

Afgestudeerd!

Wat nu?



Verder studeren in België

Verder studeren in het buitenland

Studeren in combinatie met werk

Werkzoekend

Werken in loondienst

Werken als zelfstandige

Deze sociaaljuridische basistekst rond verder studeren en afstuderen werd bijgewerkt en geactualiseerd (mei 2010) en kan door alle studentenvoorzieningen gebruikt worden voor de eigen dienstverlening. Veel succes er mee.

mei 2010
VLHORA STUVOPLATFORM

Inhoud

1. Verder studeren in België	3
1.1 Kinderbijslag	3
1.2 Ziekteverzekering	4
1.3 Onderhoudsplicht	5
1.4. Belastingen	5
1.5 Studiefinanciering	8
1.6 Werkloosheidsreglementering	9
2. Verder studeren in het buitenland	10
2.1 Kinderbijslag	10
2.2 Ziekteverzekering	10
2.3 Onderhoudsplicht	11
2.4 Belastingen	12
2.5 Studiefinanciering	12
2.6 Werkloosheid	12
3. Studeren en werken	13
3.1 Betaald educatief verlof	13
3.2 Tijdskrediet	15
3.3 Opleidingscheques	17
4. Werkzoekend	19
4.1 Wachtijd	19
4.2 Werkloosheid onderbreken	26
4.3 Uitkeringsgerechtigde werklozen	26
5. Werken in loondienst	29
5.1 Soorten arbeidsovereenkomsten	29
5.2 Geldigheidsvoorwaarden en vormvereisten	33
5.3 Einde arbeidsovereenkomst	34
5.4 Bedingen in de arbeidsovereenkomst	35
5.5 Uitzendarbeid	38
5.6 Deeltijdse arbeid	38
5.7 Stoppen voor het begin?	39
5.8 Het loon	39
5.9 Sociale documenten	40
5.10 Vakantie	41
5.11 Wat bij ziekte of ongeval?	42
5.12 Regularisatie studiejaren	43
6. Werken als zelfstandige	44
6.1 Wanneer zelfstandig?	44
6.2 Occasionele arbeid	44
6.3 Aansluitingsplicht	44
6.4 Bijdragen	45
6.5 Sociale rechten	46
6.6 Zelfstandig in bijberoep	48
6.7 Andere verplichtingen	48
6.8 Student als zelfstandige	49

1. VERDER STUDEREN IN BELGIE

1.1 Kinderbijslag

1.1.1 Kom je nog in aanmerking voor kinderbijslag?

Je hebt recht op kinderbijslag tot de maand waarin je 25 jaar wordt als je voor ten minste 27 studiepunten ingeschreven bent en blijft per academiejaar. Het soort contract waarvoor je inschrijft (diplomacontract, examencontract of creditcontract) is van geen belang. Als je tijdens het academiejaar uitschrijft als student of als je in de loop van het academiejaar het aantal studiepunten dat je opneemt in je studiecontract vermindert tot minder dan 27, dan stopt de kinderbijslag vanaf de maand nadien. Je kan die wijziging best meedelen aan je kinderbijslagfonds, want het gebeurt toch achteraf automatisch. Bij heroriëntering (= veranderen van studierichting) tijdens het academiejaar is het ook belangrijk dat de 27 studiepuntennorm behouden blijft. In dat geval verlies je de kinderbijslag niet. Om te bepalen of je (nog) voldoet aan de 27-studiepuntennorm zal er rekening gehouden worden met het aantal studiepunten dat in de oude opleiding opgenomen werd en het aantal nieuwe studiepunten waarvoor je (elders) inschrijft.

De datum van inschrijving is belangrijk voor je kinderbijslag:

- indien je ten laatste op 30 november bent ingeschreven voor ten minste 27 studiepunten (in de loop van het academiejaar), dan heb je recht op kinderbijslag voor het hele academiejaar;
- ben je pas ingeschreven na 30 november en de norm van 27 studiepunten wordt (in de loop van het academiejaar) bereikt, dan heb je recht op kinderbijslag vanaf de maand na de inschrijving.

1.1.2 Wat als je verschillende opleidingen volgt?

Bij een inschrijving voor meerdere opleidingen of aan verschillende instellingen voor hoger onderwijs worden de studiepunten van de inschrijvingen samengeteld. In geval van een combinatie met een opleiding buiten het hoger onderwijs (bijvoorbeeld taallessen in het onderwijs van sociale promotie) zijn de regels anders: als je niet aan 27 studiepunten komt in het hoger onderwijs, dan worden deze studiepunten omgezet in lesuren. Als je in totaal ten minste 17 uur per week les volgt, dan zal er recht zijn op kinderbijslag.

1.1.3 Krijg je kinderbijslag als je werkt tijdens je studies?

Als je werkt tijdens je studies, kan je eventueel de kinderbijslag verliezen. Kinderbijslag behouden is enkel afhankelijk van het aantal gewerkte uren en de periode waarin je hebt gewerkt. Het bedrag dat je verdient en het soort contract waarmee je werkt spelen geen rol.

Tijdens het academiejaar (het eerste, het tweede en het vierde kwartaal) mag je niet meer dan 240 uur per kwartaal werken. Je krijgt kinderbijslag voor een heel kwartaal, op voorwaarde dat deze norm niet overschreden werd. Overschrijd je deze norm, dan gaat de kinderbijslag voor de drie maanden van dat kwartaal verloren. Let op: als je te veel werkt in het tweede kwartaal, verlies je ook de kinderbijslag tijdens de zomermaanden (derde kwartaal).

Tijdens de zomervakantie (juli, augustus en september): mag je onbeperkt werken met uitzondering van de laatste zomervakantie (afstudeerjaar), want dan geldt de 240 uren regel.

Het aantal gewerkte uren wordt gecontroleerd via de RSZ aangifte door de werkgever. Er is een aparte regeling voor schoolverlaters (zie infra).

Opgelet! Alle betaalde uren worden meegerekend voor de berekening van de grens van 240 uren, dus ook de uren van betaalde feestdagen, enz. Voor de toekenning van de kinderbijslag wordt er niet langer onderscheid gemaakt tussen een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en een gewone arbeidsovereenkomst.

1.1.4 Welk bedrag ontvang je?

De som die wordt uitbetaald is afhankelijk van het feit of de rechthebbende (meestal één van de ouders) werknemer dan wel zelfstandige is, van het aantal kinderen in het gezin (het eerste kind krijgt een lager bedrag dan het tweede, het tweede een lager bedrag dan het derde), van hun leeftijd, van de situatie van het gezin en van je eigen situatie. Zo is de kinderbijslag hoger voor kinderen van invaliden, werklozen en gepensioneerden, voor wezen en voor mindervalide kinderen.

Het bedrag van de kinderbijslag per kind is de som van de basiskinderbijslag en de leeftijdsbijslag.

1.1.5 Kan je zelf je kinderbijslag ontvangen?

De kinderbijslag wordt meestal betaald aan je moeder of aan diegene die jou opvoedt. In een aantal gevallen kan je zelf de kinderbijslag ontvangen:

- als je een apart domicilie hebt. Het verkrijgen van een eigen domicilieadres als student is door de wet echter strikt gereguleerd;
- als je getrouwd bent;
- als je zelf kinderbijslag ontvangt voor een kind.

Als je zelf de kinderbijslag ontvangt, dan krijg je het bedrag van een eerste kind (laagste bedrag) zonder de verhogingen die gekoppeld zijn aan de gezinssituatie. In je oorspronkelijke gezin schuiven de andere kinderen op (tweede kind wordt eerste enz.). Om het voordeel van de rangorde en de eventuele verhogingen te behouden, kan je een ouder aanduiden als diegene die je kinderbijslag ontvangt. Je kunt dan onderling afspreken dat 'jouw deel' wordt doorgestort.

1.2 Ziekteverzekering

Tot je 25 jaar blijf je meestal als 'kind ten laste' van (één van) je ouders verzekerd, op voorwaarde dat die ouder in regel is. Dit wil zeggen dat die ouder recht heeft op terugbetaling in de Belgische ziekteverzekering. Een zelfde domicilie is niet vereist. Eenmaal 25 jaar geworden (of als je gaat werken), verlies je de hoedanigheid van 'kind ten laste' van je ouders. Dan moet je ofwel zelf gerechtigd worden, bijvoorbeeld in de hoedanigheid van student, ofwel een andere hoedanigheid van persoon ten laste verwerven als echtgenoot of als samenwonende partner. Hiervoor neem je best contact op met je ziekenfonds.

1.3 Onderhoudsplicht

De wettelijke onderhoudsplicht van de ouders neemt in principe een einde bij het verwerven van een eindexamen van het hoger onderwijs dat toegang geeft tot de arbeidsmarkt. Dat betekent dat je ouders volgens de wet niet meer verplicht zijn om jou nog financieel te steunen als je een tweede opleiding wil volgen.

Toch kan een kortlopende bijkomende opleiding (bijvoorbeeld een specialisatie van één jaar) jouw kansen op tewerkstelling in belangrijke mate verhogen. Bepaalde rechters rekenen dit nog tot de onderhoudsplicht.

1.4 Belastingen

Het loon dat de jobstudent verdient, kan gevolgen hebben voor de belastingen van de student zelf en die van de ouders. Het inkomen uit arbeid van de student wordt nooit bij het inkomen van de ouders gevoegd.

1.4.1 Fiscaal ten laste?

Ouders krijgen een belastingvermindering voor de kinderen die fiscaal ten laste zijn. Voor het inkomstenjaar 2010 is een kind fiscaal ten laste indien het op 1 januari 2011 bij de ouders gedomicilieerd is en de netto bestaansmiddelen van het kind in 2010 niet hoger zijn dan €2.830. Voor eenoudergezinnen wordt dit bedrag opgetrokken tot €4.080.

1.4.2 Berekening netto bestaansmiddelen

Het bedrag van de netto bestaansmiddelen is niet het zelfde als wat je netto uitbetaald krijgt!

Stap 1: Om de netto bestaansmiddelen te berekenen tel je alle bruto-inkomsten op die je tussen 1 januari en 31 december van het inkomstenjaar hebt ontvangen: lonen, commissielonen, alimentatiegelden en leefloon van het OCMW. Kinderbijslag en studietoelagen worden niet meegerekend!

Indien de inkomsten loon uit arbeid betreffen, worden zowel het gewone loon, het vakantiegeld, de premies en toeslagen bedoeld, inclusief het loon van de vakantiejob. Ook de commissielonen of honoraria die je als student verdiende als freelancer of zelfstandige worden bij het inkomen gevoegd.

Stap 2: Van deze bruto-inkomsten trek je de sociale zekerheidsbijdragen of de solidariteitsbijdrage af. Dit is het **bruto belastbaar inkomen**. Bij loon uit arbeid is dit bedrag meestal terug te vinden bij **belastbaar inkomen** op de maandelijkse loonfiches die je als student ontvangt van de werkgever.

Stap 3: Indien je werkte met een studentencontract, dan tel je het bruto belastbaar loon dat je hiermee verworven hebt maar mee voor het bedrag boven €2.360.

Stap 4: Om de netto bestaansmiddelen te berekenen, verminder je het saldo van je bruto belastbaar inkomen met 20%, met een minimum van €390.

Stap 5: Indien de student onderhoudsgelden ontvangt dan wordt een eerste schijf van €2.830 op jaarbasis niet langer meegeteld als inkomsten. Het bedrag dat overblijft, wordt voor 80 % in aanmerking genomen en toegevoegd bij de netto bestaansmiddelen die voortvloeien uit arbeid.

Voorbeeld

	Gehuwde ouders/ Wettelijk samenwonende ouders	Alleenstaande ouder
Belastbaar loon met studentencontract - wat je hebt verdiend tot maximum €2.360	3.200 - 2.360 = 840	3.200 - 2.360 = 840
+ Belastbaar loon met ander contract	+ 2.150	+2.150
= (bruto-) belastbaar	2.990	2.990
- 20% forfaitaire aftrek (minimum €390)	- 598	- 598
= netto bestaansmiddelen	2.392	2.392
Onderhoudsuitkering: €3.000 per jaar		(3.000 – 2.830 = 170) 80% van 170 = 136
= Netto bestaansmiddelen	2.392	2.392 + 136 = 2.528

In beide gevallen blijft de student fiscaal ten laste. Als kind van gehuwde ouders wordt de grens van €2.830 netto bestaansmiddelen niet overschreden. Als kind van een alleenstaande ouder ontvangt de student een onderhoudsuitkering, maar blijft onder de grens van €4.080.

1.4.3 Meerbelasting bij het wegvallen van een kind ten laste

De ouders betalen meer belastingen indien de student niet meer fiscaal ten laste is. In onderstaande tabel wordt het bedrag van de meerbelasting (exclusief de gemeentebelasting) weergegeven bij het wegvallen van een kind ten laste.

Weerslag uitgedrukt in meerbelasting bij het wegvallen van een kind ten laste (inkomen 2010)				
Evolutie aantal kinderen ten laste	Gehuwde/wettelijk samenwonende ouder met een belastbaar inkomen		Alleenstaande ouder met een belastbaar inkomen	
	< €23.900	> €23.900	< €23.900	> €23.900
van 1 naar 0	€342,50	€342,50	€761,50	€748,50
van 2 naar 1	€653	€640	€679	€653
van 3 naar 2	€1.641	€1.615	€1.744	€1.744
van 4 naar 3	€1.983,50	€1.970,50	€2.052	€2.039
van 5 naar 4	€2.191,50	€2.191,50	€2.191,50	€2.191,50
en volgende	€2.191,50	€2.191,50	€2.191,50	€2.191,50

1.4.4 Zelf belastingen betalen

Gelukkig mag de ongehuwde student al heel wat meer verdienen vooraleer hij zelf belastingen moet betalen. Hierbij wordt rekening gehouden met het netto belastbaar inkomen van de student. Dit is het bruto belastbaar inkomen min de beroepskosten (kleding, vervoer, enz.). Deze zijn doorgaans forfaitair vastgesteld (in 2010: 28,7% op de eerste €5.190, 10% op het gedeelte tussen €5.190 en €10.310, enz.).

Zelf moet je pas belastingen betalen op je inkomsten van 2010 vanaf het ogenblik dat je een netto belastbaar jaarinkomen hebt van €6.430 (of €6.690 bij een totaal belastbaar jaarinkomen lager dan €23.900). Je betaalt belastingen op het gedeelte boven dit bedrag. Let wel: alimentatiegelden worden voor 80% meegerekend.

Indien er bedrijfsvoorheffing werd ingehouden en het jaarinkomen blijkt lager dan €6.430 netto belastbaar, zal deze bedrijfsvoorheffing na controle van de belastingdiensten volledig aan jou worden terugbetaald. Als er slechts een solidariteitsbijdrage van het loon werd afgehouden, is er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op het loon en kan er ook geen bedrijfsvoorheffing worden teruggestort.

1.4.5 Omrekening van bruto belastbaar loon naar netto belastbaar inkomen

(bruto)belastbaar	€7.584,09
(forfaitaire beroepskosten)	- €1.651,09 (28,7% tot €5.190,00; 10% van €5.190,00 tot €7.584,09)
Netto belastbaar	€5.933,00

1.4.6 Belastingbrief invullen

Studenten die zelf een inkomen hebben verkregen, moeten dit afzonderlijk aangeven en niet bij het inkomen van de ouders voegen.

De meeste studenten krijgen een aangifteformulier automatisch opgestuurd omdat zij ouder zijn dan 18 jaar of al een tewerkstelling achter de rug hebben. Wie dit formulier niet ontvangt, moet dit zelf aanvragen voor 1 juni van het aanslagjaar aan de bevoegde belastingdienst en dit terugsturen uiterlijk 30 juni van het aanslagjaar.

De werkgever is verplicht een **fiscale fiche 281.10** op te sturen waarop alle gegevens staan die nodig zijn om de belastingbrief in te vullen. Hier wordt het belastbare inkomen vermeld met verwijzing naar bepaalde rubrieknummers. Die nummers corresponderen met de nummers van het aangifteformulier en op de overeenkomende plaats vul je de bedragen in.

1.5 Studiefinanciering

1.5.1 Recht op een studietoelage van de Vlaamse overheid?

Om in aanmerking te komen voor studiefinanciering van de Vlaamse overheid, moeten studenten voldoen aan een aantal cumulatieve voorwaarden.

Een student die voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarde, de pedagogische en financiële voorwaarden, heeft recht op een studiefinancieringskrediet dat bestaat uit:

- twee bachelorkredieten;
- één masterkrediet;
- één startkrediet;
- één jokerkrediet;
- één krediet voor het volgen van een voorbereidingsprogramma;
- één krediet voor het volgen van een schakelprogramma;
- één krediet voor het volgen van een lerarenopleiding als vervolgopleiding.

