

Vlaamse overheid



**Agentschap voor Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 310.995

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 26 MAART 2012 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

ontwerpmozendbrief BZ/2012/ jobstudenten

- Aanwervings- en arbeidsvoorwaarden
- Sociale zekerheid en fiscaliteit

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
de heer Hilaire Berckmans
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:  
de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
de heren Francis Van Lindt  
Jos Mermans

anderzijds,

**Werd een eenparig akkoord afgesloten over** bijgaande ontwerp-omzendbrief BZ/2012 jobstudenten

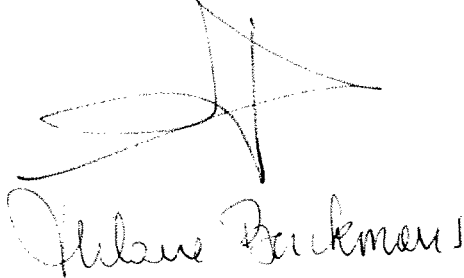
- Aanwervings- en arbeidsvoorwaarden
- Sociale zekerheid en fiscaliteit.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 30 -03- 2012

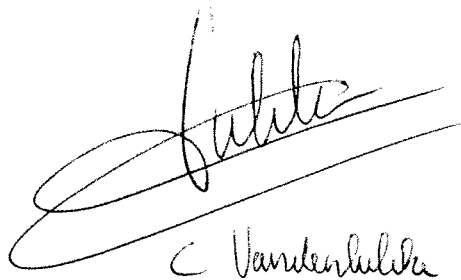
DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:



Helmut Beckmans

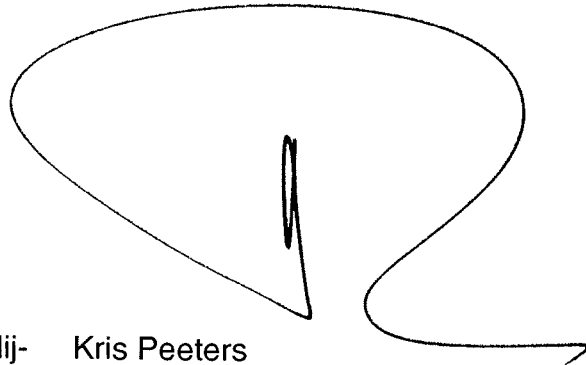
Voor de Federatie van de Christelij-  
ke Syndicaten der Openbare Dien-  
sten



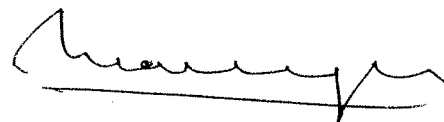
C. Vandenhulst

DE AFVAARDIGING VAN DE  
OVERHEID

De Voorzitter,

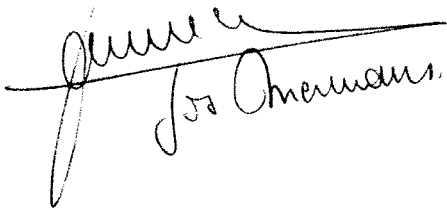


Kris Peeters  
minister-president van de Vlaamse Regering  
en  
Vlaams minister van Economie, Buitenlands  
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

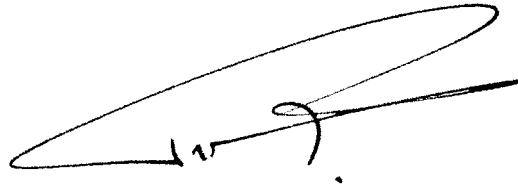


Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



Jos Overmans



Philippe Muyters  
Vlaams minister van Financiën,  
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,  
en Sport

---

## Omzendbrief BZ/2012/

Kabinet van de viceminister-president en  
De Vlaamse minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toeris-  
Me en Vlaamse Rand

Aan de personeelsdiensten van de diensten van de  
Vlaamse overheid

Arenbergstraat 7, 1000 Brussel  
Tel. 02 552 69 00 - Fax 02 552 69 01  
kabinet.bourgeois@vlaanderen.be

Datum:

**Betreft:** jobstudenten

- Aanwervings- en arbeidsvoorwaarden
- Sociale zekerheid en fiscaliteit

In deze omzendbrief worden de aanwervings- en arbeidsvoorwaarden van de jobstudenten vastgelegd en wordt nadere toelichting gegeven omtrent de toepasselijke sociaalrechtelijke en fiscale reglementering.

