

Studenten tijdens de kerstvakantie?

Publicatiedatum: 11 december 2008

Voor veel werkgevers is de eindejaarsperiode een extra drukke tijd. Extra hulp is dan zeker welkom. In zo'n geval kan het interessant zijn om studenten in dienst te nemen. Waarmee moet u zoal rekening houden?

1. Vóór of na 31 december 2008?

Even opfrissen - Onder bepaalde voorwaarden is de student niet onderworpen aan de RSZ, en is er alleen een **solidariteitsbijdrage** verschuldigd. Aan de volgende voorwaarden moet voldaan zijn:

- *de student wordt tewerkgesteld met een **schriftelijke 'studentenovereenkomst'** van bepaalde duur;*
- *de student heeft niet langer dan **23 werkdagen** (bij één of meerdere werkgevers) gewerkt tijdens de schoolvakantie (juli, augustus en september), en niet langer dan **23 werkdagen** gedurende de rest van het kalenderjaar (van januari tot juni en van oktober tot en met december).*

Als aan bovenstaande voorwaarden voldaan is, is er dus voor een tewerkstelling van een student in de kerstvakantie enkel een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 8,01% ten laste van de werkgever en van 4,5% ten laste van de student.

Voor een tewerkstelling van een student **tijdens de eerste week van de kerstvakantie (dus vóór 31 december 2008)** moet u goed nagaan of de student nog geen 23 dagen gewerkt heeft buiten de zomermaanden, anders zal u voor deze tewerkstelling wel volledige RSZ-bijdragen moeten betalen.

Voor de bepaling van de periode van maximale tewerkstelling van 23 dagen moet u alle tewerkstellingsperiodes van de student bij elkaar tellen, zelfs als ze bij verschillende werkgevers gepresteerd zijn. Laat daarom best een **verklaring op eer** ondertekenen met het aantal dagen dat de student al gewerkt heeft. Als de student toch meer dan 23 dagen gewerkt heeft, zult u alsnog de volledige RSZ-bijdragen moeten betalen.

Vanaf 1 januari 2009 begint er echter een nieuwe periode te lopen waarin de student opnieuw 23 dagen mag werken. Hier is er dus geen risico dat de student al teveel gewerkt heeft.

Vergeet niet dat u ook voor studenten een **Dimona-aangifte** moet doen. Bovendien moet de student een exemplaar van het arbeidsreglement ontvangen, en hier een ontvangstbewijs voor ondertekenen.

2. Loon

In principe moeten de minimum barema's van de sector worden nageleefd. Als er geen specifieke lonen voor studenten voorzien zijn in de sector, dan moet het gewaarborgd minimum maandinkomen worden toegekend aan studenten die gedurende **minstens 1 kalendermaand** werken.

Het gewaarborgd minimum maandinkomen moet niet worden toegepast voor studenten die gedurende **minder dan 1 kalendermaand** tewerkgesteld worden en waarvoor geen specifieke lonen in de sector zijn voorzien.

3. Arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur mag in principe niet minder bedragen dan $1/3^e$ van de voltijdse arbeidsduur in de onderneming. Op deze grens van $1/3^e$ is wel een uitzondering voor de tewerkstelling van studenten die geen volledige RSZ-bijdragen moeten betalen. Deze studenten kunnen dus voor kortere periodes worden tewerkgesteld, zolang de duur van elke arbeidsperiode niet minder bedraagt dan **3 uur**.

De toegestane arbeidsduur voor studenten **jonger dan 18 jaar** is beperkt tot maximum 8 uur per dag en 39 uur per week. Boven deze grenzen mogen ze geen werk verrichten, behalve in sommige sectoren waar afwijkingen voorzien zijn.

4. Zondagswerk en werken op feestdagen

In principe mogen jongeren van **minder dan 18 jaar** niet op een zondag of een feestdag tewerkgesteld worden. Een aantal sectoren hebben hier echter een **afwijking** op voorzien. Zo mogen jongeren van minder dan 18 jaar in de horeca één zondag op twee en op feestdagen worden tewerkgesteld, of werken in een bakkerij. Ze hebben dan wel recht op inhaalrust.

Tewerkstelling op zondag is onder andere tijdens de kerstvakantie ook mogelijk in badplaatsen, kuuroorden en toeristische centra, met de volgende activiteiten: kleinhandelszaken, kapsalons, openbare vertoningen en amusement, en verhuur van boeken, stoelen en vervoersmiddelen.

Studenten **vanaf 18 jaar** mogen ook op een zondag of een feestdag werken, op voorwaarde dat het personeel binnen de onderneming op een zondag of een feestdag tewerkgesteld mag worden.

In bepaalde gevallen moet men de Sociale Inspectie tenminste 5 dagen op voorhand schriftelijk verwittigen van arbeid op zon- en feestdagen.

5. Betaling feestdagen

De werkgever moet het loon betalen voor de feestdagen die vallen binnen de periode van tewerkstelling.

Voor de feestdagen die vallen na de periode van tewerkstelling, moet gekeken worden naar de duur van de tewerkstelling:

- *tewerkstelling van **minder dan 15 kalenderdagen**: er moet geen feestdag betaald worden na het einde van de overeenkomst;*
- *tewerkstelling van **15 dagen tot één maand**, zonder onderbreking die aan de werknemer is toe te schrijven: de werkgever moet het loon betalen voor één feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst;*
- *tewerkstelling van **meer dan één maand**, zonder onderbreking die aan de werknemer is toe te schrijven: de werkgever moet het loon betalen voor alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.*

Het recht op loon voor de feestdag gaat wel verloren als de student zelf ontslag heeft genomen, ontslagen is om dringende reden, of als hij in die periode bij een andere werkgever is beginnen werken.

Feestdagen die na het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald, tellen niet mee voor de bepaling van de periode van maximale tewerkstelling van 23 arbeidsdagen.