Je komt enkel in aanmerking als je ingeschreven bent met een diplomacontract van minstens 27 studiepunten (uitzondering: diplomajaar). Studiepunten die je opneemt in een credit- of een examencontract geven geen recht op een studietoelage!

Je hebt eveneens recht op een studietoelage, voor zover je nog over studietoelagekrediet beschikt. Dit krediet wordt als volgt berekend:

- als je voor het eerst in het hoger onderwijs bent ingeschreven, krijg je een **startkrediet** van 60 studiepunten;
- de volgende academiejaren is je **studietoelagekrediet** gelijk aan het aantal studiepunten waarvoor je in het voorgaande studiejaar slaagde met een score van minstens 10 op 20 (niet gedelibereerd!);
- als je onvoldoende studietoelagekrediet hebt, wordt dit aangevuld vanuit je **jokerkrediet** (= reserve van 60 studiepunten voor je volledige studieloopbaan).

Heb je al een diploma in het hoger onderwijs behaald, dan zal men je diploma gelijk stellen en kredieten wegschrijven.

- Als je al een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus behaalde of je bent in het bezit van een kandidaatsdiploma, dan wordt één bachelorkrediet weggeschreven, ook al heb je tijdens die jaren geen studiefinanciering gekregen.
- Bezit je al een master- of licentiaatdiploma, dan ben je, bovenop één bachelorkrediet van het bachelor- of kandidaatsdiploma, ook een masterkrediet kwijt.

Voortgezette opleidingen (bachelor na bachelor, master na master of postgraduaat) komen niet in aanmerking voor studiefinanciering. Voor het volgen van een tweede master of derde bachelor heb je geen recht meer op een studietoelage van de Vlaamse overheid.

Meer informatie over deze studietoelagen kan je terugvinden op: www.studietoelagen.be, www.centenvoorstudenten.be of ga langs bij de medewerker van de sociale dienst van de hogeschool of universiteit.

1.5.2 Kom je in aanmerking voor studiefinanciering van andere diensten?

Een aantal organisaties voorzien in beurzen en leningen voor aanvullende studies. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om bij banken aanspraak te maken op een soort specialisatiekrediet. Meer informatie via www.centenvoorstudenten.be.

1.6 Werkloosheidsreglementering

Het kan zijn dat je pas enkele maanden na het behalen van je eerste diploma beslist om verder te studeren. Als je in deze tussenperiode al ingeschreven bent als werkzoekende bij de VDAB en je wachttijd is al begonnen, dan gaat de al doorlopen wachttijd verloren gaan wanneer je voor het beëindigen van de wachttijd opnieuw studies aanvat.

Begin je na een voltooide wachttijd opnieuw te studeren en ontvang je minimum voor één dag een wachtuitkering, dan heb je meteen na het einde of het stopzetten van deze studies recht op wachtuitkeringen.

2. VERDER STUDEREN IN HET BUITENLAND

2.1 Kinderbijslag

Ben je **nog geen 25 jaar** en studeer je in het buitenland, dan kan je onder bepaalde voorwaarden nog recht hebben op kinderbijslag. Als het programma erkend is door de buitenlandse overheid of overeenstemt met een programma dat erkend is door deze overheid, dan wordt er van uit gegaan dat je voldoet aan de voorwaarde van een inschrijving voor ten minste 27 studiepunten. Indien de studies niet tot het hoger onderwijs behoren, moet je ten minste 17 lesuren per week per semester volgen. De procedure tot het verkrijgen van kinderbijslag verschilt naargelang je verder studeert binnen of buiten de EER.

2.1.1 Je studeert binnen de EER?

Voor studies binnen de Europese Economische Ruimte (EER: de landen van de EU, aangevuld met Liechtenstein, IJsland en Noorwegen) of in Zwitserland vraag je voor je vertrek het **formulier E402** aan bij je kinderbijslagfonds. Je laat het invullen door de buitenlandse onderwijsinstelling en bezorgt het terug aan je kinderbijslagfonds.

2.1.2 Je studeert buiten de EER?

Studeer je in een land buiten de EER, dan vraag je het **formulier P7int** aan. Je laat het invullen door de buitenlandse onderwijsinstelling en bezorgt het terug aan je kinderbijslagfonds. In volgende gevallen is er recht:

- je studeert met een studietoelage toegekend door een Belgische of buitenlandse overheid;
- of je studeert in een land waarmee België een bilaterale overeenkomst mee heeft gesloten;
- of je studeert in het hoger onderwijs (al dan niet na het behalen van een diploma hoger onderwijs) in een ander land, maar voor maximum één schooljaar en op voorwaarde dat er geen ouder (of partner van die ouder) werkt in het land waar jij studeert.

2.2 Ziekteverzekering

2.2.1 Recht op terugbetaling van gezondheidszorgen in het buitenland?

Ben je **nog geen 25 jaar**, dan ben je in principe als 'kind ten laste' van (één van) je ouders verzekerd, op voorwaarde dat die ouder in regel is, d.w.z. recht heeft op terugbetaling in de Belgische ziekteverzekering. Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op terugbetaling van gezondheidszorgen in het buitenland. Voor je vertrek neem je best contact op met je ziekenfonds. Daar kan je informatie krijgen over je rechten op gezondheidszorgen en over de procedure die moet worden gevolgd.

2.2.2 Je studeert verder binnen de EER?

Studeer je in een land binnen de EER (of in Zwitserland), dan kan je genieten van terugbetaling van medische onkosten door middel van je **Europese ziekteverzekeringskaart**, die je (bij voorkeur geruime tijd) voor je vertrek aanvraagt bij het ziekenfonds. Deze verzekeringskaart geeft je in het land van verblijf recht op de noodzakelijke geneeskundige verzorging om je verblijf te kunnen voortzetten in medisch veilige omstandigheden. Alleen geplande medische zorgen worden niet gedekt.

Heb je medische verzorging nodig, dan moet je de kaart aan de buitenlandse zorgverleners voorleggen. Je hebt dan recht op medische verstrekkingen zonder dat het nodig is je voorafgaandelijk in te schrijven bij een ziekenfonds daar.

De medische zorgen worden in het gastland ofwel onmiddellijk terugbetaald door een plaatselijk ziekenfonds, of na terugkeer in België door je eigen ziekenfonds. De terugbetaling gebeurt wel op basis van de tarieven van het land waar je verzorgd werd.

De Europese ziekteverzekeringskaart wordt afgeleverd in het kader van de wettelijke ziekteverzekering. De meeste mensen genieten daar bovenop, door het betalen van een ledenbijdrage aan hun ziekenfonds, een gratis verzekering voor reisbijstand (Eurocross), die tegemoet komt in de opleg die ze moeten betalen (en die kan verschillen van land tot land) en waarbij onder bepaalde voorwaarden ook repatriëring mogelijk is. In principe geldt deze verzekering enkel voor een verblijf dat niet langer duurt dan drie maanden en een louter recreatief karakter heeft. Het is wel mogelijk dat je ziekenfonds hierop onder bepaalde voorwaarden uitzonderingen maakt.

Bij een verblijf voor studie- of beroepsredenen sluit je dus best een reisbijstandsverzekering af bij een privaat verzekeringsfonds. Sommige ziekenfondsen bieden onder bepaalde voorwaarden deze reisbijstand echter ook gratis aan. Je informeert je dus best verder bij je ziekenfonds.

2.2.3 Je studeert verder buiten de EER?

Studeer je in een land buiten de EER (of in Zwitserland), dan hangt het er van af of België met dit land een akkoord heeft gesloten op het vlak van de ziekteverzekering. Is dit niet het geval, dan zal je in de meeste gevallen moeten aansluiten in de ziekteverzekering van het land waar je gaat studeren of je privé moeten verzekeren voor medische zorgen in het buitenland. Je sluit best ook een goede reisbijstandsverzekering af.

2.2.4 Je bent ouder dan 25 jaar?

Ben je ouder dan 25 jaar, dan zal je moeten aansluiten in de ziekteverzekering van het betrokken land of je privé moeten verzekeren voor medische zorgen in het buitenland. Je sluit best ook een goede reisbijstandsverzekering af.

Meer info kan je ook terugvinden op <http://www.kamiel.info/>

2.3 Onderhoudsplicht

De wettelijke onderhoudsplicht van de ouders neemt in principe een einde bij het verwerven van een eindexamen van het hoger onderwijs dat toegang geeft tot de arbeidsmarkt. Dat betekent dat je ouders volgens de wet niet meer verplicht zijn om jou nog financieel te steunen als je een tweede opleiding (in het buitenland) wil volgen.

Toch kan een kortlopende bijkomende opleiding (bijvoorbeeld een specialisatie van één jaar) jouw kansen op tewerkstelling in belangrijke mate verhogen. Bepaalde rechters rekenen dit nog tot de onderhoudsplicht.

2.4 Belastingen

Ouders krijgen een belastingvermindering voor de kinderen die fiscaal ten laste zijn. Voor het inkomstenjaar 2010 is een kind fiscaal ten laste indien het op 1 januari 2011 bij de ouders gedomicilieerd is en de **netto bestaansmiddelen** van het kind in 2010 niet hoger zijn dan **€2.830,00**. Voor eenoudergezinnen wordt dit bedrag opgetrokken tot **€4.080,00**. Ook als je in het buitenland studeert maar nog bij je ouders bent gedomicilieerd, kan je fiscaal ten laste blijven.

2.5 Studiefinanciering

2.5.1 Recht op een studietoelage van de Vlaamse overheid?

Indien je voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarden, de pedagogische en de financiële voorwaarden, dan kan je een studietoelage aanvragen voor een opleiding die je in het buitenland volgt.

Je hebt recht op een studietoelage, voor zover je over studietoelagekrediet beschikt. Dit krediet wordt als volgt berekend:

- als je voor het eerst in het hoger onderwijs bent ingeschreven, krijg je een **startkrediet** van 60 studiepunten;
- de volgende academiejaren is je **studietoelagekrediet** gelijk aan het aantal studiepunten waarvoor je in het voorgaande studiejaar slaagde met een score van minstens 10 op 20 (niet gedelibereerd!);
- als je onvoldoende studietoelagekrediet hebt, wordt dit aangevuld vanuit je **jokerkrediet** (= reserve van 60 studiepunten voor je volledige studieloopbaan).

Voorwaarde is dat je ofwel je hoofdverblijfplaats hebt in het Vlaamse Gewest ofwel reeds een diploma secundair of hoger onderwijs van de Vlaamse overheid behaalde.

Gaat het om een opleiding buiten de Europese HogeronderwijsRuimte (EHR: dit zijn de 40 landen die de Bolognaverklaring onderschreven hebben), dan geldt als bijkomende voorwaarde dat er voor de gevolgde opleiding geen equivalent bestaat in Vlaanderen en dat de opleiding ofwel door de bevoegde overheid erkend is ofwel gevolgd wordt aan een door de bevoegde overheid erkende instelling en leidt tot een door de bevoegde overheid erkend diploma.

2.5.2 Recht op studiefinanciering van andere diensten?

Daarnaast loont het de moeite om na te gaan of je in aanmerking komt voor een beurs, hetzij van private of publieke fondsen in België, hetzij van private of publieke fondsen in het land waar je verder wil studeren, of van internationale fondsen. Denk eraan dat je een beurs tijdig moet aanvragen. Meer informatie via www.centenvoorstudenten.be.

2.6 Werkloosheid

Het volgen van studies in het buitenland wordt gelijkgesteld met hogere studies in België. Wanneer je verder studeert in het buitenland, dan kan je pas bij je terugkeer in België inschrijven als werkzoekende bij de VDAB en de wachttijd als schoolverlater aanvatten, op dezelfde manier als wie uitsluitend in België heeft gestudeerd.

Soms worden de studies in het buitenland pas aangevat enkele maanden nadat je afgestudeerd bent in België. Als je in deze tussenperiode al ingeschreven hebt als werkzoekende bij de VDAB, zal de al doorlopen wachttijd eventueel verloren gaan wanneer je voor het beëindigen van de wachttijd opnieuw studies aanvat.

3. STUDEREN IN COMBINATIE MET WERK

3.1 Betaald educatief verlof

3.1.1 Wat is betaald educatief verlof?

Het betaald educatief verlof is het recht om van het werk afwezig te zijn om een opleiding te volgen, met behoud van het normale loon (tot een bepaald plafond).

Volg je een opleiding in je vrije tijd, dan krijg je extra verlofuren. Vallen de lesuren samen met de werkuren, dan krijg je verlof om effectief de lessen te kunnen bijwonen.

3.1.2 Wie kan betaald educatief verlof opnemen?

Betaald educatief verlof is een recht voor voltijdse werknemers (en sommige deeltijdse werknemers) die tewerkgesteld zijn in de privé sector.

Je kunt geen betaald educatief verlof krijgen als je werkt bij de openbare sector (met uitzondering van de contractuele werknemers van de autonome overheidsbedrijven zoals De Post, NMBS, Belgacom) of behoort tot het onderwijzend personeel. Je komt eventueel wel in aanmerking voor opleidings- of vormingsverlof. Hiervoor neem je best contact op met je personeelsdienst.

3.1.3 Principes

De aard van de arbeidsovereenkomst die bestaat tussen werknemer en werkgever is van geen belang. Het volstaat dat de werknemer onder het gezag van de werkgever staat om het recht op betaald educatief verlof aan te vragen.

Voor eenzelfde opleiding kan betaald educatief verlof niet gecumuleerd worden met een vergoeding voor sociale promotie.

De werknemer mag niet ontslaan worden vanaf het ogenblik waarop hij zijn aanvraag voor het betaald educatief verlof te genieten, heeft aangevraagd en dit tot op het einde van de opleiding. De werknemer kan wel ontslaan worden om redenen vreemd aan deze aanvraag.

3.1.4 Welke opleidingen komen in aanmerking?

Zowel **beroepsopleidingen** als **algemene opleidingen** komen in aanmerking voor het betaald educatief verlof. De opleiding kan een rechtstreeks verband houden met de dagelijkse arbeid of taken van de werknemer. Toch is een dergelijk verband niet noodzakelijk!

Wat het hoger onderwijs betreft, is betaald educatief verlof mogelijk voor:

- alle opleidingen waarvoor je inschrijft met een examencontract met het oog op het behalen van een diploma (niet bij een examencontract voor het behalen van credits);
- opleidingen met een diplomacontract, die leiden tot de graad van bachelor (ook verkorte bachelor en bachelor-na-bachelor, niet schakelprogramma) of master (ook master-na-master, evenals GGS (gediplomeerde gespecialiseerde opleiding) en GAS (gediplomeerde aanvullende opleiding), op voorwaarde dat het getuigschrift van regelmatige inschrijving duidelijk vermeldt dat de opleiding leidt tot de titel van bachelor/master. De lessen moeten volledig tijdens het weekend of na 16 uur geprogrammeerd zijn;
- andere opleidingen komen maar in aanmerking als ze een specifieke erkenning hebben gekregen, door de Erkenningscommissie bij het Ministerie van Tewerkstelling

en Arbeid of via een Paritair Comité, maar dat is eerder uitzonderlijk. De lijst van de specifiek erkende opleidingen kan wijzigen.

Opleidingen die niet erkend zijn, kunnen in de toekomst misschien nog erkend worden. Wil je weten of de opleiding die jij wilt volgen erkend is, dan neem je best contact op met de instelling zelf. Het is belangrijk dat je goed nagaat of de opleiding wel degelijk recht geeft op betaald educatief verlof, om moeilijkheden achteraf te vermijden.

3.1.5 Concrete formaliteiten?

Je moet je werkgever inlichten door middel van het getuigschrift van regelmatige inschrijving in de onderwijsinstelling. Dat moet uiterlijk op 31 oktober van het academiejaar gebeuren.

Vervolgens moet je de lessen waarvoor je bent ingeschreven nauwgezet volgen. Dat moet blijken uit de driemaandelijke getuigschriften van nauwgezetheid, die worden ingevuld door de onderwijsinstelling en die je moet bezorgen aan je werkgever. Het model dat hiervoor moet worden gebruikt is hetzelfde als het getuigschrift van regelmatige inschrijving. Ben je ingeschreven met een examencontract met het oog op het behalen van een diploma, dan volstaat een gewoon attest van inschrijving. Getuigschriften van nauwgezetheid dienen in dat geval niet te worden ingevuld aangezien je in deze formule niet naar de les mag gaan. Je moet je werkgever wel nog een attest van deelname aan de examens overhandigen.