### 1. De aanwervingsvoorwaarden van jobstudenten

De jobstudenten moeten aan de hierna vermelde voorwaarden voldoen:

1. minstens 16 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanwerving.
2. gedurende het school- of academiejaar dat aan deze indienstneming voorafgaat, voltijds of deeltijds secundair, hoger niet-universitair of universitair onderwijs gevolgd hebben. Hiervan moet een attest worden ingediend.

### 2. Gelijke kansen- en doelgroepenbeleid

Zowel kinderen van personeelsleden als kinderen van niet-personeelsleden moeten dezelfde kansen krijgen zonder voorkeur te geven aan de enen of de anderen.

Uitgangspunt blijft dat men op zoek gaat naar de meest geschikte kandidaat op basis van een volledige en objectieve job- / taakomschrijving en van criteria waaraan de kandidaat moet voldoen.

In het kader van het doelgroepenbeleid geldt voor de tewerkstelling van personeelsleden binnen de Vlaamse overheid tegen 2015 een streefcijfer van 4% voor personen van allochtone afkomst en 3% voor personen met een handicap.

Om de drempelverlagende waarde van de maatregel voor kennismaking met de Vlaamse administratie te versterken, worden de hoofden van de entiteiten ertoe opgeroepen om deze streefcijfers nog scherper te stellen en zo mogelijk tot het dubbele ervan te komen.

Voor de berekening worden alle tewerkstellingen tijdens het jaar samengeteld.

De MOD's staan in voor de bekendmaking van de vacatures via het internet zodat deze ook kunnen geraadpleegd worden door kinderen van niet-personeelsleden en door potentiële kandidaten uit de kansengroepen.

### 3. De arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van jobstudenten:

De jongeren die als jobstudent worden aangeworven, worden in dienst genomen met een schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Deze overeenkomst wordt uiterlijk op het tijdstip dat de jobstudent in dienst treedt afgesloten.

### 4. Specifieke bepalingen voor minderjarige jobstudenten:

#### 4.1. *sluiten van de arbeidsovereenkomst voor jobstudenten:*

Op grond van artikel 43 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (bijzondere bepalingen betreffende de minderjarige werknemers) kan een minderjarige een arbeidsovereenkomst sluiten en beëindigen mits de uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader, moeder of voogd. Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen nadat de vader, moeder of voogd worden gehoord.

Een ouder of voogd moet dus in principe de arbeidsovereenkomst niet mee ondertekenen, omdat men kan uitgaan van een impliciete stilzwijgende machtiging.

#### 4.2. *uitbetaling van het loon:*

Op grond van artikel 44 van de arbeidsovereenkomstenwet kan het loon rechtstreeks aan de minderjarige worden betaald, tenzij er verzet is betekend door de ouder of voogd.

#### 4.3. *arbeidswet van 16 maart 1971:*

Hoofdstuk 3, afdeling 3 van de arbeidswet (dat ook van toepassing is op de publieke sector) omvat een aantal specifieke bepalingen inzake de arbeidstijdregeling voor jeugdige werknemers (arbeidsduur, zondagsrust, overwerk, nachtarbeid), waarmee bij de aanwerving van minderjarigen voor de kinderopvang rekening moet worden gehouden.

### 5. Verloning:

De verloning is vastgesteld in artikel VII 12, §1, 4° van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

#### 5.1. *salaris:*

- De jobstudenten worden bezoldigd aan 80% van het beginsalaris van salarisschaal D111 (graad: assistent), zijnde € 10.368,00 per jaar (100%) of € 1.372,84 bruto/maand geïndexeerd (verhogingscoëfficiënt 1,5460).

- Jobstudenten die aangeworven worden als hoofdmonitor voor kinderopvang worden bezoldigd aan 80% van het beginsalaris van salarisschaal C111 (graad : medewerker), zijnde € 11.184,00 per jaar (100%) of € 1.477,97 bruto/maand geïndexeerd (verhogingscoëfficiënt 1,5460).

