



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 369. 1190

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
9 OKTOBER 2017 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerp van omzendbrief betreffende de aanwervings- en arbeids-  
voorwaarden voor jobstudenten en de toepasselijke regels van de sociale  
zekerheid en fiscaliteit

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
3. de heer Bart Tommelein, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting, Financiën, en Energie;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :  
de heer Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door :  
de heer Luc Verhaeven
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :  
de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

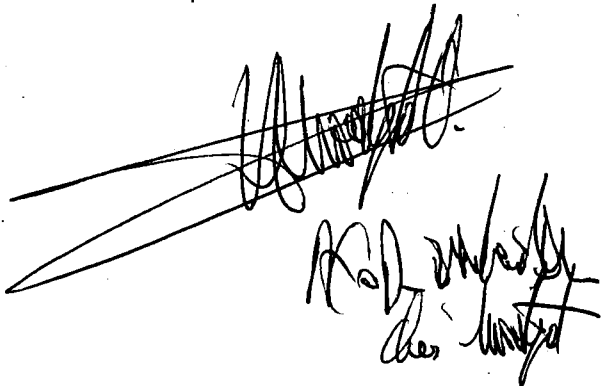
Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerp van omzendbrief betreffende de aanwervings- en arbeidsvoorwaarden voor jobstudenten en de toepasselijke regels van de sociale zekerheid en fiscaliteit.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

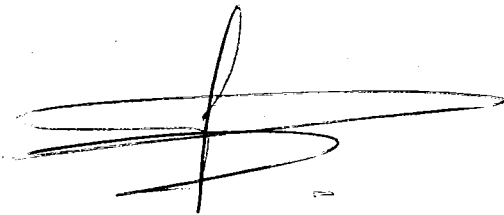
Brussel,  
**13 -10- 2017**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

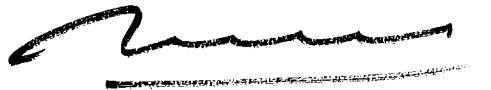


Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

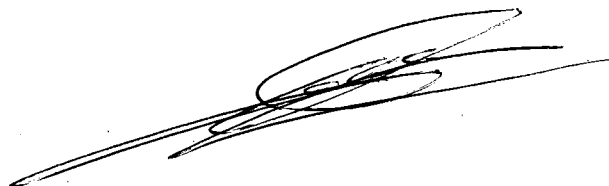


DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

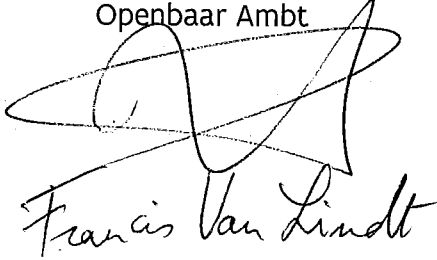


Geert Bourgeois  
Minister-president van de Vlaamse Regering  
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en  
Onroerend Erfgoed

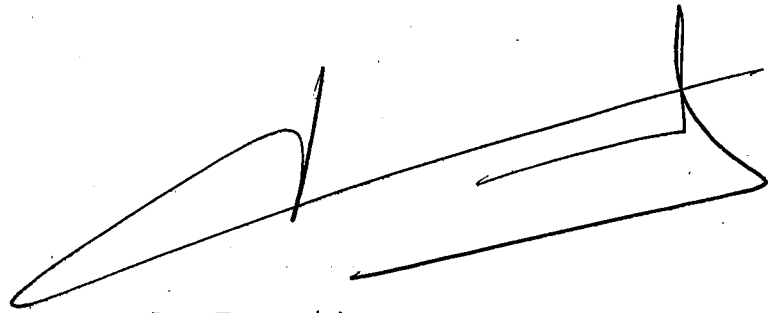


Liesbeth Homans  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen  
en Armoedebestrijding

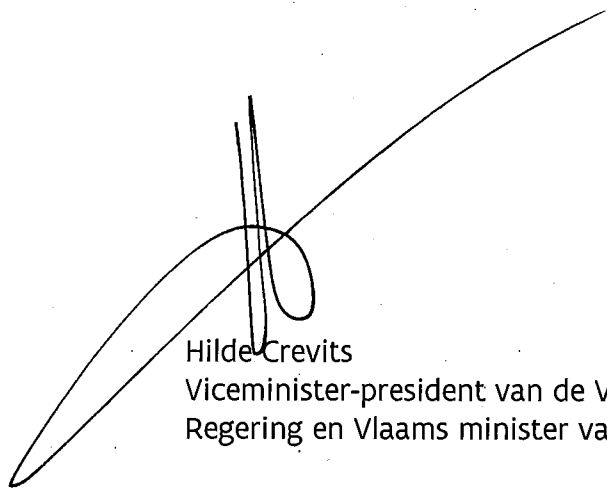
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