3.1.6 Hoeveel uren mag je afwezig zijn?

Je mag van het werk afwezig zijn gedurende een aantal uren (met behoud van het geplafonneerd loon) dat overeenstemt met het aantal lessen dat je effectief hebt gevolgd. Per jaar is dit wel beperkt tot een bepaald maximum, afhankelijk van de soort opleiding en het tijdstip van de lessen.

Indien de opleiding bij wijze van schooljaar georganiseerd is, dan moet het betaald educatief verlof opgenomen worden tussen de aanvang van de opleiding (of de eerste effectieve aanwezigheid bij laattijdige inschrijving) en het einde van de eerste examenzittijd van de opleiding.

In geval van een tweede zittijd, wordt deze periode verlengd tot het einde van de tweede zittijd op voorwaarde dat de werknemer effectief deelneemt aan de examens.

Indien de opleiding niet bij wijze van schooljaar is georganiseerd, dan moet het betaald educatief verlof opgenomen worden tussen het begin en het einde van de opleiding.

Ben je ingeschreven met een examencontract dan mag je verlof opnemen gedurende een aantal uren gelijk aan driemaal je wekelijkse arbeidsduur.

Je bent echter niet zomaar vrij om te beslissen wanneer je het verlof precies opneemt. Dat moet gebeuren volgens een planning die ofwel via de ondernemingsraad ofwel via de vakbond ofwel in onderling overleg tussen jezelf en de werkgever is opgemaakt. Deze planning houdt zowel rekening met de arbeidsorganisatie in de onderneming (je werkgever kan zich bijvoorbeeld verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10% van het totale aantal werknemers) als met de noden van de individuele werknemers.

3.1.7 Welk loon ontvang je tijdens het verlof?

Tijdens het verlof heb je recht op betaling van je normaal loon op het gewone tijdstip. Je normale loon wordt echter begrensd tot een brutoloongrens van €2.601 per maand (november 2009).

3.1.8 Verlies van het recht op betaald educatief verlof?

Diverse gebeurtenissen kunnen ervoor zorgen dat de werknemer het recht op betaald educatief verlof (voor korte of lange tijd) verliest.

Dit kan het geval zijn in volgende situaties:

- Het opgeven of onderbreken van de opleiding
- Onvoldoende nauwgezetheid (= te veel ongewettigd afwezig)
- Onrechtmatig gebruik van het verlof
- Opeenvolgende mislukkingen

Alle verdere informatie over betaald educatief verlof vind je op:

<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=3812>

3.2 Tijdskrediet

3.2.1 Wat is tijdskrediet?

Basisprincipes:

- het recht op tijdskrediet voor één jaar, met de mogelijkheid van uitbreiding tot hoogstens 5 jaar; dit krediet kan worden opgenomen in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking;
- het recht op een 1/5 loopbaanvermindering voor maximum 5 jaar;
- het recht voor werknemers van 50 jaar en ouder op een 1/5-loopbaanvermindering of een vermindering van prestaties tot de helft, zonder beperking qua duur.

Deze onderscheiden rechten zijn onafhankelijk van elkaar en kunnen dus binnen de vastgelegde limieten gecumuleerd worden. De uitoefening van deze rechten zijn onderworpen aan een aantal bijzondere voorwaarden alsook aan specifieke organisatorische regels.

Deze vormen van loopbaanvermindering gelden enkel voor werknemers uit de privé sector. Ze zijn dus niet van toepassing op ondermeer ambtenaren (contractuele en vast benoemden) bij de federale en regionale ministeries, provincies, gemeenten en de hiermee afhankelijke diensten, op personeel van parastatalen en autonome overheidsbedrijven, op tijdelijk en vast benoemd personeel tewerkgesteld in het onderwijs. Voor deze groepen bestaan er gelijkaardige vormen van loopbaanonderbreking.

Het recht op tijdskrediet in de strikte zin is het recht om de beroepsloopbaan geheel of gedeeltelijk te onderbreken. Zowel voltijdse als deeltijdse werknemers kunnen hun arbeidsprestaties volledig onderbreken.

Een gedeeltelijke onderbreking houdt in dat je de arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking en is enkel mogelijk als je in de 12 maanden voor je aanvraag ten minste $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking hebt gewerkt.

Het tijdskrediet bedraagt 1 jaar over je ganse loopbaan en moet worden opgenomen in minimumperiodes van 3 maanden. Sectoren en ondernemingen hebben de mogelijkheid om door een CAO de duur van het tijdskrediet te verlengen tot maximum 5 jaar over de ganse loopbaan.

3.2.2 Voorwaarden?

Je hebt recht op tijdskrediet wanneer je over een periode van 15 maanden voor de aanvraag minstens 12 maanden in dienst bent geweest bij je werkgever.

Het tijdskrediet moet je eerst schriftelijk aanvragen bij je werkgever. Je kunt dit doen per aangetekend schrijven of door je werkgever voor ontvangst te laten tekenen op een dubbel exemplaar. De aanvraag moet 3 maanden op voorhand gebeuren, als de onderneming meer dan 20 ondernemers telt, en 6 maanden op voorhand als de onderneming minder dan 20 werknemers telt.

In kleine ondernemingen met ten hoogste 10 werknemers kan je pas gebruik maken van je recht op tijdskrediet als je aanvraag de goedkeuring van je werkgever krijgt. In kleine ondernemingen kan je dus nooit zonder het akkoord van je werkgever tijdskrediet opnemen! In andere (grotere) ondernemingen kan je werkgever zijn akkoord niet weigeren. Wel heeft je werkgever het recht om het tijdskrediet uit te stellen gedurende 6 maanden, als hij kan aantonen dat daarvoor ernstige interne of externe redenen zijn (bijvoorbeeld: het is moeilijk om het werk te organiseren). Bovendien geldt een regeling van voorrang en planning, wanneer in de onderneming of dienst meer dan 5% van de werknemers gelijktijdig afwezig zijn als gevolg van beroepsloopbaanonderbreking, tijdskrediet of loopbaanvermindering. Om problemen met de organisatie van het werk te voorkomen, zullen in dat geval afspraken gemaakt worden om te regelen wie voorrang krijgt om tijdskrediet of loopbaanvermindering op te nemen.

Er is geen vervangingsplicht als voorwaarde om tijdskrediet op te nemen.

3.2.3 Welke uitkering krijg je tijdens je tijdskrediet?

Als je alle praktische modaliteiten betreffende je tijdskrediet hebt geregeld met je werkgever, kan je een aanvraag om uitkeringen indienen bij het werkloosheidsbureau van de RVA van je verblijfplaats. Je doet dit met een speciaal **formulier C61-CA077**, verkrijgbaar via de website van de RVA, onder 'loopbaanonderbreking'.

Dit formulier moet ingevuld en ondertekend worden door jezelf en je werkgever en binnen de twee maanden na de aanvang van je tijdskrediet bij de RVA toekomen.

De bruto uitkering die je zult ontvangen bedraagt €592,52 per maand voor een volledige onderbreking van je loopbaan en €296,25 voor een halftijdse onderbreking van je loopbaan, als je een anciënniteit van vijf jaar bij je werkgever hebt. Werk je minder dan vijf jaar bij je werkgever dan bedragen deze uitkeringen respectievelijk €444,39 en €222,19.

De bruto uitkering voor een 1/5 loopbaanvermindering bedraagt €146,32 als je een anciënniteit van vijf jaar bij je werkgever hebt (deze bruto uitkering bedraagt €188,82 indien je alleenwonend bent).

Opgelet: een werknemer kan zijn loopbaan ook onderbreken voor een zeer specifieke reden. Bijvoorbeeld om voor zijn ouders te zorgen, voor een ziek kind, enz. Hiervoor kan de werknemer beroep doen op thematische verloven: **palliatieve zorg, ouderschapsverlof en verzorgingsverlof**.

Alle informatie over tijdskrediet vind je op: <http://www.rva.be>

3.2.4 Kom je in aanmerking voor een opleidingskrediet?

Neem je tijdskrediet voor het volgen van een opleiding, dan kan je eventueel, als aanvulling op de (federale) uitkering voor tijdskrediet, ook nog een **aanmoedigingspremie** van de Vlaamse overheid krijgen: **het opleidingskrediet**.

Let wel: dit is een financieel krediet, geen bijkomend recht op schorsing of vermindering van je loopbaan. Als algemene regel (er zijn ook specifieke regels voor bepaalde categorieën) geldt dat je in aanmerking komt voor het opleidingskrediet als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- je bent werknemer in de privé sector (voor personeelsleden van de Vlaamse openbare sector, het Nederlandstalig onderwijs en de Vlaamse 'social profit sector' zijn er aparte regelingen);
- je bent tewerkgesteld in het Vlaams gewest;
- je halftijds of volledig tijdskrediet bij de RVA al verkregen hebben
- je bent 1 jaar tewerkgesteld bij je werkgever;
- je werkgever heeft ingetekend op het opleidingskrediet, hetzij sectoraal, hetzij op bedrijfsvlak (hierop zijn uitzonderingen mogelijk).

Is aan deze voorwaarden voldaan, dan krijg je een opleidingskrediet van **maximum 2 jaar**, als je één van de volgende opleidingen volgt:

- beroepsopleidingen erkend of georganiseerd door de VDAB;
- elke opleiding die erkend of georganiseerd wordt door de Vlaamse overheid, op voorwaarde dat ze minstens 120 uur bevat op jaarbasis;
- elke opleiding georganiseerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen.

Je opleidingskrediet is echter onbeperkt voor de tijd die nodig is om een tweedekans opleiding of een knelpuntopleiding te volgen.

Het bedrag van de premie varieert naargelang je voltijds of deeltijds werkt, alleenstaande of samenwonende bent, je loopbaan volledig schorst of overstapt naar een deeltijdse baan.

De premie kan aangevraagd worden bij het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Dienst Aanmoedigingspremies, Koning Albert II-laan 35, bus 21, 1030 Brussel of via aanmoedigingspremie@vlaanderen.be of 1700.

Voor meer informatie kan je terecht op de infolijn aanmoedigingspremies 0800 90045 of op www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies

3.3 Opleidingscheques

3.3.1 Wat zijn opleidingscheques?

Met opleidingscheques voor werknemers komt de Vlaamse overheid tussen in de kosten van een opleiding, een loopbaanadvies of een competentiemeting bij erkende opleidingsverstrekkers.

Voor elke opleiding die je met opleidingscheques betaalt, past de Vlaamse overheid per cheque de helft bij. Per kalenderjaar kan je maximaal voor €250,00 opleidingscheques aankopen en je betaalt daarvoor slechts €125,00. Bestel eerder kleine coupures en niet meer dan nodig: de opleidingsverstrekker kan namelijk niet teruggeven op je opleidingscheques!

3.3.2 Wie kan gebruik maken van opleidingscheques?

Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst (ook interim-werknemers), die wonen in Vlaanderen of in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, kunnen gebruik maken van de opleidingscheques van de Vlaamse overheid. Ook statutaire ambtenaren komen in aanmerking.

Je kunt de cheques aanvragen zowel voor een opleiding of begeleiding die je volgt tijdens je vrije tijd (buiten de normale werkuren), als voor opleidingen die je volgt tijdens de opname van tijdskrediet of waarvoor je gebruik maakt van betaald educatief verlof.

Komen niet in aanmerking:

- niet actieven;
- zelfstandigen (komen wel in aanmerking voor andere premies);
- jongeren tussen 16 en 25 jaar die uitsluitend tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor studenten of met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 80 uur per maand.

3.3.3 Welke opleidingen kan je hiermee betalen?

Het moet gaan om een opleiding, bij een erkende opleidingsverstrekker die je inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhoogt en die een getuigschrift oplevert. Je vindt hiervan een lijst op www.vdab.be/opleidingscheques.

De opleiding moet niet in verband staan met je huidige werk. De opleiding mag trouwens niet gevolgd worden in opdracht van je werkgever.

Let wel: enkel de rechtstreekse of directe kosten (studiegeld, cursusmateriaal, enz.) worden terugbetaald. Verplaatsingskosten en kosten voor kinderopvang zijn bijvoorbeeld geen rechtstreekse kosten en dus uitgesloten. Wil je zeker zijn? Ga bij de opleidingsverstrekker na welke kosten in aanmerking komen vóór je de cheques bestelt.

Heb je geen diploma van het hoger onderwijs en volg je een lerarenopleiding, een opleiding waarmee je een bachelordiploma kan behalen of een opleiding via Onderwijs voor Sociale Promotie? Dan kan je een bijkomende tegemoetkoming krijgen. Werknemers die in aanmerking komen, kunnen de helft van het bedrag dat boven het persoonlijk forfaitair jaarbedrag van de opleidingscheques ligt (= €250), terugbetaald krijgen via de VDAB, met een maximum van €125. Het aanvraagformulier vind je op de VDAB-website.

3.3.4 Hoe vraag je de cheques aan?

Je kunt de cheques aanvragen via:

- www.vdab.be/opleidingscheques;
- een telefoontje naar de VDAB servicelijn 0800 30 700;
- de lokale werkwinkel.

De cheques hebben een waarde van €5, €10 of €25.

De aankoop dient te gebeuren binnen de twee maanden na de start van de opleiding of de begeleiding waarvoor je ze wil gebruiken. Na je aanvraag controleert de VDAB of je aan de voorwaarden voldoet. Na bevestiging van je aanvraag heb je 14 dagen om de betaling te verrichten. De cheques zijn op naam en vermelden de datum van uitgifte.

De cheques hebben een geldigheidsduur van 14 maanden. De cheques worden terugbetaald als de opleiding wordt geannuleerd, in geval van overlijden, ziekte of ongeval of in andere gevallen van overmacht.

Alle informatie over opleidingscheques voor werknemers vind je op:

www.vdab.be/opleidingscheques.

4. WERKZOEKEND

4.1 Wachtijd

4.1.1 Wat zijn de voordelen van een inschrijving als werkzoekende?

In de regel zijn werkloosheidsuitkeringen voorbehouden aan werknemers die een bepaalde periode in loondienst hebben gewerkt. Schoolverlaters die zich hebben ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB zijn hierop een uitzondering. Zij kunnen na het vervullen van een wachtijd aanspraak maken op wachttuitkeringen, zelfs al hebben ze nooit gewerkt.

De inschrijving als werkzoekende is ook om andere redenen van belang:

- je kunt gratis beroep doen op de diensten van de VDAB bij het zoeken naar werk, bijvoorbeeld een sollicitatietraining volgen;
- je kunt bijkomende VDAB-opleidingen volgen;
- je CV wordt gratis verspreid bij een groot aantal werkgevers;
- je kunt bepaalde materiële voordelen genieten bij het zoeken naar werk: een korting op de tarieven van het openbaar vervoer wanneer je ingaat op een werkaanbieding van de VDAB of verminderde tarieven voor getuigschriften die door gemeenten worden afgeleverd;
- je komt in aanmerking voor bepaalde tewerkstellingsmaatregelen;
- je sociale rechten blijven gevrijwaard (kinderbijslag, ziekteverzekering, werkloosheid, enz.);
- je ontvangt vacatures op maat.

4.1.2 Wanneer schrijf je in als werkzoekende?

Je kunt je inschrijven als werkzoekende:

- vanaf 1 januari van het jaar waarin je de studies zult beëindigen (waardoor je CV al kan verspreid worden via de KISS sollicitantenbank van de VDAB). Aangezien je de studies nog niet hebt beëindigd, zal je wachtijd nog niet beginnen te lopen;
- of nadat je de studies volledig hebt stopgezet of beëindigd.

4.1.3 Hoe schrijf je in als werkzoekende?

Er zijn verschillende manieren om je als werkzoekende bij de VDAB in te schrijven:

- via de VDAB-website;
- door te bellen naar het nummer 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 20 uur);
- in het plaatselijke VDAB kantoor (of ACTIRIS als je in Brussel Hoofdstad woont of Le FOREM als je in Wallonië woont) of de werkwinkel van de gemeente waar je gewoonlijk verblijft.

Bij de inschrijving wordt de vermoedelijke einddatum van je wachtijd meegedeeld. Je ontvangt een inschrijvingskaart (A 23) en een formulier C 109/36 dat moet worden ingevuld in de school waar het secundair onderwijs werd beëindigd. De VDAB levert automatisch de nodige attesten af, zodat je tijdens je wachtijd kinderbijslag kan behouden.

4.1.4 Wanneer begint je wachttijd te lopen?

De wachttijd begint maar te lopen als je alle activiteiten hebt beëindigd die worden opgelegd door je studieprogramma. Daaronder vallen niet alleen de lessen, maar ook de examens, stage en de eindverhandeling.