- Jobstudenten van 21 jaar en ouder hebben recht op de gewaarborgde minimumbezoldiging voor contractuele personeelsleden, zijnde € 12.727,66 per jaar (100%) of € 1.639,75 bruto/maand geïndexeerd (verhogingscoëfficiënt 1,5460).  
Deze bedragen zijn inclusief standplaatstoelage maar exclusief vakantiegeld en eindejaars-toelage.

### 5.2. *vakantiegeld en eindejaarstoelage:*

De jobstudent heeft recht op een pro rata van het vakantiegeld en eindejaarstoelage.

### 5.3. *sociale voordelen:*

De jobstudent heeft recht op dezelfde sociale voordelen als de andere contractuele personeelsleden, met uitzondering van de hospitalisatieverzekering.

De tussenkomst in de kosten van het woon-werkverkeer met het gemeenschappelijk openbaar vervoer verloopt evenwel niet via het derde-betalerssysteem, maar moet geregeld worden via een schuldvordering.

## 6. Wettelijke feestdagen en vakantiedagen:

De jobstudent heeft recht op de feestdagen zoals de andere personeelsleden. Zij hebben evenwel geen recht op compensatie voor feestdagen die op een dag van inactiviteit vallen. Deze compensatie voor feestdagen wordt immers verplaatst naar de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

De jobstudent heeft recht op een pro rata aantal betaalde vakantiedagen. Bij kortere contracten van minder dan één maand kan om organisatorische redenen het opnemen van vakantie vervangen worden door de uitbetaling ervan.

## 7. Sociale zekerheidsreglementering

### 7.1. *percentage solidariteitsbijdrage*

Aan de hand van een vragenlijst moet worden nagegaan of op het salaris van deze jongeren hetzij de gewone sociale zekerheidsbijdragen moeten betaald worden, hetzij de “solidariteitsbijdrage” (<sup>1</sup>). Ingevolge het koninklijk besluit van 23 december 1996 is een “solidariteitsbijdrage” verschuldigd op het loon van studenten die niet aan de algemene sociale zekerheidsreglementering onderworpen zijn.

Vanaf 1 januari 2012 bedraagt de solidariteitsbijdrage 5,4% voor de werkgever en 2,71% voor de werknemer.

### 7.2. *voorwaarden voor niet onderwerping aan de gewone RSZ-bijdragen:*

Vanaf 1 januari 2012 zijn er geen gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op het salaris van de student indien hij niet meer dan 50 dagen per kalenderjaar werkt gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling (ongeacht de periode van tewerkstelling – zomervakantie of andere periode van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling).

### 7.3. *gevolgen bij overschrijding van het toegelaten aantal werkdagen*

#### 7.3.1. *overschrijding bij verschillende werkgevers:*

Indien de overschrijding van het maximum aantal werkdagen zich voordoet bij verschillende werkgevers, zijn de student en de werkgever die hem op het moment van de overschrijding tewerkstelt, onderworpen aan RSZ-bijdragen vanaf de 51<sup>ste</sup> dag, op voorwaarde dat de werkgever vanaf de 51<sup>ste</sup> dag een correcte aangifte heeft gedaan.

<sup>1</sup> een “solidariteitsbijdrage werd vanaf 1 januari 1997 ingevoerd door artikel 1 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met toepassing van artikel 3,§1,4<sup>o</sup> van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische Monetaire Unie. (B.S. 31/12/96)

### 7.3.2. overschrijding bij één enkele werkgever.

De onderwerping aan de RSZ-bijdragen heeft betrekking op de hele periode van tewerkstelling.

### 8. Dimona-aangifte – elektronische toepassing

Op grond van artikel 7 van het KB van 5 november 2002 <sup>(2)</sup> moeten voor de jobstudenten volgende gegevens worden meegedeeld met de DIMONA-aangifte:

- \* aanduiding van de hoedanigheid van student;
- \* het adres van de plaats van de uitvoering van de overeenkomst indien dit adres verschilt van het adres waaronder de werkgever is ingeschreven bij de instelling;
- \* de datum van het einde van de uitvoering van de overeenkomst.

Vanaf 2012 moeten ook het aantal dagen van tewerkstelling worden meegedeeld, ingedeeld per kalenderkwartaal.