Francis Van Lindt



Bart Tommelein  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Begroting,  
Financiën en Energie



Hilde Crevits  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Onderwijs

# Omzendbrief KB/BZ/2017/

Omzendbrief betreffende de aanwervings- en arbeidsvoorwaarden voor jobstudenten en de toepasselijke regels voor de sociale zekerheid en fiscaliteit

Aan de personeelsdiensten van de diensten van de Vlaamse overheid

Kabinet van de viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding  
Arenbergstraat 7, 1000 BRUSSEL  
T 02 552 69 00 – F 02 552 69 01  
E kabinet.homans@vlaanderen.be

Datum:

**Betreft:** de aanwervings- en arbeidsvoorwaarden voor jobstudenten en de toepasselijke regels van de sociale zekerheid en fiscaliteit

## 1. Inleiding

Deze omzendbrief legt de aanwervings- en arbeidsvoorwaarden vast van de jobstudenten, en geeft nadere toelichting omtrent de toepasselijke sociaalrechtelijke en fiscale reglementering van toepassing vanaf 1 januari 2017.

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief KB/BZ/2017/3 van 4 maart 2017.

## 2. De aanwervingsvoorwaarden van jobstudenten

2.1. De jobstudenten moeten aan de hierna vermelde voorwaarden voldoen:

2.1.1. Minstens 16 jaar oud zijn of 15 jaar oud zijn én de eerste twee studie jaren van het middelbaar onderwijs hebben gevolgd op het ogenblik van de aanwerving;

2.1.2. Voor tewerkstelling tijdens de zomervakantie, gedurende het school- of academiejaar dat aan deze indienstneming voorafgaat, voltijds of deeltijds secundair, hoger niet-universitair of universitair onderwijs gevolgd hebben.

Voor tewerkstelling tijdens andere perioden van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling moet aan bovenvermelde voorwaarde voldaan zijn onmiddellijk voorafgaand aan de tewerkstelling.

Hiervan moet een attest worden ingediend.

2.2. avondonderwijs of onderwijs met beperkt leerplan:

De studenten die zijn ingeschreven in een avondschool zijn uitgesloten van het systeem betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Studenten die onderwijs met beperkt leerplan volgen kunnen enkel als jobstudent worden tewerkgesteld tijdens de schoolvakanties.

### 2.3. alternerend leren/werken

Studenten die een systeem van alternerend leren en werken volgen (1) kunnen wel als jobstudent worden aangeworven, als aan volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan:

- zij genieten niet van een werkloosheidsuitkering, noch van een inschakelingsuitkering,
- zij kunnen enkel als jobstudent worden tewerkgesteld wanneer zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de werkplek, en uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgever dan diegene waarbij zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek.

### **3. Gelijkekansen- en doelgroepenbeleid**

Zowel kinderen van personeelsleden als kinderen van niet-personeelsleden moeten dezelfde kansen krijgen.

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 jobstudenten binnen de Vlaamse overheid tegen 2020 een streefcijfer van 20% voor personen van buitenlandse afkomst en 6% voor personen met een handicap of chronische ziekte.

Voor de berekening worden alle tewerkstellingen tijdens het jaar samengeteld.

### **4. Bekendmaking**

De vacatures worden bekendgemaakt via "de site Werken voor Vlaanderen" en via de kanalen die specifiek zijn voor personen uit de kansengroepen (gehandicapten, chronisch zieken en personen van buitenlandse afkomst). Op deze manier kan iedereen de vacatures raadplegen, en worden ook de kansengroepen beter bereikt.

Van dat principe kan worden afgeweken als een entiteit ervoor kiest om een functie van jobstudent te laten vervullen door:

- 1° een persoon die al een leer- of werkervaring heeft bij de entiteit, raad of instelling;
- 2° een persoon uit één van de kansengroepen (gehandicapten, chronisch zieken en personen van buitenlandse afkomst).