- Als je studies beëindigd zijn in juni of juli, dan begint je wachttijd ten vroegste te lopen vanaf 1 augustus, ook al ben je vroeger ingeschreven als werkzoekende.
- Als je later afstudeert (vb: in september) of je bent tijdens het academiejaar gestopt met je studies, dan vangt je wachttijd aan vanaf de dag van je inschrijving als werkzoekende.
- Als je nog examens moet afleggen in de derde zitting, dan kan je inschrijven na je laatste examen. Moet je enkel nog je eindwerk afwerken, dan kan je vanaf de dag na de afgifte van je eindwerk inschrijven als werkzoekende, ook al moet je het eindwerk later nog mondeling verdedigen.

4.1.5 Hoe lang duurt de wachttijd?

De wachttijd wordt uitgedrukt in werkdagen, zaterdag meegerekend. De duur van de wachttijd is afhankelijk van je leeftijd op het moment van je aanvraag voor wachttuitkeringen (dit is de eerste uitbetalingsdag):

- tussen 18 en 26 jaar: 233 werkdagen (9 maanden)
- tussen 26 en 30 jaar: 310 werkdagen (12 maanden)

Om in aanmerking te komen voor een wachttijd van 9 maanden, mag je dus niet ouder zijn dan 25 jaar en 3 maanden op het ogenblik dat je wachttijd begint. Ben je ouder, dan moet je een wachttijd van 12 maanden doorlopen.

Wie ouder is dan 29 jaar en nog een wachttijd moet vervullen kan in principe niet meer in aanmerking komen voor wachttuitkeringen als schoolverlater. Op de dag van de aanvraag tot uitkeringen mag je immers niet ouder zijn dan 30 jaar.

Opgelet! Dit is de theoretische duur van de wachttijd. De precieze einddatum van de wachttijd wordt bepaald door de RVA, die beslist of de wachttijd om bepaalde redenen moet worden geschorst of verlengd. Op www.rva.be kan je zelf de wachttijd berekenen.

4.1.6 Wat zijn je verplichtingen tijdens de wachttijd?

Tijdens de wachttijd moet je beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en je inschakelen op de arbeidsmarkt. Wat betekent dit?

- je moet bereid zijn om ieder passend werkaanbod te aanvaarden
- je moet je aanmelden bij een werkgever als je daartoe door de VDAB wordt uitgenodigd
- je moet je aanbieden bij de bevoegde arbeidsbemiddelingsdienst en/of dienst voor beroepsopleiding als je daartoe wordt uitgenodigd

Opgelet: als je deze voorwaarden niet vervult, dan kan er een sanctie volgen! Je zult dan een nieuwe wachttijd moeten doorlopen van 310 dagen (ongeacht je leeftijd). Kom je de verplichtingen drie maal niet na, dan kom je zelfs niet meer in aanmerking voor wachttuitkeringen.

Alle dagen (met uitzondering van de zondagen) waarop je bent ingeschreven als werkzoekende en beschikbaar bent voor de arbeidsmarkt zullen als 'wachtdagen' worden beschouwd.

In bepaalde situaties gaat men er van uit dat je niet beschikbaar kan zijn voor de arbeidsmarkt. Het gaat hier om situaties van 'objectieve onbeschikbaarheid'. Ben je in een dergelijke situatie, dan zal je wachttijd opgeschort worden en met een evenredige periode worden verlengd. Dit is ondermeer het geval tijdens:

- periodes van ziekenhuisopname, ernstige ziekte of arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ongeval (tijdens de periode van bevallingsrust wordt de wachttijd niet geschorst!);
- een verblijf in de gevangenis;
- uitoefening van een zelfstandig beroep;
- een verblijf in het buitenland, behalve als je daar in loondienst werkt (of als je er een stage verricht waarvoor de RVA directeur toelating heeft gegeven).

Voorbeeld: je moet een wachttijd van 9 maanden volbrengen en je schrijft je na 6 maanden uit als werkzoekende om op wereldreis te gaan, dan zal je bij je terugkomst de resterende wachttijd moeten volbrengen.

4.1.7 Mag je werken tijdens de wachttijd?

Tijdens de wachttijd mag je werken. De dagen waarop je arbeid in loondienst verricht en waarbij sociale zekerheidsbijdragen worden afgehouden op het loon, **tellen mee** als wachttijd. Het werk dat je tijdens de wachttijd verricht mag je niet zelf opzeggen.

Doe je na je studies een studentenjob in juli, augustus of september van niet meer dan 23 werkdagen zonder inhouding van RSZ maar aan een verlaagde solidariteitsbijdrage, dan loopt je wachttijd **niet door**. Hij wordt verlengd met de duur van je studentenjob.

Doe je een studentenjob buiten deze zomermaanden of werk je langer dan 23 werkdagen als jobstudent met inhouding van RSZ, dan loopt je wachttijd **wel door**.

De VDAB vraagt om op de hoogte te worden gebracht wanneer je begint te werken tijdens je wachttijd. Je wordt dan uitgeschreven als werkzoekende. **Opgelet**: heb je langer dan 28 dagen gewerkt, vergeet je dan zeker niet opnieuw in te schrijven bij de VDAB als je job ten einde loopt! Anders loopt je wachttijd niet door.

Een tewerkstelling als zelfstandige of het volbrengen van een stage die een voorwaarde is voor het uitoefenen van een vrij beroep (zoals stage van advocaat of architect) tellen niet mee voor je wachttijd!

4.1.8 Tellen de arbeidsdagen tijdens je studies mee voor de wachttijd?

Arbeid verricht tijdens je studies kan ook meegerekend worden als wachttijd, voor maximum 78 dagen. Het gaat om:

- arbeidsdagen gepresteerd met inhouding van de normale bijdragen voor de RSZ;
- arbeidsdagen gepresteerd met inhouding van solidariteitsbijdrage tijdens de maanden januari tot en met juni en oktober tot en met december (maximum 23 dagen).

Opgelet, indien je zowel arbeid als jobstudent hebt verricht als gewone arbeid, dan bedraagt de totale inkorting hoogstens 78 dagen!

Deze dagen tellen mee ongeacht het aantal gepresteerde uren op die dagen. Per arbeidsdag die aan de bovenstaande voorwaarden voldoet zal je wachttijd met één dag verminderd worden, met een maximum van 78 dagen.

Heb je tijdens je studies dergelijke arbeidsprestaties verricht? Dan neem je best drie maanden voor het 'normale' einde van je wachttijd contact op met je uitbetalingsinstelling om de precieze einddatum van je wachttijd te laten berekenen.

4.1.9 Schoolverlater en een studentenjob

Inschrijven bij de VDAB als 'schoolverlater in wachttijd' doe je best onmiddellijk na het einde van de studies. De wachttijd start dan ten vroegste op 1 augustus.

Stop je met studeren op 30 juni of in de julizittijd? Dan kan je tijdens de zomermaanden (juli t.e.m. september) nog werken met een studentenovereenkomst van maximum 23 werkdagen aan een solidariteitsbijdrage van 2,5%. Tijdens je wachttijd maar na 1 oktober kan je niet meer werken met een studentencontract.

Stop je met studeren **tijdens het academiejaar**? Dan kan je niet meer tewerkgesteld worden tegen verlaagde sociale zekerheidsbijdragen, ook niet tijdens de zomervakantie.

Een studentenjob aannemen in de vakantieperiode is dus zeker nog toegelaten, maar die kan wel de wachttijd verlengen:

- Werk je na je studies tijdens de maanden juli, augustus of september maximum 23 werkdagen **zonder** afhouding van sociale zekerheidsbijdragen (d.w.z. waarbij enkel een solidariteitsbijdrage van 2,5% is afgehouden), dan wordt de wachttijd met eenzelfde periode **verlengd**. Dit is ook het geval indien de vakantiejob gepresteerd wordt voor de aanvang van de wachttijd!

Voorbeeld: Een vakantiejob van drie weken in juli zal de wachttijd dus verlengen met drie weken, zelfs al begint de wachttijd maar te lopen vanaf 1 augustus.

- Kan je pas inschrijven als werkzoekende in september omwille van deelname aan de derde examenperiode? Dan zal het vakantiewerk met inhouding van de solidariteitsbijdrage, dat je hebt verricht voor de inschrijving als werkzoekende, de wachttijd **niet verlengen** omdat de studies nog niet beëindigd waren.

Voorbeeld: Je werkt gedurende drie weken in augustus als jobstudent en je schrijft je pas in als werkzoekende op 13 september? Dan wordt je wachttijd niet verlengd met drie weken.

- Indien een schoolverlater tijdens de maanden juli, augustus of september werkt **met** afhouding van de gewone sociale zekerheidsbijdragen, dan verlengen deze dagen de wachttijd **niet**. Als dit werk wordt gepresteerd na het einde van de studies en voor de aanvangsdatum van de wachttijd, dan wordt de wachttijd zelfs ingekort met deze periode van tewerkstelling.

Voorbeeld: Je bent afgestudeerd in juni en werkt gedurende een hele maand juli bij een werkgever met afhouding van sociale zekerheidsbijdragen. Je wachttijd begint ten vroegste te lopen vanaf 1 augustus en zal ingekort worden met vier weken.

4.1.10 Wat met stages, opleidingen, vrijwilligerswerk of studies tijdens de wachttijd?

Tijdens de wachttijd mag je bepaalde stages of opleidingen volgen in België, op voorwaarde dat je beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt. Je mag bijvoorbeeld een beroepsopleiding volgen of een stage verrichten in een onderneming of een vzw. als hierdoor je inschakelingskansen op de arbeidsmarkt worden verhoogd. Je mag ook een vrijwillige activiteit verrichten voor een vzw. Je moet echter steeds beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat je actief naar werk moet zoeken en onmiddellijk moet

kunnen ingaan op een passende werkaanbieding, een beroepsopleiding of een uitnodiging van de VDAB.

Stages om toegang te krijgen tot een beroep (vb: stage van advocaat, notaris, architect) zijn echter niet combineerbaar met de wachttijd.

Wil je opnieuw gaan studeren, dan moet je opletten. Je mag tijdens de wachttijd immers geen studies met volledig leerplan volgen of geen studies die 'verwant zijn aan studies met volledig leerplan'.

Onder 'studies met volledig leerplan' wordt verstaan: een inschrijving voor een programma van minimum 27 studiepunten.

Onder studies die verwant zijn aan studies met volledig leerplan wordt verstaan: studies die 9 maanden of langer duren en waarvan het gemiddelde aantal uren per week gelijk is aan of hoger is dan 20, waarvan er 10 uur of meer zich situeren van maandag tot vrijdag tussen 8 en 18 uur.

Het hervatten van dergelijke studies verhindert het geldige verloop van je wachttijd, zelfs indien de studies 's avonds of in het weekend worden gevolgd. De wachttijd die je al zou hebben volbracht voor je studies zal je in principe kwijt zijn door het aanvatten van de studies. Na afloop van de studies zal je dus een volledig nieuwe wachttijd moeten vervullen!

Studies die niet overeenkomen met deze bovengenoemde studies, mag je **wel** verrichten tijdens de wachttijd, zonder dat je daarvoor de toestemming moet vragen aan de RVA. Belangrijke voorwaarde is wel dat je beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt.

Enkel studies met volledig leerplan zijn verboden: het is dus wel toegelaten om je in te schrijven met een (diploma)contract voor een programma van minder dan 27 studiepunten, telkens op voorwaarde dat je beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt.

Het moet dan wel gaan om 'nieuwe' studies en niet om het verder zetten van een vroeger begonnen, maar nog niet afgewerkte studie met volledig leerplan. De RVA gaat er anders van uit dat de lopende studies niet beëindigd zijn en dat de wachttijd niet geldig kan ingaan. Volg je een niet toegelaten studie, dan breng je de Lokale Werkwinkel hiervan best op de hoogte.

Andere studies die niet als studies met volledig leerplan worden beschouwd en die je dus kan combineren met de wachttijd, op voorwaarde dat je beschikbaar bent voor de arbeidsmarkt, zijn:

- postacademische opleidingen (postgraduatoren);
- de academische lerarenopleiding;
- het volgen van lessen via afstandslernen;
- onderwijs van sociale promotie.

4.1.11 Stages, opleidingen, vrijwilligerswerk of studies in het buitenland?

Tijdens de wachttijd mag je slechts naar het buitenland om een opleiding te volgen of een stage te verrichten in een professioneel milieu (vb: bedrijf, NGO, ...) als de RVA-directeur van oordeel is dat de lessen of de stage je inschakelingkansen op de arbeidsmarkt verhogen. De opleidings- of stagedagen worden dan gelijkgesteld met wachtdagen.

Stages in het kader van een Europees programma (vb: Socrates, Erasmus, Lingua, Leonardo, ...) worden meestal goedgekeurd.

Ook vrijwilligerswerk kan je in het buitenland verrichten tijdens de wachttijd, indien het een nuttige ervaring kan betekenen voor de arbeidsmarkt.

Via het formulier **C94 C** (verkrijgbaar via www.rva.be) kan je aan de RVA-directeur vragen of de stage of de opleiding die je in het buitenland wil volgen het geldige verloop van de wachttijd toelaat.

Verblijven of stages die totaal niet gericht zijn op professionele inschakeling (vb: verblijf als au pair, verblijf op een boerderij, culturele uitwisselingen, wereldreizen, ...) zijn niet

combineerbaar met de wachttijd. Dit geldt ook voor studies met volledig leerplan of gelijkaardige studies die je in het buitenland zou willen volgen.

4.1.12 Kinderbijslag behouden tijdens de wachttijd?

Studeer je af en studeer je niet verder het volgende jaar, dan krijg je nog kinderbijslag in **juli, augustus en september**. Maar let op: je hebt geen recht op kinderbijslag als je tijdens deze drie maanden in totaal **meer** dan 240 uur werkt of als er ook geen recht was in het tweede kalenderkwartaal (de maanden april, mei en juni omdat je toen meer dan 240 uur werkte).

Wanneer je na je studies vakantiewerk verricht zonder afhouding van sociale zekerheidsbijdragen, dan wordt de kinderbijslag één maand langer uitbetaald aangezien ook de wachttijd met één maand wordt verlengd.

Heb je de studies beëindigd of stopgezet en ben je ingeschreven als werkzoekende, dan zal je na 30 september de kinderbijslag blijven behouden op voorwaarde dat je niet meer verdient dan €480,47 bruto per maand (index juli 2009).

Gedurende je wachttijd heb je maximum 270 kalenderdagen (negen maanden) recht op kinderbijslag (voor wie ouder is dan 18 jaar op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag). De leeftijdsgrens blijft 25 jaar.

Indien je wachttijd wordt geschorst wegens onbeschikbaarheid voor de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld door ziekte), dan wordt je kinderbijslag eveneens geschorst. De toekenningsperiode van de kinderbijslag wordt in dat geval verlengd met de periode van schorsing.

De datum van inschrijving bij de VDAB is heel belangrijk. De periode van 270 dagen begint immers te lopen vanaf het moment dat je had kunnen inschrijven als werkzoekende, ook al heb je pas later ingeschreven.

Als je een tijdje wacht vooraleer je als werkzoekende in te schrijven, bestaat het risico dat je enkele maanden kinderbijslag zal missen.

Voorbeeld: Je studeert af in juni. Je schrijft je in als werkzoekende bij de VDAB op 1 oktober. De periode van 270 dagen voor de toekenning van de kinderbijslag als werkzoekende begint al te lopen op 1 augustus. Je zult dus maar kinderbijslag krijgen tot en met april, niet tot en met juni.

4.1.13 Ziekteverzekering tijdens de wachttijd?

Binnen de ziekteverzekering zijn twee domeinen te onderscheiden:

- de verzekering voor geneeskundige kosten en verzorging (medicatie, doktersconsultatie, geneeskundig onderzoek, ziekenhuisverpleging, ...);
- de verzekering tegen loonverlies wegens arbeidsongeschiktheid.

In de **sector** van de **geneeskundige kosten en verzorging** zijn kinderen tot 25 jaar bijna altijd verzekerd als 'kind ten laste' van hun ouder(s), op voorwaarde dat deze in regel is. Tot het einde van de wachttijd, zelfs al word je ondertussen 25 jaar, behoud je dit statuut en zijn er geen bijdragen verschuldigd.

Zodra je begint te werken of uitkeringsgerechtigd wordt (= verstrijken van de wachttijd), moet je zelf aansluiten bij een ziekenfonds. Je moet hiervoor een getuigschrift van de werkgever of van de VDAB binnenbrengen bij het ziekenfonds, evenals het mutatiebewijs van de ouders (= een bewijs dat je tot op dat ogenblik gerechtigd was via je ouders).

Was je al 25 jaar voor het begin van de wachttijd en verzekerd in de hoedanigheid van student, dan behoud je dit statuut tot het einde van de wachttijd en moet je dus verder

bijdragen betalen als student. Begin je echter te werken, dan moet je aansluiten als werknemer.