De RSZ heeft vanaf 1 december 2012 een elektronische toepassing (Student@work - 50days) ter beschikking gesteld, zodat de werkgevers het aantal dagen kunnen nagaan waarop de student nog kan tewerkgesteld worden om geen volledige RSZ-bijdragen te betalen.

Hierbij valt op te merken dat de werkgevers vanaf die datum de werkdagen 2012 van hun studenten op de website RSZ kunnen invoeren. De vrijstelling van gewone sociale zekerheidsbijdragen is niet volgens chronologie van de tewerkstellingsdatum, maar volgens datum van invoer op de RSZ-website. Het is dus belangrijk dat de MOD's de dagen van tewerkstelling van een jobstudent zo snel mogelijk ingeven op de RSZ-website.

De student moet de werkgever een attest overhandigen dat hij op elektronische toepassing van de RSZ-site "Student@work - 50days" kan vinden.

### 9. Fiscale bepalingen

Voor de jobstudenten is er geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd op de bezoldigingen betaald of toegekend aan studenten wiens tewerkstelling, in het kader van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, per kalenderjaar, geen 50 arbeidsdagen overschrijdt, op voorwaarde dat voor die bezoldigingen geen bijdragen ter uitvoering van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid, met uitzondering van de solidariteitsbijdrage, verschuldigd zijn <sup>(3)</sup>.

### 10. Ziekte jobstudent – carenzdag – gewaarborgd loon

De tewerkstelling als jobstudent bij de werkgever (een Vlaams ministerie) komt in aanmerking voor de berekening van de anciënniteitsvereiste. Dit betekent concreet dat één maand ononderbroken tewerkstelling als jobstudent tot gevolg heeft dat het betrokken personeelslid onmiddellijk van bij de start van de indiensttreding recht heeft op gewaarborgd loon <sup>(4)</sup>.

<sup>2</sup> Koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de wettelijke pensioenstelsels.

<sup>3</sup> Punt 2.22 van het KB van 5 december 2011 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de bedrijfsvoorheffing (B.S. 9 december 2011 – 1<sup>ste</sup> editie).

<sup>4</sup> Ingeval dat betrokkene werd aangeworven als arbeider of als bediende op proef of met een contract van minder dan 3 maanden. Voor de bediende die voor een onbepaalde tijd of een bepaalde tijd van meer dan 3 maanden werd aangeworven geldt de hogervermelde anciënniteitsvereiste niet. Zij hebben onmiddellijk van bij de indiensttreding recht op gewaarborgd loon.



### 11. Datum van inwerkingtreding

Deze omzendbrief treedt in werking op 1 januari 2012, en vervangt de rondzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/11 van 10 mei 2007 die wordt opgeheven.

### 12. Bijlagen

1. een model van studentenovereenkomst;
2. een vragenlijst betreffende de onderwerping aan de sociale zekerheid;
3. een ontvangstbewijs "Arbeidsreglement".

Geert Bourgeois  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlandse Bestuur,  
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

Tussen

.....  
.....  
.....  
.....

vertegenwoordigd door

.....  
.....

hierna genoemd "de werkgever", enerzijds,

en

.....  
..... (naam en voornaam)

Adres

.....  
.....

Geboorteplaats en -datum

.....  
.....

Nationaliteit

.....  
.....

Geslacht

.....  
.....

hierna genoemd "de werknemer", anderzijds, wordt hetgeen volgt overeengekomen:

**Artikel 1.** De werkgever neemt de werknemer in dienst van ..... tot en met ..... als jobstudent in de functie van .....

Tot het takenpakket van de werknemer behoren volgende activiteiten.

**Art. 2.** Het werk zal uitgevoerd worden op het volgende adres:  
.....  
.....  
.....

**Art. 3.** Onverminderd de hiernavermelde clausules is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing.

**Art. 4.** De gewone arbeidstijd, de rusttijden en de dagen van  
regelmatige onderbreking van de arbeid zijn weergegeven aan de hand  
van het hierna vermelde schema:

dagen gewone arbeidstijd  
arbeidsuren/dag

aantal

---

maandag	van .....	u tot .....	u en van .....	u tot .....
..... u	.....	u		
dinsdag	van .....	u tot .....	u en van .....	u tot .....
..... u	.....	u		
woensdag	van .....	u tot .....	u en van .....	u tot .....
..... u	.....	u		
donderdag	van .....	u tot .....	u en van .....	u tot .....
..... u	.....	u		
vrijdag	van .....	u tot .....	u en van .....	u tot .....
..... u	.....	u		
zaterdag	van .....	u tot .....	u en van .....	u tot .....
..... u	.....	u		
zondag	van .....	u tot .....	u en van .....	u tot .....
..... u	.....	u		