In het geval, vermeld in punt 2°, maakt de entiteit de functie enkel bekend via de kanalen die specifiek zijn voor personen uit die kansengroepen.

### **5. De arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van jobstudenten:**

De jobstudent wordt aangenomen met een schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. De overeenkomst wordt gesloten uiterlijk op het tijdstip waarop de jobstudent in dienst treedt.

### **6. Specifieke bepalingen voor minderjarige jobstudenten:**

#### 6.1. Arbeidsovereenkomst:

Op grond van artikel 43 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dat bijzondere bepalingen voor de minderjarige werknemers bevat, kan een minderjarige een

---

<sup>1</sup> Systeem van alternerend leren en werken bestaat uit:

- \* enerzijds, een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid en
- \* anderzijds, een praktische opleiding op de werkplek;

arbeidsovereenkomst sluiten en beëindigen op voorwaarde van de uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn ouder(s) of voogd. Bij gebrek aan die machtiging kan de jeugdrechtbank die machtiging verlenen nadat de ouder(s) of voogd worden gehoord.

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

#### 6.2. Uitbetaling van het loon:

Op grond van artikel 44 van de arbeidsovereenkomstenwet kan het loon rechtstreeks aan de minderjarige worden betaald, tenzij de ouder of voogd daartegen verzet aantekent.

#### 6.3. 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 rekening moet worden gehouden.

### **7. Verloning:**

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

#### 7.1. Salaris:

Jobstudenten ontvangen een salaris dat overeenstemt met 80% van het beginsalaris van salarisschaal D111 (graad: assistent), namelijk 10.368,00 euro per jaar (salarisbedrag aan 100%) of 1.456,85 euro bruto/maand geïndexeerd (verhogingscoëfficiënt 1,6406).

Jobstudenten van 21 jaar en ouder hebben recht op de gewaarborgde minimumbezoldiging voor contractuele personeelsleden, wat overeenstemt met 12.727,66 euro per jaar (salarisbedrag aan 100%) of 1.740,08 euro bruto/maand geïndexeerd (verhogingscoëfficiënt 1,6406).

De hierboven vermelde bruto maandbedragen zijn inclusief standplaatstoelage maar exclusief vakantiegeld en eindejaarstoelage.

#### 7.2. Vakantiegeld en eindejaarstoelage:

Jobstudenten hebben recht op een vakantiegeld en een eindejaarstoelage, waarvan de bedragen pro rata worden berekend.

#### 7.3. Sociale voordelen:

Jobstudenten hebben recht op dezelfde sociale voordelen als de andere contractuele personeelsleden, met uitzondering van de hospitalisatieverzekering.

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

### **8. Wettelijke feestdagen en vakantiedagen:**

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

Jobstudenten hebben recht op betaalde vakantiedagen, waarvan het aantal pro rata wordt berekend. Bij kortere contracten van minder dan één maand kan om organisatorische redenen ervoor gekozen worden om de vakantiedagen uit te betalen.

## **9. Sociale zekerheidsreglementering:**

### **9.1. Percentage solidariteitsbijdrage:**

Aan de hand van het attest "student@work" gaat de werkgever na of hij op het salaris van de jobstudent ofwel de gewone sociale zekerheidsbijdragen, ofwel de "solidariteitsbijdrage" <sup>(2)</sup> moet betalen. Het koninklijk besluit van 23 december 1996 schrijft voor dat een "solidariteitsbijdrage" verschuldigd is op het loon van studenten die niet aan de algemene sociale zekerheidsreglementering onderworpen zijn.

De solidariteitsbijdrage bedraagt 5,42% voor de werkgever en 2,71% voor de werknemer.

### **9.2. Voorwaarden voor niet onderwerping aan de gewone RSZ-bijdragen:**

Vanaf 1 januari 2017 zijn er op basis van het koninklijk besluit van 13 december 2016 <sup>(3)</sup> geen gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op het salaris van jobstudenten als ze niet meer dan 475 uren per kalenderjaar werken gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling, ongeacht de periode van tewerkstelling tijdens zomervakantie of andere periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling.

### **9.3. Gevolgen bij overschrijding van het toegelaten aantal arbeidsuren**

Bij overschrijding van het contingent van 475 uren zijn gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 476<sup>ste</sup> uur.