In de **sector uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid** zouden schoolverlaters die arbeidsongeschikt worden in principe een wachtperiode in de ziekteverzekering van zes maanden moeten doorlopen vooraleer ze uitkeringen voor loonverlies kunnen krijgen. De wetgever heeft aan jonge schoolverlaters echter vrijstelling van wachttijd verleend. Wie ouder is dan 18 jaar en ten laatste binnen de 10 maanden (-26 jaar) of 13 maanden (+26 jaar) na het beëindigen of stopzetten van de studies werk vindt of uitkeringsgerechtigd wordt, moet geen wachttijd in de ziekteverzekering vervullen. Ook daarom is het bijgevolg belangrijk om je onmiddellijk na het beëindigen of stopzetten van je studies in te schrijven als werkzoekende!

4.1.14 Wat moet je doen als je wachttijd is verstreken?

Is de wachttijd bijna voorbij en heb je (nog) geen werk? Dan kan je wachttuitkeringen aanvragen bij een uitbetalingsinstelling: je vakbond of – als je niet aangesloten bent bij een vakbond – de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen.

Enkele dagen voor het verstrijken van de wachttijd moet je langs gaan bij de uitbetalingsinstelling met je eerste inschrijvingsbewij(s)(zen) en met het formulier C109/36 (en eventueel het ontslagdocument C4, als je tijdens de wachttijd al hebt gewerkt). Zij maken je werkloosheidsdossier op en vragen voor jou de uitkeringen aan bij de RVA. De RVA zal nagaan of je onmiddellijk in aanmerking komt voor wachttuitkeringen, dan wel of je wachttijd om één of andere reden moet worden verlengd.

Na de wachttijd moet je opnieuw langsgaan bij de VDAB om je inschrijving als werkzoekende te bevestigen. Dit wordt geattesteerd op het formulier C109/36.

Als werkloze hoef je tegenwoordig niet meer tweemaandelijks in de rij te staan om een stempel te halen. Je moet wel nog steeds een controlekaart hebben (C3 A), waarop je een vakje zwart maakt als je begint te werken, aanduidt dat je ziek bent of vakantie neemt en die je op het einde van iedere maand indient bij je uitbetalingsinstelling.

4.1.15 Welke wachttuitkeringen zal je krijgen?

De wachttuitkeringen worden uitbetaald door je vakbond of – als je niet aangesloten bent bij een vakbond- door de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. Het bedrag van de wachttuitkeringen is afhankelijk van je leeftijd en verschilt naargelang je gezinshoofd, alleenstaande of samenwonende bent.

- Woon je nog thuis of met een partner die werkt, dan word je als samenwonende beschouwd. Als samenwonende van meer dan 18 jaar heb je recht op een uitkering van €14,68/dag (€381,68/maand).
- Heeft je partner enkel een vervangingsinkomen, dan ontvang je als 'bevoorrechte samenwonende' een uitkering van €15,64/dag (€406,64/maand).
- Je wordt als gezinshoofd beschouwd als je samenwoont ofwel met een partner die geen inkomen heeft (of - onder bepaalde voorwaarden - slechts een gering inkomen) ofwel met andere gezinsleden die geen inkomen hebben. Ook als je alleen woont en onderhoudsgeld moet betalen, word je als werknemer met gezinslast beschouwd. In dat geval heb je recht op een uitkering van €37,76/dag (€981,76/maand).
- Je wordt als alleenwonende beschouwd als je alleen woont of onder één dak woont met één of meerdere personen doch zonder gemeenschappelijke huishoudelijke belangen. Een alleenwonende schoolverlater (18 tot 20 jaar) heeft recht op een uitkering van €16,86/dag (€438,36/maand). Een alleenwonende schoolverlater (+21 jaar) heeft recht op een uitkering van €27,93/dag (€726,18/maand). Woon je in een

gemeenschapshuis, dan kan je toch als alleenstaande worden beschouwd, wanneer je kan aantonen dat je werkelijk zelfstandig leeft, zonder een gemeenschappelijk huishouden met de andere bewoners te vormen, en dat je een eigen deel draagt in de kosten en nutsvoorzieningen. Facturen en betalingsbewijzen kunnen hierbij nuttig zijn.

4.2 Mag je de werkloosheid onderbreken?

Als je werkloosheid voor minstens 28 kalenderdagen wordt onderbroken (bijvoorbeeld door ziekte, doordat je begint te werken of door om het even welke reden) word je geschrapt als werkzoekende (zie eerder).

Dit betekent dat je nadien opnieuw als werkzoekende moet inschrijven bij de VDAB en dat je bij je uitbetalingsinstelling opnieuw een aanvraag tot uitkeringen moet indienen.

Eens je uitkeringsgerechtigd bent en je effectief uitkeringen hebt ontvangen (minstens 1 keer) als volledig werkloze kan je gedurende een maximumperiode van drie jaar de uitkeringen stopzetten, om welke reden ook, zonder je rechten te verliezen.

Dit betekent dat je na de onderbreking opnieuw uitkeringen zal ontvangen, zonder een nieuwe wachttijd te moeten vervullen ('vrijstelling van wachttijd'). Je moet dan wel ten laatste 3 jaar na de laatst vergoede dag een nieuwe aanvraag voor uitkeringen doen en je inschrijven als werkzoekende.

Voorbeeld: heb je de wachttijd volbracht en minstens één dag een uitkering ontvangen, dan kan je bijvoorbeeld een reis rond de wereld maken van 1 jaar. In deze periode zal je geen uitkeringen ontvangen. Bij je terugkeer ben je onmiddellijk uitkeringsgerechtigd en moet je geen nieuwe wachttijd vervullen.

De periode van 3 jaar wordt in een aantal gevallen verlengd: heb je bijvoorbeeld uitgeschreven als werkzoekende om studies met volledig leerplan van 4 jaar aan te vatten, dan zal je tijdens de studies geen uitkeringen ontvangen, maar kan je na die 4 jaar opnieuw uitkeringen aanvragen, zonder opnieuw een wachttijd te moeten doorlopen.

4.3 Uitkeringsgerechtigde werklozen

4.3.1 Mag je een stage verrichten als uitkeringsgerechtigde werkloze?

Als je werkloosheidsuitkeringen ontvangt, mag je **geen** arbeid verrichten die ingeschakeld is in het economische ruilverkeer.

Een stage in een bedrijf, zelfs al is die volledig gratis en vrijwillig, wordt door de RVA als dusdanig gekenmerkt, en is bijgevolg niet toegestaan.

Er wordt uitzondering gemaakt voor bepaalde stages die in samenwerking met de VDAB worden georganiseerd, zoals IBO's (Individuele BeroepsOpleiding) of ISS (InStapStage). Ook kan individuele toestemming gevraagd worden aan de RVA directeur, maar in de praktijk wordt dit zelden toegestaan.

4.3.2 Mag je vrijwilligerswerk verrichten als uitkeringsgerechtigde werkloze?

Ook wat vrijwilligerswerk betreft geldt het vermoeden dat al wie een activiteit verricht voor iemand anders daarvoor een bezoldiging of een ander voordeel krijgt, tenzij hij het tegendeel kan bewijzen. Dat laatste moet natuurlijk vooraf aangegeven of gevraagd worden. Vrijwilligerswerk verrichten wordt alleen toegestaan op voorwaarde dat het gaat om een onbezoldigde activiteit voor een privé persoon (een zogenaamde 'vriendendienst') of een activiteit voor rekening van een openbare dienst, een instelling van openbaar nut, een door

een Gemeenschap georganiseerde, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstelling, een cultureel centrum, een jeugdtehuis of een v.z.w.

In dat geval moet je voor de aanvang van het vrijwilligerswerk langsgaan bij je uitbetalingsinstelling (Hulpkas of vakbond) en aangifte doen d.m.v. een formulier (C45A in geval van activiteit voor een privé persoon of C45 B in geval van activiteit voor een instelling of vereniging). Je kan deze formulieren ook terugvinden op de website van de RVA. Dit formulier moet door jezelf en de privé persoon, instelling of vereniging worden ingevuld en voor de aanvang van de activiteit afgegeven worden bij het werkloosheidsbureau. Indien het vrijwilligerswerk niet bij een privé persoon wordt verricht, is een voorafgaandelijke aangifte niet nodig als een algemene aanvraag werd ingediend bij het hoofdbestuur van de RVA en een algemeen akkoord met vrijstelling van individuele aangifte werd verleend.

De RVA directeur zal, op grond van de gegevens van het formulier, binnen de 12 dagen beslissen en al dan niet zijn toelating verlenen om het vrijwilligerswerk uit te oefenen. Hij kan de toelating weigeren als hij van oordeel is dat door dit vrijwilligerswerk je beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt vermindert of als het gaat om een activiteit die gewoonlijk niet door vrijwilligers wordt verricht. Als er binnen de 12 dagen geen antwoord komt, dan wordt de beslissing geacht van onbepaalde duur te zijn. Nadien kan geweigerd worden maar die beslissing geldt enkel voor de toekomst.

De toelating wordt in principe voor onbepaalde duur gegeven maar deze kan beperkt worden tot een periode van 12 maanden en is eventueel verlengbaar op voorwaarde dat er opnieuw voorafgaandelijk een aangifte wordt gedaan.

4.3.3 Mag je studeren als uitkeringsgerechtigde werkloze?

Je kunt **zonder toelating** van de RVA studies combineren met een werkloosheidsuitkering wanneer je:

- voor minder dan 27 studiepunten inschrijft;
- voornamelijk na 17 uur en op zaterdag les volgt;
- inschrijft met een examencontract (ongeacht het aantal studiepunten);
- afstandsonderwijs, een postacademische opleiding of onderwijs voor sociale promotie volgt;
- een kort opleidingstraject volgt dat enkel leidt tot een getuigschrift.

Je moet als werkzoekende ingeschreven blijven, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en ingaan op iedere passende werkaanbieding.

Studies waarvoor je met een diploma- of creditcontract van 27 studiepunten of meer (volledig leerplan) bent ingeschreven, kan je enkel volgen met behoud van je werkloosheidsuitkering **mits toelating** van de RVA.

Je komt in aanmerking voor een 'vrijstelling voor het volgen van studies met volledig leerplan' wanneer je bij de officiële begindatum van het eerste jaar van de studiecycclus, aan volgende voorwaarden voldoet:

- je mag geen einddiploma van het hoger onderwijs bezitten;
- je moet je vorige studies minstens twee jaar hebben beëindigd;
- je bent uitkeringsgerechtigd volledig werkloos op het moment dat je de vrijstelling aanvraagt;
- je moet minimaal 312 dagen werkloosheidsuitkeringen hebben ontvangen in de loop van de twee voorafgaande jaren. Voor studies die voorbereiden op 'knelpuntberoepen' is dit niet vereist. De RVA stelt voor elk academiejaar een nieuwe lijst van knelpuntberoepen op;
- de studies moeten van hetzelfde of van een hoger niveau zijn dan de reeds gevolgde studies.

De directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA kan op deze voorwaarden een afwijking toestaan.

Om de vrijstelling te verkrijgen, moet je langs bij je uitbetalingsinstelling en een **formulier** C93 (verkrijgbaar via www.rva.be) laten invullen door de onderwijsinstelling.

Als je de vrijstelling hebt verkregen moet je niet meer ingeschreven zijn als werkzoekende en bijgevolg ben je niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Je mag werkaanbiedingen weigeren en je kunt niet geschorst worden wegens langdurige werkloosheid. Je kunt je werkloosheidsuitkeringen combineren met studiefinanciering van de Vlaamse overheid, maar **niet** met kinderbijslag. Voor studies met volledig leerplan in het buitenland kan je geen enkele vrijstelling krijgen.

De vrijstelling kan slechts één keer (d.w.z. voor 1 studiecycclus) worden toegekend. Ze geldt voor de duur van één academiejaar. De vrijstelling kan echter worden verlengd indien:

- je voor alle opleidingsonderdelen bent geslaagd;
- je niet voor alle opleidingsonderdelen bent geslaagd maar toegelaten bent om je voor het volgende jaar met minimum 27 **nieuwe** studiepunten in te schrijven;
- je niet geslaagd bent door overmacht (bijvoorbeeld langdurige ziekte).

Naast de vrijstelling in toepassing van artikel 93, kan de directeur van de RVA ook een individuele vrijstelling geven om bepaalde studies of opleidingen te volgen met vrijstelling (artikel 94 WW). De directeur houdt bij de beoordeling rekening met de leeftijd van de aanvrager, de studies die hij reeds volgde, de aard van de opleiding en de mogelijkheden die deze opleiding de werkloze kan bieden op de arbeidsmarkt. Deze mogelijkheid geldt niet voor studies met volledig leerplan.

Daarnaast zijn er ook vrijstellingen mogelijk wanneer je als uitkeringsgerechtigde werkloze bepaalde beroepsopleidingen wil volgen, een opleiding als zelfstandige (in een erkend centrum voor opleiding van de middenstand) of andere studies en opleidingen die worden aanvaard door de RVA directeur.

4.3.4 Wat met stages in het buitenland?

Na het volbrengen van je wachttijd kan je als coöperant, met behoud van de wachttuitkeringen, een stage volgen in het kader van een project ontwikkelingssamenwerking van een niet-gouvernementele organisatie (NGO), erkend door de bevoegde minister.

Deze vrijstelling moet worden aangevraagd door middel van een formulier C97B (verkrijgbaar via www.rva.be). Ze kan worden toegekend voor een periode van 4 tot 12 maanden. Tijdens deze stage ontvang je bovenop je wachttuitkering een kleine maandelijks vergoeding. Je krijgt ook een eenmalige premie als vergoeding voor de administratieve kosten (zoals visum, inentingen ...). Je vliegtuigticket voor de heen- en terugreis en de verzekering tegen ongevallen, arbeidsongevallen en repatriëring worden door de overheid betaald.

Ook voor deelname aan een humanitaire actie die wordt geleid door een organisatie erkend door een Belgische, buitenlandse of internationale overheid kan een vrijstelling krijgen. Deze vrijstelling moet worden aangevraagd door middel van een formulier C97C (verkrijgbaar via www.rva.be). Ze kan worden toegekend voor een periode van maximum 4 weken per kalenderjaar, maar kan uitzonderlijk verlengd worden tot 3 maanden.

4.3.5 Mag je naar het buitenland om werk te zoeken?

Op grond van een Europese verordening mag je als werkloze werk zoeken binnen de Europese Unie en in IJsland, Noorwegen, Liechtenstein of Zwitserland, terwijl je werkloosheidsuitkeringen blijft ontvangen in je land van verblijf. Deze toelating geldt gedurende maximum 3 maanden. Voorwaarde is dat je volledig uitkeringsgerechtigd werkloos bent én ingeschreven als werkzoekende in België gedurende ten minste vier weken na het begin van de werkloosheid en voor je vertrek naar het buitenland (je kan echter wel een afwijking vragen aan het werkloosheidsbureau).

Voor je vertrek moet je langs bij het werkloosheidsbureau van de RVA om er een **formulier E303** aan te vragen. Je moet ook je ziekenfonds op de hoogte brengen van je vertrek. Je moet in het ander land actief naar werk zoeken overeenkomstig de daar geldende regels

Binnen de zeven dagen na de datum waarop je niet meer ter beschikking stond van de VDAB, moet je inschrijven als werkzoekende bij de bevoegde diensten van het land van je bestemming. Je moet, net zoals het geval was in België, iedere passende dienstbetrekking aanvaarden die je in dit land wordt aangeboden. Je krijgt hetzelfde uitkeringsbedrag als datgene wat je zou hebben gekregen als je in België was gebleven. Deze uitkeringen worden in de plaatselijk gangbare munt uitbetaald door de buitenlandse instelling die belast is met de betaling van de uitkeringen.

5. WERKEN IN LOONDIENST

Een grote groep afstuderende gaat op zoek naar een baan in dienstverband waarbij een contract wordt afgesloten over de arbeidsprestaties en het loon. De wetgever bepaalt gedetailleerd hoe een arbeidsovereenkomst moet opgesteld. De meeste bepalingen zijn van dwingend recht. Dit betekent dat het niet toegelaten is in de individuele overeenkomst - schriftelijk of mondeling - bepalingen op te nemen die in strijd zijn met de wettelijke regels. Zelfs indien dit toch het geval is, dan nog zul je beschermd worden door de dwingende regels van het arbeidsrecht.

Je doet er in ieder geval goed aan om een arbeidsovereenkomst aandachtig te lezen vooraleer je een handtekening zet.