---

Totaal aantal arbeidsuren per week  
.....u

---

**Art. 5.** De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is van toepassing op deze arbeidsovereenkomst.

**Art. 6.** De werknemer ontvangt een salaris van:

.....euro/maand (geïndexeerd) (zijnde 80% van het  
beginsalaris van de salarisschaal D111 of C111)  
of

.....euro/maand (geïndexeerd) (zijnde het  
gewaarborgd minimumloon voor een contractueel personeelslid)  
(<sup>1</sup>)

**Art. 7.** Het loon wordt uitbetaald per maand.

**Art. 8.** De werknemer verklaart uitdrukkelijk in te stemmen met de betaling van het loon op het rekeningnummer  
..... op naam van  
.....

**Art. 9.** De persoon die volgens het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, kan worden bereikt op het volgend adres:

.....  
.....  
..... LOKAAL  
.....  
.....  
.....

---

<sup>1</sup> Aankruisen wat in casu van toepassing is

Deze persoon kan worden bereikt op het telefoonnummer ...../op volgende wijze: .....(2)

**Art. 10.** De verbandkast vereist bij het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming bevindt zich op de volgende plaats:

.....  
.....  
.....lokaal  
.....  
.....

**Art. 11.** De namen en de contactadressen van de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties zijn de volgende:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
Tel.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
Tel.

.....  
.....

**Art. 12.** De werkgever beschikt over een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarvan de contactgegevens zijn:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
Tel.

.....  
.....

**Art. 13.** Omdat deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, eindigt deze normaal op de vastgestelde vervalddag. Nochtans kan iedere partij deze overeenkomst beëindigen vóór de vervalddag, mits volgende opzegtermijnen nageleefd worden:

OPZEGTERMIJN

- opzegging door de werkgever	3 dagen
- opzegging door de werknemer	1 dag

<sup>2</sup> schrappen wat niet past.  
20111004\_0855\_omzendbriefjobstudent2012bijlage1

De opzegging moet schriftelijk meegedeeld worden en gaat in de maandag volgend op de notificatie.

**Art. 14.** De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan alleen geschorst worden om de redenen en volgens de voorschriften bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Opgesteld te ..... op ..... in 3 exemplaren waarvan elk van de partijen erkent één exemplaar te hebben ontvangen.

De werkgever,

De werknemer,

**BIJLAGE 2.**  
**TEWERKSTELLING ALS STUDENT TIJDENS HET HUIDIG KALENDERJAAR**  
**vragenlijst betreffende de onderwerping aan de sociale zekerheid**

1. Identiteit:

Naam : .....

Voornaam : .....

Geboorteplaats : .....

Geboortedatum : .....

Straat en nummer : .....

Postnr. en gemeente : .....

2. Studies:

Volgt of volgde u tijdens de volledige duur van het schooljaar 2011-2012 dagcursussen met volledig of deeltijds leerplan?

JA/NEEN

3. Ev. eerdere tewerkstelling tijdens het jaar 2012:

*Bent u tijdens het kalenderjaar 2012 reeds als jobstudent tewerkgesteld geweest?*

JA/NEEN

Zo ja, gelieve onderstaande tabel in te vullen.

Periode (begin- en einddatum van de overeenkomst)	Naam en adres van de werkgever
van.....tot..... (aantal arbeidsdagen:.....)	
van.....tot..... (aantal arbeidsdagen:.....)	
van.....tot..... (aantal arbeidsdagen:.....)	

Ik bezorg de werkgever hierbij een actueel attest van de RSZ-website "Student@work - 50days".

Ik verklaar op eer dat bovenvermelde gegevens echt en volledig zijn,

Te.....,

op.....2012

(handtekening)

**BIJLAGE 3: ONTVANGSTBEWIJS**

De werknemer erkent hierbij een kopie van het arbeidsreglement van de  
werkgever te hebben ontvangen op

.....  
.....

De werkgever,

De werknemer,