Indien aan een student wordt gevraagd om tijdens zijn tewerkstelling overuren te presteren, worden deze uren ook mee in rekening gebracht op zijn contingent. Overuren moeten daarom ook in Dimona worden doorgegeven.

Op de overuren die het contingent van 475 uren eventueel te boven gaan, moeten de gewone sociale zekerheidsbijdragen betaald worden.

---

<sup>2</sup> De "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° van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische Monetaire Unie. (Belgisch Staatsblad van 31 december 1996)

<sup>3</sup> Koninklijk besluit van 13 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 19 december 2016) tot wijziging van artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en tot wijziging van het 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 leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels voor wat betreft de studentenarbeid en de flexi-jobs in de horecasector



#### **10. Dimona-aangifte – elektronische toepassing <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>:**

Op basis van de getekende overeenkomst, en dus alleen nadat er effectief een overeenkomst werd gesloten, moet de werkgever de student aangeven in Dimona. Naast de gewone gegevens moet hij aangeven hoeveel uren hij de student zal tewerkstellen.

Meer gedetailleerde informatie is opgenomen in de RSZ-instructie van 5 december 2016 (2016/4).

De student bezorgt de werkgever het attest dat hij op de RSZ-site "Student@work" kan vinden. De student kan ook een toegangscode aan de werkgever bezorgen, zodat die via de elektronische toepassing van "Student@work" het resterende aantal uren van de student kan consulteren.

De vrijstelling van gewone sociale zekerheidsbijdragen is niet volgens chronologie van de tewerkstellingsdatum, maar volgens datum waarop de gegevens op de RSZ-website worden ingevoerd. Het is dus belangrijk dat de personeelsdiensten de tewerkstellingsuren van een jobstudent zo snel mogelijk ingeven op de RSZ-website.

#### **11. Fiscale bepalingen:**

Op het salaris van jobstudenten is geen bedrijfsvoorheffing als hun tewerkstelling op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, per kalenderjaar, niet meer dan 475 arbeidsuren bedraagt, op voorwaarde dat op het salaris geen bijdragen ter uitvoering van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid, met uitzondering van de solidariteitsbijdrage, verschuldigd zijn <sup>(6)</sup>.

#### **12. Ziekte jobstudent – gewaarborgd loon:**

Een jobstudent die als arbeider werd aangeworven, heeft in geval van ziekte recht op gewaarborgd loon op voorwaarde dat hij één maand ononderbroken in dienst was bij de werkgever. Die regeling geldt ook voor jobstudenten die als bediende werden aangeworven met een arbeidsovereenkomst waarvan de duur minder dan drie maanden bedraagt. Voorgaande ononderbroken tewerkstelling bij dezelfde werkgever wordt in rekening genomen voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde.

#### **13. Datum van inwerkingtreding:**

Deze omzendbrief treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op de ondertekening ervan.

#### **14. Bijlage:**

1. een model van studentenovereenkomst (met bijlage).

Liesbeth Homans

Viceminister-president, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur,  
Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

---

<sup>4</sup> Wet van 1 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 16 december 2016) tot wijziging van het 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 leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

<sup>6</sup> Punt 2.22 van het Koninklijk besluit van 12 december 2016 (Belgisch Staatsblad van 16 december 2016) tot wijziging van het KB/WIB92 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing.

## ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR STUDENTEN

Tussen

*Optie 1: Vlaamse Gemeenschap (ministeries)*

de Vlaamse Gemeenschap vertegenwoordigd door [de heer/mevrouw][voornaam naam leidend ambtenaar, [functietitel] [naam entiteit, hierna genoemd "de werkgever",

*Optie 1bis: Vlaamse Gemeenschap (ministeries – indien delegatie)*

de Vlaamse Gemeenschap vertegenwoordigd door [de heer/mevrouw][voornaam naam leidend ambtenaar( ), [naam entiteit], bij delegatie, in de persoon van [de heer/mevrouw] [voornaam naam] [functie], hierna genoemd "de werkgever",

*Optie 2: entiteiten met rechtspersoonlijkheid*

de IVA met rechtspersoonlijkheid / EVA/ raad, vertegenwoordigd door [voornaam naam leidend ambtenaar( ), [functietitel], hierna genoemd "de werkgever",

