

5.4 Informatie

De werkgever moet de student inlichten over de in de onderneming bestaande veiligheids- en gezondheidsorganen zoals :

- de externe dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk ;
- de interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk ;
- het comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Tevens dient de werkgever de aandacht van de student te vestigen op:

- de aard van het uit te voeren werk ;
- het gebruik van machines, e.d. ;
- de na te leven voorschriften ;
- de risico's waaraan de uitzendkrachten zijn blootgesteld tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden.

5.5 Werkpostfiche

Voor elke functie uitgeoefend door de student-uitzendkracht moet door de gebruiker een werkpostfiche worden opgesteld. Het uitzendbureau overhandigt deze werkpostfiche, ingevuld door de gebruiker, aan de student-uitzendkracht.

Buitenlandse studenten

6.1 Buitenlandse studenten die afkomstig zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte

Buitenlandse studenten afkomstig uit een lidstaat van de Europese Unie, alsook studenten afkomstig uit Noorwegen, IJsland en Liechtenstein kunnen in België werken net zoals iedere Belgische student.

6.2 Buitenlandse studenten die afkomstig zijn van een land dat geen deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte

Studenten van buiten de EER kunnen onder dezelfde voorwaarden als een Belgische werknemer tewerkgesteld worden als zij een verblijfsvergunning hebben met de vermelding "arbeidsmarkt: onbeperkt".

Studenten van buiten de EER met een verblijfsvergunning met de vermelding "arbeidsmarkt: beperkt" kunnen tewerkgesteld worden als ze deze verblijfsvergunning kregen omdat zij specifiek naar België zijn gekomen om te studeren. Deze studenten kunnen tijdens het schooljaar tot maximaal 20 uur per week werken en onbeperkt tijdens de schoolvakanties.



Ontdek ons HR-inspiratieplatform, HR Nieuws
op hrm.tempo-team.be of surf naar www.tempo-team.be



Tempo-Team Belgium



www.tempo-team.be