5.1 Soorten arbeidsovereenkomsten

Afgestudeerden uit het hoger onderwijs sluiten meestal een arbeidsovereenkomst voor bedienden af (geestesarbeid). Volgende arbeidsovereenkomsten worden verder besproken:

- arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk;
- vervangingsovereenkomst;
- startbaanovereenkomst;
- beroepsinlevingsovereenkomst.

De regels die hier worden besproken, hebben voornamelijk betrekking op bedienden. Voor werklieden (arbeiders) gelden er andere regels. Meer informatie kan je terugvinden op www.werk.belgie.be

5.1.1 Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wanneer je wordt aangenomen zonder dat er wordt afgesproken hoe lang de arbeidsovereenkomst zal duren.

Deze arbeidsovereenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk worden afgesloten. Een geschrift is dus niet vereist, maar is aan te raden om latere bewijsproblemen te vermijden. Wanneer de partijen over de duur niets hebben voorzien of wanneer de voorwaarden van één van de overeenkomsten met tijdsbepaling niet nauwgezet vervuld zijn, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten.

Wanneer je een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt aangeboden, gaat het meestal om een open job, waarbij je de kans krijgt om op termijn door te groeien. Werkzekerheid lijkt aldus gegarandeerd. Alhoewel!

Een geschreven arbeidsovereenkomst vermeldt minstens:

- naam en adres van de werkgever en werknemer;
- datum van indiensttreding;
- plaats van de tewerkstelling, omschrijving van het werk;
- de arbeidsregeling;
- het loon en de eventuele premies waarop je recht hebt.

Toch kunnen zowel de werkgever als de werknemer op elke moment dergelijke overeenkomst beëindigen. Hiervoor moet geen reden gegeven worden. Er moet wel een opzeggingstermijn gerespecteerd worden. De opzegging moet altijd schriftelijk gebeuren en de brief moet de duur van de opzeggingstermijn en de begin- en einddatum ervan vermelden.

De duur van de opzeggingstermijn verschilt naargelang de periode van tewerkstelling, het loon van de werknemer en naargelang het de werkgever of de werknemer is die opzegt.

- Is je jaarlijks brutoloon niet hoger dan €30.327 en ben je nog geen 5 jaar tewerkgesteld, dan moet je werkgever een minimum opzeggingstermijn respecteren van 3 maanden. Deze termijn wordt met 3 maanden vermeerderd bij de aanvang van elke nieuwe periode van 5 jaar anciënniteit. Bij ontslagname door de werknemer bedraagt de opzegtermijn in principe de helft van deze bij afdanking zonder overschrijding echter van 3 maanden indien het loon lager is dan €30.327; 4 ½ maand indien het loon hoger is dan €30.327 en lager dan €60.654 en 6 maanden indien het loon hoger is dan €60.654.
- Is je brutoloon hoger dan €30.327, dan moet je de opzeggingstermijn in onderling akkoord met je werkgever vaststellen. Bij ontstentenis van akkoord wordt ze door de rechtbank bepaald, maar kan nooit korter zijn dan voor de bedienden die minder verdienen van €30.327.
- Heb je als bediende je opzegging gekregen en ondertussen al ander werk gevonden, dan kan je een tegen opzegging geven. In dat geval moet je niet wachten tot de opzeggingstermijn die de werkgever heeft gegeven helemaal is afgelopen. Is je jaarlijks brutoloon niet hoger dan €30.327, dan bedraagt de tegen opzeggingstermijn 1 maand, bij een jaarlijks brutoloon van €30.327 tot €60.654 bedraagt de termijn 2 maanden, boven €60.654 moet de termijn vastgesteld worden bij overeenkomst (of door de rechter) met een maximum van 6 maanden.
- De opzeggingstermijn gaat pas in de eerste kalenderdag van de maand die volgt op de maand waarin de opzegging uitwerking kreeg. Wanneer de opzegging per aangetekende brief wordt gegeven, dan heeft de opzegging uitwerking de derde werkdag na de verzending van de aangetekende brief.

5.1.2 Overeenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk

Bij deze arbeidsovereenkomst weet je op voorhand precies hoe lang de overeenkomst zal duren of welk bepaald werk je moet verrichten. Deze overeenkomst is altijd schriftelijk en moet ten laatste op de datum van indiensttreding worden vastgelegd.

- Een overeenkomst van bepaalde duur moet de begin- en einddatum van de tewerkstelling vastleggen.

- Bij een overeenkomst voor een bepaald werk moet het uit te voeren werk nauwkeurig omschreven worden.

Is niet aan deze voorwaarden voldaan, dan wordt de arbeidsovereenkomst beschouwd als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Je mag maximaal 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur met dezelfde werkgever afsluiten. De totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag echter niet langer zijn dan twee jaar.

Specifiek voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk (en in tegenstelling tot de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur) is dat zij niet eenzijdig, buiten de proefperiode, kunnen worden opgezegd voor het verlopen van de bepaalde duur of voor het beëindigen van het werk. Zij nemen automatisch een einde nadat de termijn is verstreken of het werk is uitgevoerd.

Als zo'n overeenkomst toch eenzijdig wordt verbroken, moet een schadevergoeding worden betaald. Die vergoeding is zowel voor de werkgever als de werknemer gelijk aan het loon tot het einde van de overeenkomst, maar wordt beperkt tot tweemaal de opzeggingsvergoeding die betaald had moeten worden indien het een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur was geweest.

Aan deze arbeidsovereenkomsten kan daarnaast ook een einde komen door een wederzijds akkoord van de werkgever en de werknemer of door een ontslag om dringende reden.

5.1.3 Vervangingsovereenkomst

Je kunt ook aangeworven worden met een vervangingsovereenkomst, ter vervanging van een afwezige werknemer (bijvoorbeeld bij ziekte of zwangerschap).

Ook die overeenkomst moet:

- schriftelijk en ten laatste op de datum van indiensttreding worden opgesteld;
- de overeenkomst moet vermelden wat de te vervangen functie is, wie de te vervangen werknemer en wat de reden en de duur van de vervanging is.

Een vervangingsovereenkomst mag slechts afgesloten worden voor een maximale duur van twee jaar (tenzij bij een vervanging van beroepsloopbaanonderbreking). Zo niet wordt ze een overeenkomst van onbepaalde duur.

Vaak voorziet een vervangingsovereenkomst dat er geen of slechts een beperkte opzeggingsperiode moet worden gerespecteerd wanneer de afdanking te wijten is aan de terugkeer van de te vervangen werknemer.

5.1.4 Startbaanovereenkomst

De idee achter de startbaanovereenkomst is de tewerkstelling van jongeren te bevorderen. Bedrijven die ten minste 50 werknemers tewerkstellen hebben de verplichting om een aantal jongeren in dienst nemen in het kader van een startbaanovereenkomst. Andere bedrijven kunnen van deze mogelijkheid gebruik maken.

Om in aanmerking te komen voor een startbaanovereenkomst ben je jonger dan 26 jaar (tot het einde van het kwartaal waarin je 26 jaar wordt) en ingeschreven als werkzoekende.

De Startbaankaart:

De startbaanovereenkomst kan de vorm aannemen van een gewone arbeidsovereenkomst een combinatie van een arbeidsovereenkomst en een opleiding en een leerovereenkomst. Elk van deze overeenkomsten wordt beschouwd als een startbaanovereenkomst indien deze afgesloten werd met een jongere die aan de voorwaarden voldoet, houder is van een geldige startbaankaart en aangegeven is bij de RSZ.

Een overeenkomst wordt dus enkel als startbaanovereenkomst beschouwd als je wordt aangeworven op basis van een geldige startbaankaart. Door middel van deze kaart bewijst de werkgever dat je aan de voorwaarden voldoet om met een startbaanovereenkomst in dienst te worden genomen.

Je kan door middel van het formulier 'C63 Startbaan' (verkrijgbaar via www.rva.be) een startbaankaart aanvragen bij het werkloosheidsbureau van de RVA van je hoofdverblijfplaats. De aanvraag moet binnen de 30 dagen volgend op je indiensttreding toekomen op het bureau van de RVA.

De startbaanovereenkomst kent geen minimum- of maximumduur: ze kan lopen zolang de jongere geen 26 is.

Solliciteren en opzeggingstermijn:

Tijdens de eerste 12 maanden van de uitvoering van de startbaanovereenkomst kan je met behoud van loon afwezig zijn van het werk om te solliciteren, mits je hiervan een bewijs kan voorleggen.

Heb je een andere job gevonden, dan kan je gedurende de eerste 12 maanden de startbaanovereenkomst beëindigen met een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen. Als je geen andere job hebt gevonden, dan moet je de gewone ontslagregels respecteren. Ook je werkgever dient de gewone ontslagregels te respecteren, als hij de overeenkomst wil beëindigen.

Meer inlichtingen over het systeem van de startbanen vind je op www.rva.be (onder 'tewerkstelling', 'startbanen') of op www.meta.fgov.be (onder 'metagids: van a tot z').

5.1.5 Beroepsinlevingsovereenkomst

De beroepsinlevingsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een persoon in het kader van zijn opleiding bepaalde kennis of vaardigheden verwerft bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties.

Deze overeenkomsten moeten aan bepaalde formele vereisten voldoen. De overeenkomst moet voor iedere stagiair afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de stagiair de uitvoering van zijn beroepsinlevingsovereenkomst aanvangt. Aan de stagiairs moet een wettelijk vastgelegde minimumvergoeding worden uitbetaald.

Een aantal opleidingsactiviteiten valt buiten het toepassingsgebied van de beroepsinlevingsovereenkomst:

- opleidingsactiviteiten die in het kader van een arbeidsovereenkomst plaatsvinden;
- arbeidsprestaties die worden uitgevoerd door studenten in het kader van een studieprogramma voor zover ze niet langer duren dan 60 dagen bij dezelfde werkgever in de loop van een academiejaar;
- stages waarvan de duur expliciet wordt vastgesteld door de overheid in het kader van een opleiding die leidt tot het afleveren van een diploma of een getuigschrift;
- stages die een voorwaarde zijn voor het uitoefenen van een vrij beroep (zoals stage van advocaat of architect).

Meer informatie vind je op www.meta.fgov.be (onder 'metagids: van a tot z').

5.2 Geldigheidsvoorwaarden en vormvereisten

Er gelden drie belangrijke geldigheidvoorwaarden:

Bekwaamheid om te contracteren:

Een minderjarige persoon (een persoon die de leeftijd van 18 jaar nog niet bereikt heeft) kan een arbeidsovereenkomst sluiten en beëindigen, mits de uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader, moeder of voogd. Ben je meerderjarig, dan hoeft deze machtiging niet.

Eveneens heeft iedere echtgenoot het recht zonder de instemming van de andere echtgenoot een arbeidsovereenkomst te sluiten en te beëindigen en zijn inkomsten zelf te ontvangen en te beheren.

Toestemming van de partij die zich verbindt:

De toestemming van beide partijen kan enkel geldig gegeven worden indien de toestemming geen gebreken vertoont, m.a.w. indien ze niet aangetast is door geweld (fysiek of psychisch), dwaling of bedrog (bijvoorbeeld: bedrieglijk verzwijgen of liegen).

De gegeven toestemming zal nietig zijn indien kan aangetoond worden dat de aangegane arbeidsovereenkomst nooit zou gesloten geweest zijn bij afwezigheid van dat gebrek.

Aanwezigheid van een zeker en geoorloofd voorwerp:

Het voorwerp van een arbeidsovereenkomst is voor de werknemer de arbeidsprestatie waartoe hij zich verbindt en voor de werkgever het loon dat hij moet betalen en de tewerkstelling. Dit voorwerp moet "zeker" en bepaald zijn. Het moet tevens mogelijk en geoorloofd zijn, d.w.z. niet strijdig met de openbare orde en de goede zeden of tegen de gebiedende bepalingen van de wetten of reglementen.

Voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst is in beginsel niet vereist dat zij schriftelijk wordt aangegaan. Zij kan dus ook mondeling worden gesloten. In de praktijk wordt echter vaak een schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld en dit is trouwens raadzaam om bewijsmoeilijkheden te vermijden.

Arbeidsovereenkomsten waarvoor een geschrift vereist is, zijn:

- de arbeidsovereenkomst voor studenten;
- de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk;
- de vervangingsovereenkomst;
- de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

Bedingen die schriftelijk moeten worden vastgesteld zijn:

- het proefbeding;
- het concurrentiebeding;
- het scholingsbeding.

Een geschreven arbeidsovereenkomst vermeldt minstens:

- naam en adres van de werkgever en werknemer;
- datum van indiensttreding;
- plaats van de tewerkstelling en omschrijving van het werk;
- de arbeidsregeling;
- het loon en de eventuele premies waarop je recht hebt.

5.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden op verschillende manieren. De aard van de arbeidsovereenkomst speelt daarbij een belangrijke rol.

5.3.1 Algemene wijzen van beëindiging

Er zijn zes algemene wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die gelden voor alle soorten arbeidsovereenkomsten.

Wederzijds akkoord:

Op elk moment kunnen werkgever en werknemer beslissen een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Zij kunnen in onderling overleg de voorwaarden van deze beëindiging (met of zonder vergoeding) vastleggen. Deze regeling gebeurt best schriftelijk, zodat een bewijs voorhanden is bij een eventuele betwisting.

Ontbindende voorwaarde:

Deze voorwaarde is een toekomstige maar onzekere gebeurtenis die, indien ze zich voordoet, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. Deze ontbindende voorwaarde wordt in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Sommige gebeurtenissen mogen niet het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben (bvb: moederschap of pensioenleeftijd bereiken).

Overlijden:

Het overlijden van de werknemer maakt automatisch een einde aan de arbeidsovereenkomst. Het overlijden van de werkgever maakt enkel in bepaalde gevallen een einde aan het contract.

Overmacht:

Overmacht is een onvoorziene gebeurtenis, die een onoverkomelijke hinderpaal vormt voor de verdere uitoefening van de arbeidsovereenkomst, zonder dat één van beide partijen een fout heeft begaan. Deze gebeurtenis is daarbij niet van tijdelijke aard.

Gerechtelijke ontbinding:

In dit geval kan één van beide partijen de rechtbank inschakelen om een einde te maken aan het contract, als gevolg van een tekortkoming van de andere partij.

Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of duidelijk omschreven werk:

Indien de termijn van de arbeidsovereenkomst bereikt wordt of indien het (duidelijk) omschreven werk voltooid is, neemt de arbeidsovereenkomst een einde.

Er zijn nog andere manieren waarop een einde kan komen aan de arbeidsovereenkomst:

Eenzijdig verbreken:

Zowel werkgever als werknemer kunnen op ieder moment de arbeidsovereenkomst eenzijdig verbreken, waardoor de arbeidsovereenkomst onmiddellijk eindigt op het ogenblik van het ontslag. In dat geval is er een verbrekingsvergoeding verschuldigd.

Ontslag om dringende reden:

Daarnaast bestaat het ontslag om dringende reden. Ook in dat geval is er geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding verschuldigd. Er gelden wel strikte regels. De dringende reden moet een ernstige tekortkoming zijn die de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt. Het ontslag moet gebeuren binnen de 3 werkdagen nadat de werkgever of de werknemer op de hoogte is van de feiten die hij als dringende reden wil invoeren en nog eens binnen de 3 werkdagen na het ontslag moet hij de feiten meedelen.

5.3.2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Opdat de opzegging van een arbeidsovereenkomst geldig zou zijn, moet er aan een aantal vormvereisten voldaan zijn: de opzegging moet altijd **schriftelijk** gebeuren en de brief moet de **begindatum** en de **duur** van de opzeggingstermijn vermelden.

De opzegging kan op volgende manieren gebeuren:

De kennisgeving van de opzegging gebeurt door de werkgever:

- bij een ter post aangetekende brief – uitwerking de derde werkdag (alle dagen van de week buiten zon- en feestdagen) na de datum van verzending;
- bij deurwaardersexploot – dadelijke uitwerking bij overhandiging van de opzegging door de deurwaarder.

De kennisgeving van de opzegging gebeurt door de bediende:

- door afgifte aan de werkgever van een geschrift dat door de werkgever voor ontvangst ondertekend wordt;
- bij een ter post aangetekende brief;
- bij deurwaardersexploot.

Indien de arbeidsovereenkomst opgezegd wordt, moet ook steeds een **opzeggingstermijn** gerespecteerd worden. De duur van deze opzeggingstermijn verschilt naargelang de periode van tewerkstelling, het loon van de werknemer en naargelang het de werkgever of de werknemer is die opzegt (zie infra 5.1.1 Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur).