*Optie 2bis: entiteiten met rechtspersoonlijkheid – indien delegatie)*

de IVA met rechtspersoonlijkheid / EVA/ raad, vertegenwoordigd door [voornaam naam leidend ambtenaar, [functietitel], bij delegatie, in de persoon van [de heer/mevrouw] [voornaam naam] [functie], hierna genoemd "de werkgever",

en

[voornaam naam personeelslid]

[rijksregisternummer]

[adres]

[Geboorteplaats en -datum]

[nationaliteit]

[mannelijk/vrouwelijk]

hierna genoemd "de werknemer", anderzijds,

wordt hetgeen volgt overeengekomen:

**Artikel 1.** De werkgever neemt de werknemer in dienst van [begindatum tewerkstelling ] tot [einddatum tewerkstelling ] in de hoedanigheid van [arbeider/bediende] als jobstudent.

Tot het takenpakket van de werknemer behoren de volgende activiteit:

[...]

Deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur en neemt automatisch een einde op de voorziene vervalddag zonder dat de werkgever hiertoe een schriftelijke mededeling dient te doen.

Nochtans kan ieder der partijen een einde aan deze overeenkomst maken, voor de vervalddag, mits het naleven van de volgende opzegtermijnen:

Tijdens de eerste 3 werkdagen kunnen zowel de werkgever als de student zonder opzegging, noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Buiten deze periode kunnen zowel de werkgever als de student voor de vastgestelde einddatum een einde maken aan de arbeidsovereenkomst indien ze de hieronder vermelde opzeggingstermijnen naleven.

Anciënniteit	werkgever	student
minder dan 1 maand	3 dagen	1 dag
meer dan 1 maand	7 dagen	3 dagen

De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis

werd gegeven.

**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 eerste 3 werkdagen worden als een proefperiode beschouwd.

**Art. 5.** De gewone arbeidstijd, de rusttijden en de dagen van regelmatigè onderbreking van de arbeid zijn weergegeven aan de hand van het hiernavermeld schema:

---

dagen	gewone arbeidstijd	aantal arbeidsuren/dag [aantal uren per dag]
-------	--------------------	--

---

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	[aantal uren per week]
------------------------------------	------------------------

---

**Art. 6.** De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is van toepassing op deze arbeidsovereenkomst.

**Art. 7.** De werknemer ontvangt een salaris van:

Optie I: [bedrag] .euro/maand (geïndexeerd) (zijnde 80% van het beginsalaris van de salarisschaal D111

Optie II: [bedrag] .euro/maand (geïndexeerd) (zijnde het gewaarborgd minimumloon voor een contractueel personeelslid)

**Art. 8.** Het loon wordt uitbetaald per maand.

**Art. 9.** De werknemer verklaart uitdrukkelijk in te stemmen met de betaling van het loon op het rekeningnummer [...] op naam van [...].

Optie I: Als onderstaande gegevens het arbeidsreglement staan

**Art. 10.** De regeling inzake eerste hulp, de plaats van de verbandkist, de namen, contactadressen van de representatieve vakorganisaties, de contactgegevens van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk staan vermeld in het arbeidsreglement waarvan de werknemer erkent een afschrift van te hebben ontvangen en alle bepalingen ervan te aanvaarden

Optie II: als de onderstaande gegevens niet in het arbeidsreglement staan:

**Art.10.** 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.....  
.....

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

**Art.11.** De verbandkast vereist bij het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming bevindt zich op de volgende plaats:

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

**Art. 12.** De namen en de contactadressen van de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties zijn de volgende:

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

**Art. 13.** De werkgever beschikt over een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarvan de contactgegevens zijn:

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

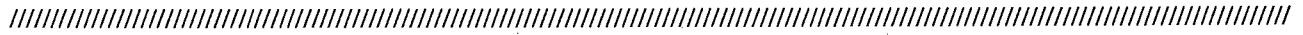
**Art. 14.** De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan alleen geschorst worden om de redenen en volgens de voorschriften bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

De werkgever,

De werknemer,

# Bijlage bij de arbeidsovereenkomst voor studenten: ontvangstbewijs van het arbeidsreglement



**Ik verklaar dat de werkgever mij een kopie van het arbeidsreglement heeft bezorgd.**

datum

dag ..... maand ..... jaar .....

handtekening van de  
werkgever

handtekening van de  
werknemer

voor- en achternaam

voor- en achternaam