De opzeggingstermijn gaat pas in de eerste kalenderdag van de maand die volgt op de maand waarin de opzegging uitwerking kreeg. Wanneer de opzegging per aangetekende brief wordt gegeven, dan heeft de opzegging uitwerking de derde werkdag na de verzending van de aangetekende brief.

5.4 Bedingen in de arbeidsovereenkomst

5.4.1 Het proefbeding

Dit beding geeft de werkgever en de werknemer de kans om elkaar te beoordelen en de arbeidsrelatie met een korte opzeggingstermijn te verbreken indien de proefperiode geen succes blijkt te zijn.

Elke arbeidsovereenkomst kan een proefbeding bevatten. Het proefbeding moet steeds schriftelijk worden overeengekomen ten laatste op het tijdstip van de indiensttreding. De proefperiode voor bedienden bedraagt minimum 1 kalendermaand. Ze mag niet langer duren dan 6 of 12 maanden, al naargelang het jaarloon van de bediende niet of wel hoger is dan €36.355 (bedrag 1 januari 2010).

Is de duur van de proefperiode niet in het beding opgenomen of is de duur langer dan wettelijk toegelaten (meer dan 6 of 12 maanden), dan wordt de duur herleid tot de minimumduur, met andere woorden 1 maand.

Een proefperiode is in principe eenmalig. Opeenvolgende proefperiodes bij dezelfde werkgever zijn uitgesloten, ook als de maximumduur van de proefperiode nog niet overschreden is. Een nieuwe proefperiode kan evenmin worden overeengekomen als een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen wordt gesloten, tenzij de werknemer opnieuw wordt aangeworven voor het uitoefenen van een taak die verschilt van deze die hij tijdens zijn vorige overeenkomst uitoefende.

Tijdens de minimumduur van de proefperiode (voor bedienden: de eerste maand) kan de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigd worden zonder dringende reden. Wanneer de opzegging tijdens de eerste maand gegeven wordt, heeft de beëindiging ten vroegste plaats op de laatste dag van die maand.

Na de eerste maand kunnen zowel de werknemer als de werkgever de overeenkomst tijdens de proefperiode beëindigen door het geven van een schriftelijke opzegging en met een opzeggingstermijn van 7 dagen.

Naast het proefbeding, dat een onderdeel is van de arbeidsovereenkomst, is het mogelijk dat de werkgever de sollicitant wil "testen" om zijn geschiktheid voor de vacante betrekking te onderzoeken. Het testen van toekomstige werknemers is niet wettelijk geregeld. Uit de rechtspraak zijn wel een aantal 'richtlijnen' af te leiden. Zo kan de test alleen dienen om te beoordelen of de kandidaat voldoende bekwaam is voor de job. De praktische proef mag dus niet langer duren dan nodig om de bekwaamheid van de sollicitant te testen. Algemeen wordt aangenomen dat de test maximaal enkele uren mag duren.

5.4.2 Het scholingsbeding

Een scholingsbeding is een clause in een arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer zich verbindt om de opleidingskosten die zijn werkgever ten laste genomen heeft geheel of gedeeltelijk terug te betalen indien hij vóór het einde van een overeengekomen periode zelf ontslag neemt of ontslagen wordt wegens een dringende reden.

De idee achter de opname van zo'n clause is enerzijds dat de werkgever, door een opleiding aan te bieden en te bekostigen, een investering doet waarvan hij mag verwachten dat het zijn bedrijf een bepaalde tijd ten goede zal komen. Anderzijds draagt deze scholing bij tot de professionele 'verrijking' van de werknemer die hierdoor op de arbeidsmarkt een meerwaarde verkrijgt.

Dit beding is voorlopig wettelijk niet geregeld en in de rechtspraak en rechtsleer bestaat discussie over de geldigheid van scholingsbedingen. Sommigen stellen dat een scholingsbeding altijd ongeldig is, omdat het de verplichtingen van de werknemer verzwaart.

De meerderheid echter erkent de geldigheid van een scholingsbeding, als aan een aantal voorwaarden is voldaan:

- de omschrijving, de duur, de kost en de plaats van de vorming moet vermeld zijn; het scholingsbeding moet beperkt zijn in de tijd;
- de begindatum, de geldingsduur van het scholingsbeding en het terug te betalen bedrag van de scholingskosten waartoe de werknemer zich verbindt moet vermeld zijn;
- het jaarloon van de werknemer op wie het scholingsbeding van toepassing is, moet hoger zijn dan €30.327 (bedrag januari 2010);
- de vorming moet de werknemer toelaten nieuwe professionele competenties te verwerven;

- het beding kan enkel worden toegepast indien de werknemer zelf een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of indien hij door de werkgever ontslagen wordt wegens dringende reden;
- de vorming dient ten minste 80 uren te bereiken of ingeval dit aantal uren niet bereikt wordt, een waarde hoger dan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen of €2.774,98 (bedrag januari 2010).

Voorzichtigheid is dus geboden! Is een scholingsbeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst die je wordt aangeboden, dan ga je best vooraf na of deze clausule wel geldig is.

5.4.3 Het niet concurrentiebeding

Een werkgever die niet het risico wil lopen dat een werknemer, na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijn concurrent zou worden door zelf een gelijkaardige onderneming op te starten of te gaan werken voor een concurrerende werkgever, kan in de arbeidsovereenkomst een niet concurrentiebeding opnemen.

Het concurrentiebeding is gebonden aan de volgende voorwaarden:

- het moet schriftelijk vastgesteld worden, in de arbeidsovereenkomst of nadien, tijdens de uitvoering van de overeenkomst;
- het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten (een beding dat 'iedere' activiteit verbiedt bij een concurrent is nietig!);
- het moet geografisch beperkt worden tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen (het mag in elk geval niet verder reiken dan de grenzen van België);
- het mag niet langer lopen dan 12 maanden na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst;
- het moet voorzien in de betaling van een eenmalige en forfaitaire vergoeding, te betalen door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van 15 dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Ondernemingen die ofwel internationale activiteiten verrichten of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markt ofwel over een eigen onderzoeksdienst beschikken, kunnen een 'speciaal concurrentiebeding' toepassen dat op een aantal punten afwijkt van de bovenstaande voorwaarden: het concurrentiebeding kan dan verder lopen dan de grenzen van België of het kan langer duren dan 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Of een concurrentiebeding dat aan bovenstaande voorwaarden voldoet ook nog uitwerking heeft, is afhankelijk van het bruto jaarloon van de werknemer:

- ligt het jaarloon lager dan €30.327 dan is het beding niet geldig, ook al is het overeengekomen;
- ligt het jaarloon tussen €30.327 en €60.654, dan mag het beding enkel worden toegepast voor werknemers die de CAO voorziet;
- is het jaarloon hoger dan €60.654, dan kan het concurrentiebeding worden toegepast, tenzij de CAO dat (uitzonderlijk) zou verbieden.

Het beding heeft uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na de proefperiode:

- op initiatief van de werkgever, wegens een dringende reden in hoofde van de werknemer;
- op initiatief van de werknemer, met inachtnaam van een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, of zonder dringende reden in hoofde van de werkgever;
- in onderling akkoord;

- bij het verstrijken van de termijn (arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur) of door de voltooiing van het overeengekomen werk (arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk).

5.5 Uitzendarbeid

Als je niet onmiddellijk een vaste baan vindt of zoekt, of je wilt eerst nog wat ervaring opdoen zonder voor lange tijd gebonden te zijn, kan je aan de slag in een tijdelijke job, via een uitzendbureau. Je wordt dan tewerkgesteld als uitzendkracht, met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Doorgaans gaat het om weekcontracten, waarbij je niet rechtstreeks wordt aangeworven door de gebruiker, bij wie je tewerkgesteld wordt, maar door het uitzendbureau.

Bij uitzendarbeid zijn dus drie partijen betrokken: het uitzendbureau, een uitzendkracht en een gebruiker. Het uitzendbureau is de enige werkgever van de uitzendkracht, maar de gebruiker geeft hem praktische instructies over het uit te voeren werk of de na te leven arbeidstijdregeling. Deze driehoeksrelatie (uitzendbureau – gebruiker – uitzendkracht) is een specifiek kenmerk van de uitzendarbeid.

Uitzendarbeid wordt strikt gereguleerd:

- in elk geval moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld ten laatste binnen de twee werkdagen na de indiensttreding;
- het kan daarbij enkel gaan om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst;
- de overeenkomst moet verschillende elementen bevatten zoals:
 - de reden en de duur van de tewerkstelling;
 - de plaats van de tewerkstelling;
 - de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;
 - het loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

Het loon dat je als uitzendkracht verdient mag niet lager zijn dan het loon dat je als vaste werknemer van de gebruiker zou hebben verdiend. Het uitzendbureau betaalt het loon uit. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eindigt hetzij als een overeenkomst voor een bepaalde tijd, hetzij als een overeenkomst voor een bepaald werk, hetzij als een vervangingsovereenkomst.

Als het uitzendbureau de overeenkomst vroegtijdig beëindigt, is het een vergoeding verschuldigd aan de uitzendkracht, behalve als de overeenkomst tijdens de proeftijd of om dringende reden wordt beëindigd.

5.6 Deeltijdse arbeid

Je kan ook deeltijds aan de slag gaan, bijvoorbeeld 20 uur per week. Je werkt dan met een contract van deeltijdse arbeid. Het kan zowel gaan om een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, van bepaalde duur, voor een bepaald werk of een vervangingsovereenkomst. De bepalingen die voor deze arbeidsovereenkomsten gelden, zijn van toepassing op de overeenkomst voor deeltijdse arbeid. Deeltijdse werknemers hebben geen eigen soort overeenkomst. De wet legt echter wel bijzondere voorschriften op.

- Een overeenkomst voor deeltijdse arbeid moet steeds schriftelijk worden vastgesteld, ten laatste op het tijdstip van de indiensttreding.
- In de overeenkomst moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling (bijvoorbeeld 20 uur per week) en het arbeidsrooster worden vermeld. Dat kan vast of variabel zijn.

- De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uren en de wekelijkse arbeidsduur mag niet lager liggen dan 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers.

De wet bepaalt strikt de wijze waarop van deze regels kan worden afgeweken. Al deze bepalingen hebben grote invloed op bijvoorbeeld de betaling van overuren. Het loon van een deeltijdse werknemer moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding zijn met het loon van een voltijdse werknemer.

5.7 De arbeidsovereenkomst beëindigen voor de aanvang?

Stel dat je een arbeidsovereenkomst hebt ondertekend en nadien een beter aanbod krijgt van een andere werkgever. Mag je de eerste arbeidsovereenkomst beëindigen, wanneer deze nog geen uitvoering heeft gekregen? Hierover bestaat onenigheid in de rechtspraak. Het is in ieder geval belangrijk om weten dat een getekende arbeidsovereenkomst een geldige overeenkomst is die moet worden nageleefd, ook al ben je nog niet aan het werk. Tracht de zaak in 'der minne' te regelen met de eerste werkgever via een wederzijds akkoord.

Kan er geen overeenkomst worden bereikt, dan zijn er twee mogelijkheden:

- kennisgeving van een opzeggingstermijn aan de eerste werkgever met vermelding van de duur, de wijze van kennisgeving en de ingangsdatum van de opzeggingstermijn;
- de dure oplossing: het betalen van de opzeggingsvergoeding die de eerste werkgever van je kan eisen.

Volgens sommige rechtspraak is de kennisgeving van een opzeggingstermijn in deze situatie niet mogelijk en is het betalen van een opzeggingsvergoeding de enige optie.

5.8 Het loon

5.8.1 Wat staat voor loon?

Het loon wordt meestal uitgedrukt in brutoloon. Dit is ook het bedrag dat in je arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd. Dit bedrag is echter verschillend van wat je effectief zult uitbetaald krijgen: het nettoloon.

Van je brutoloon worden immers eerst sociale zekerheidsbijdragen afgehouden, die worden doorgestort aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) voor de financiering van de ziekteverzekering, de werkloosheid, de pensioenen, enz. De bijdrage ten laste van de werknemers bedraagt 13,07 % van het brutoloon. Wat na aftrek van de RSZ bijdragen overblijft, noemt men het bruto belastbaar loon. Op je loonbrief kan je dit vaak terugvinden onder de noemer belastbaar loon.

Dit (bruto)belastbaar loon wordt vervolgens verminderd met de bedrijfsvoorheffing. Dit is een voorschot op de te betalen inkomstenbelasting van de werknemer, dat door de werkgever rechtstreeks wordt gestort aan de belastingen. Het bedrag is vastgesteld in schalen die variëren in functie van de hoogte van het loon en het aantal personen ten laste van de werknemer.

Bij pas afstuderende die beginnen te werken in oktober, november of december en van wie het bruto belastbaar loon lager is dan €2.350 per maand moet gedurende deze maanden geen bedrijfsvoorheffing ingehouden worden. Zo wordt vermeden dat er bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden terwijl er omwille van het geringe inkomen uiteindelijk geen belasting verschuldigd is.

Wat uiteindelijk overblijft, is het nettoloon dat je effectief uitbetaald krijgt op je bankrekening.

Naast het klassieke loon bestaan er ook allerlei vormen van indirecte verloningen. Die indirecte voordelen kennen een stijgend succes aangezien ze minder zwaar worden belast dan het traditionele loon en vaak ook een gunstige regeling kennen op het vlak van de sociale zekerheid. Bekende voordelen zijn maaltijdcheques, een bedrijfswagen, een laptop, een GSM, aandelenopties, goedkope leningen, hospitalisatieverzekering, groepsverzekering (voor pensioen), enz.

De werkgever is verplicht om de werknemer een loonafrekening te overhandigen (= een soort uittreksel van de individuele rekening, gewoonlijk de loonfiche genoemd) opdat de werknemer kan nagaan hoe zijn loon juist berekend werd en welke inhoudingen er op zijn loon gebeurd werden. Zo'n loonafrekening moet wettelijk een aantal verplichte vermeldingen bevatten.

5.8.2 Welke (loon)documenten ontvang je van de werkgever?

- Je ontvangt maandelijks een loonbriefje, waarop de berekening van je loon staat.
- Jaarlijks ontvang je een individuele rekening met een overzicht van de loonberekening van het afgelopen jaar. Bovendien moet je een belastingfiche krijgen van het belastbaar loon (vóór 1 maart volgend op het afgelopen jaar). Beide documenten heb je nodig voor het invullen van de jaarlijkse belastingaangifte en kunnen later dienen als bewijsstukken voor de pensioenberekening. De individuele rekening bevat ook nog nuttige gegevens in verband met je tewerkstelling, zoals het RSZ nummer van je werkgever, het adres en aansluitingsnummer bij het kinderbijslagfonds, de verzekering tegen arbeidsongevallen en de vakantiekas.
- In principe ontvang je jaarlijks eveneens een uittreksel van de pensioenberekening, met vermelding van de stortingen voor het wettelijke pensioen.
- Ter gelegenheid van de jaarlijkse vakantie ontvang je ook een afrekening van het vakantiegeld en de berekening van het aantal vakantiedagen.

5.9 Sociale documenten

De wetgever verlangt van de werkgever dat hij sociale documenten bijhoudt voor de werknemers. Het bijhouden van deze documenten moet ervoor zorgen dat de sociale bepalingen voor de werknemer nageleefd worden. Dit houdt in dat men kan nagaan of werknemers op wettelijke wijze zijn aangegeven en dat men kan nagaan dat de sociale bepalingen die vervat liggen in andere wetten en besluiten worden nageleefd en correct berekend worden.

De twee belangrijkste sociale documenten zijn de individuele rekening en de DIMONA-aangifte. Daarnaast bestaan er nog andere sociale documenten die slechts betrekking hebben op bepaalde categorieën van werkgevers en werknemers.

De DIMONA-aangifte (= Déclaration Immédiate Onmiddellijke Aangifte van tewerkstelling) is een elektronische melding van het begin en einde van een arbeidsrelatie tussen een welbepaalde werknemer en een welbepaalde werkgever. Deze verplichting geldt voor alle werkgevers en gelijkgestelden in België voor al hun werknemers en daarmee gelijkgestelde personen.

Door de invoering van deze veralgemeende elektronische aangifte van begin tot einde van een arbeidsrelatie, is het niet langer nodig om bepaalde documenten nog manueel bij te houden. Hierdoor is het personeelsregister in onbruik geraakt bij tal van werkgevers. Dit is

een register dat alle namen van de werknemers bevat van de onderneming. Het is een document bestaande uit genummerde en ingebonden bladzijden.

De individuele rekening bevat de prestaties die door de werknemer in de loop van een jaar bij de werkgever werden verricht, met de daarop betrekking bezoldigingen. Deze individuele rekening dient wel onderscheiden te worden van de loonafrekening. Dit laatste is een soort uittreksel van de individuele rekening dat de werknemer de kans moet geven na te gaan hoe het loon werd berekend en welke inhoudingen erop gedaan werden. Dit moet na iedere definitieve betaling aan de werknemer overhandigd worden.

Meer en meer ondernemingen doen een beroep op informatica voor de berekening van hun lonen, en stellen beide documenten vaak gelijktijdig op. Sommige ondernemingen stellen soms maar één document op, in tweevoud, dat zowel de loonafrekening als de gedeeltelijke individuele rekening vervangt.

De sociale documenten dienen opgesteld en bijgehouden te worden door de werkgever. Er gelden specifieke regels voor de plaats van bewaring van sociale documenten.

5.10 Vakantie

5.10.1 Vakantiedagen als jonge werknemer?

Jaarlijkse vakantie:

Wat de jaarlijkse vakantie betreft, wordt het aantal vakantiedagen en de betaling daarvan berekend op basis van de tewerkstelling in loondienst in het vorige kalenderjaar. Het jaar waarin men vakantie neemt, heet het vakantiejaar, terwijl het jaar waarop het aantal vakantiedagen wordt berekend het vakantiedienstjaar wordt genoemd.

Een bediende heeft recht op twee dagen betaald verlof per gewerkte maand in het vakantiedienstjaar. Voor werklieden geldt een analoge regeling. Zo zal een werknemer die het ganse jaar 2009 (vakantiedienstjaar) heeft gewerkt recht hebben op 4 weken vakantie in 2010 (vakantiejaar), nl. 24 dagen wanneer hij 6 dagen per week werkt, 20 dagen wanneer hij 5 dagen per week werkt.

Jeugdvakantieregeling:

De meeste studenten beëindigen of zetten hun studies stop bij het einde van het academiejaar en gaan dus vaak ten vroegste aan de slag in de laatste maanden van het kalenderjaar. Hierdoor hebben ze volgens de algemene regel slechts een zeer beperkt recht op vakantie in het eerste jaar volgend op hun indiensttreding.

Om die reden heeft de wetgever een speciale vakantieregeling voor jonge schoolverlaters uitgewerkt, de jeugdvakantieregeling. Hierdoor kan je als jonge werknemer in het eerste jaar na je afstuderen toch recht hebben op 4 weken vakantie. Deze regeling is van toepassing op jonge werknemers die voldoen aan volgende voorwaarden:

- nog geen 25 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar;
- de studies beëindigd of stopgezet hebben in de loop van het vakantiedienstjaar;
- na deze beëindiging arbeid in loondienst hebben verricht gedurende ten minste één maand in het vakantiedienstjaar (vakantiewerk niet meegerekend), met minstens 13 arbeids- (of gelijkgestelde) dagen of 70 arbeidsuren.

Voorbeeld: Sara studeert af op 30 juni. Ze vindt gauw werk en start in haar eerste job op 1 september, in een vijfdaagse week. Het jaar daarop heeft Sara recht op 8 gewone vakantiedagen, op basis van haar arbeidsprestaties. Dit wordt aangevuld met 12 jeugdvakantiedagen zodat Sara in totaal 20 dagen vakantie heeft.

De vier weken vakantie bestaan uit vakantiedagen die je verworven hebt door je arbeid in het vakantiedienstjaar, aangevuld met een aantal jeugdvakantiedagen, waarvoor de RVA een jeugdvakantie-uitkering betaalt. Deze uitkering bedraagt 65 % van je brutoloon (begrensd tot €1.921,71) tijdens de eerste maand waarin je de jeugdvakantie opneemt. Het opnemen van jeugdvakantiedagen is een recht: de werkgever moet je toestaan om die dagen voor het einde van het vakantiejaar op te nemen. Je kunt ze pas opnemen wanneer je gewone vakantiedagen zijn opgenomen. Je mag tijdens de jeugdvakantiedagen ook geen andere inkomsten (loon of uitkeringen) hebben.

De aanvraag voor de jeugdvakantie-uitkeringen gebeurt met een formulier C 103 jeugdvakantie (beschikbaar via www.rva.be) dat gedeeltelijk door jezelf en gedeeltelijk door je werkgever wordt ingevuld. Het formulier vermeldt per maand de genomen jeugdvakantie-uren. Het moet worden ingediend na verloop van elke vakantieperiode.

De betaling heeft plaats de maand nadat je de jeugdvakantiedagen hebt opgenomen. De eerste uitbetaling gebeurt ten vroegste in mei van het vakantiejaar.

Meer informatie over jeugdvakantie kan je terugvinden op www.rva.be (onder 'jeugdvakantie').

5.11 Wat te doen bij ziekte of ongeval?

De sociale wetgeving zorgt ervoor dat je als werknemer niet zonder inkomen komt te staan bij ziekte of een ongeval.

Ziekte:

Als je door ziekte werkonbekwaam bent, moet je onmiddellijk je werkgever op de hoogte brengen. Je moet dit doen volgens de beschikbare kanalen: telefonisch, via fax of je mag ook iemand anders laten verwittigen (collega of familielid).

Je moet ook een medisch getuigschrift bezorgen aan je werkgever, binnen de termijn die wordt voorgeschreven door het arbeidsreglement of de collectieve arbeidsovereenkomst in je bedrijf. Ontbreekt dergelijke reglementering, dat moet je een medisch getuigschrift opsturen binnen de twee werkdagen na het verzoek van de werkgever. Indien je dit niet doet, kan het zijn dat je geen loon ontvangt voor de dagen die je te laat bent.

Je werkgever kan de arbeidsongeschiktheid laten controleren door een door hem aangestelde arts. De kosten van deze controle zijn ten laste van de werkgever. Je mag niet weigeren je te laten onderzoeken door deze arts.

Als bediende heb je gedurende de eerste maand van je arbeidsongeschiktheid recht op een gewaarborgd loon, ten laste van de werkgever. Na deze periode van gewaarborgd loon, heb je recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ten laste van het ziekenfonds. Je moet dan wel ten laatste de 28^e dag na het begin van je arbeidsongeschiktheid een medisch getuigschrift opsturen aan de adviserende dokter van het ziekenfonds. De adviserende arts van het ziekenfonds kan je oproepen om de arbeidsongeschiktheid na te gaan.

Indien je klaar bent om het werk te hervatten, meld je dan opnieuw aan bij de werkgever of schrijf je in als werkloze indien je ondertussen ontslagen werd.

Ongeval:

In principe zijn de wettelijke bepaling rond ziekte ook van toepassing bij een arbeidsongeval. Je moet je werkgever op de hoogte brengen van dit ongeval en een medisch getuigschrift afgeven. Vaak is dit echter overbodig voornamelijk als het ongeval zich voordoet op het werk.

Een arbeidsongeval is een plotse gebeurtenis (ongeval) tijdens of op de weg van en naar het werk. De werkgever is verplicht hiervoor een verzekering af te sluiten. Als slachtoffer moet je het bewijs leveren van drie zaken bij een arbeidsongeval: de plotse gebeurtenis, de schade en het feit dat het ongeval plaats had tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Indien je slachtoffer bent van zulk ongeval heb je recht op een terugbetaling van de geleden lichamelijke schade. Andere schade, bijvoorbeeld aan goederen van jou, wordt niet terugbetaald. Bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid (= werkonderbreking tot aan stabilisatie of genezing van letsel) heb je recht op een vergoeding wegens loonderving. Bij blijvende arbeidsongeschiktheid heb je ook recht op een vergoeding wegens verlies van verdienvermogen.

Bij overlijden is er een vergoeding voor de begrafenis kosten, worden de kosten van verplaatsing van het stoffelijke overschot betaald en wordt een rente aan de weduwe/weduwnaar en/of kinderen betaald.

Je werkgever moet aangifte doen van het ongeval en dit binnen de 8 dagen. Dit is echter geen toekenningsvoorwaarde voor je uitkering: je mag immers ook zelf aangifte doen van het ongeval.

Indien de verzekeraar het ongeval erkent, dan zal hij de lichamelijke schade terugbetalen en je vergoedingen uitbetalen waar je recht op hebt.

Indien de verzekeraar weigert het ongeval te erkennen, dan moet hij dit schriftelijk laten weten en het ziekenfonds hiervan op de hoogte brengen. In dat geval kan het ziekenfonds je van een ziekte-uitkering voorzien.

Indien er blijvende letsels zijn, dan heb je recht op een uitkering wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald op het moment dat de schade geconsolideerd is, namelijk niet meer evolueert.

Meer informatie bij je vakbond, ziekenfonds of via www.fao.fgov.be

5.12 Studiejaren regulariseren met het oog op je pensioen?

Wanneer je als jonge schoolverlater begint te werken, is je pensioen nog veraf. Toch kan je er voor zorgen dat je later een volledig pensioen kan genieten. Je hebt immers pas recht op een volledig pensioen wanneer je een volledige beroepsloopbaan kan bewijzen. Zowel voor mannen als voor vrouwen begint deze loopbaan op 20 jaar. De meeste studenten zijn echter ouder dan 20 jaar wanneer ze hun studies beëindigen en voor het eerst in dienst treden. Met als gevolg dat zij in principe geen aanspraak kunnen maken op een volledig pensioen.

Om hieraan tegemoet te komen bestaat de mogelijkheid voor werknemers om de studieperiodes vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 20 jaar zijn geworden te regulariseren, mits het betalen van een bijdrage.

Als studieperiode worden beschouwd:

- de jaren waarin daglessen gevolgd zijn die een volledige cyclus omvatten, waarbij enkel volledige studiejaren worden meegeteld (die zijn begonnen op 1 september en geëindigd op 31 augustus);
- de periode van maximum 2 jaar waarin een doctoraatsthesis wordt voorbereid;
- de beroepsstages die door de aard van de studies zijn vereist (bijvoorbeeld de periode van opleiding van een arts specialist) en die onmiddellijk na de studies plaatsvinden.

De aanvraag tot regularisatie moet per aangetekend schrijven ingediend worden bij de Rijksdienst voor Pensioenen, en dit binnen een termijn van 10 jaar na het stopzetten of beëindigen van de te regulariseren studieperiode.

De verschuldigde regularisatiebijdrage bedraagt 7,5% van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen van de maand waarin de regularisatieaanvraag wordt ingediend. De betaling van de bijdrage kan over 5 jaar gespreid worden, met een intrest van 6,5 %. De bijdragen zijn fiscaal aftrekbaar in het jaar waarin ze worden gestort.

Meer informatie over de regularisatie van de studieperiode kan je bekomen bij de Rijksdienst voor Pensioenen, Dienst Regularisaties, Zuidertoren, 1060 Brussel, tel: 0800 502 46 of op www.onprvp.fgov.be (onder 'uitgebreide informatie', 'vrijwillige bijdragen').

6. WERKEN ALS ZELFSTANDIGE

6.1 Wanneer ben je zelfstandige?

Een zelfstandige is een persoon die een beroep uitoefent, zonder daarbij door een arbeidsovereenkomst of ambtenarenstatuut verbonden te zijn. Je wordt dus slechts als zelfstandige beschouwd als je voor de uitoefening van de activiteit niet als werknemer of ambtenaar wordt beschouwd.

Iemand inschrijven als werknemer is duur. Het brengt ook het gehele arbeidsrecht met zijn dwingende bepalingen en administratieve rompslomp met zich mee. Vaak wordt er dan ook bij sollicitaties voorgesteld om 'op zelfstandige basis' samen te werken.

Weet echter dat je niet zomaar kan kiezen of je zelfstandige of werknemer bent. Er is immers een wettelijk vermoeden dat arbeid steeds in ondergeschikt verband wordt gepresteerd. Wie het tegendeel wil beweren, moet dit bewijzen. Daarbij spelen de feitelijke arbeidsomstandigheden een doorslaggevende rol en niet de kwalificatie of de benaming die partijen aan de arbeidsrelatie geven. Wanneer de omstandigheden wijzen op gezag, leiding en toezicht of zelfs de mogelijkheid hiervan, dan is er eigenlijk sprake van een arbeidsovereenkomst. Ingeval van controle zullen de inspectiediensten dan ook van oordeel zijn dat het hier gaat om een 'schijnzelfstandige'.

6.2 Occasionele of toevallige arbeid

Niet elke arbeid die buiten een arbeidsovereenkomst wordt gepresteerd is een zelfstandige beroepsactiviteit. De wet kent ook occasionele of toevallige arbeid. Dit is bijvoorbeeld het geval als je occasioneel een rondleiding geeft in een museum of een kleine vertaalopdracht aanvaardt. Occasionele arbeid valt niet onder de regelgeving van de zelfstandige arbeid. Er is dus geen bijdrageplicht aan het sociale statuut van de zelfstandigen.

De grens tussen occasionele arbeid en (regelmatige) zelfstandige arbeid is echter niet gemakkelijk te trekken. De inspectiediensten en de fiscus kijken daarom nauwlettend toe of het wel effectief om occasionele arbeid gaat. Voorzichtigheid is dus zeker geboden. Het moet in ieder geval gaan om een zeer korte opdracht, zonder regelmaat, met een beperkte vergoeding.

6.3 Wie moet zich aansluiten bij het sociale statuut van de zelfstandige?

Als zelfstandige ben je in principe verplicht om aan te sluiten bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen. Eveneens is het verplicht om bijdragen te betalen aan

dit fonds, zodat je als zelfstandige ook sociale rechten kan openen: gezinsbijslagen, pensioen, ziekte- en invaliditeitsverzekering, enz.

Onderneem volgende stappen:

- Open je eigen bankrekening, die je voor beroepsdoeleinden zal gebruiken. Schrijf je in als ondernemer bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO). Doe dit via het erkende Ondernemingsloket. Daar krijg je een (uniek) ondernemingsnummer en indien nodig een BTW-nummer. Sinds 1 juli 2009 moet wie start met een vrij beroep zich laten inschrijven via het ondernemingsloket. Deze eerste inschrijving in de KBO voor niet-handelsondernemingen naar privaat recht is gratis.
- Sluit je aan bij een sociaal verzekeringsfonds en ziekenfonds naar keuze.

De zelfstandige:

Als zelfstandige moet je aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds. Deze aansluiting moet in orde zijn ten laatste op de dag van de start van de zelfstandige activiteit. Om deze nieuwe maatregel (sedert 1 april 2010) kracht bij zetten werd er zelfs een administratieve boete ingevoerd voor wie deze verplichting niet nakomt. De boete zal variëren tussen de €500 en €2000. Voor journalisten, perscorrespondenten en genietters van auteursrechten geldt die verplichting onder bepaalde voorwaarden niet. Je moet je ook aansluiten bij een ziekenfonds naar keuze.

Helpers en helpsters:

Ieder persoon die in België een zelfstandige in de uitoefening van zijn (haar) beroep bijstaat of vervangt, zonder tegenover deze zelfstandige gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst, wordt beschouwd als helper. Helpers en helpsters moeten zich in principe (er zijn een aantal uitzonderingen) aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds en vallen in de meeste gevallen onder het statuut van zelfstandigen.

De meewerkende echtgenote van een zelfstandige:

De wetgever gaat ervan uit dat de echtgeno(o)t(e) of levenspartner van een zelfstandige meewerkende echtgeno(o)t(e) is wanneer hij of zij:

- effectief meehelpt in de zaak van de zelfstandige;
- en geen eigen inkomen heeft uit een andere beroepsactiviteit, noch een vervangingsinkomen dat recht geeft op een volwaardige dekking in de sociale zekerheid.

6.4 Welke bijdragen betalen?

De sociale bijdragen die een zelfstandige dient te betalen liggen niet definitief vast. Ze worden berekend op het netto beroepsinkomen (dit is het bruto beroepsinkomen verminderd met de bedrijfsuitgaven, -lasten en -verliezen) van 3 jaar terug. De bijdragen in 2010 worden dus berekend op de geherwaardeerde netto beroepsinkomsten van 2007.

Het sociaal verzekeringsfonds stuurt ieder kwartaal een afrekening van de sociale bijdragen die moeten worden betaald. De berekening gebeurt op grond van de gegevens die door de fiscale overheid aan het sociaal verzekeringsfonds worden doorgegeven.

Als beginnende zelfstandige zijn de werkelijke inkomsten die als basis dienen uiteraard nog niet gekend. Daarom betaal je gedurende de eerste 3 tot 4 jaar voorlopige bijdragen. Deze bijdragen worden later geregulariseerd d.w.z. in overeenstemming gebracht met de werkelijke beroepsinkomsten. Het verschil tussen de voorlopige bijdragen en de definitieve

bijdragen moet je bijbetalen of krijg je terugbetaald. Als beginnende zelfstandige doe je er dus best aan om een zo aangepaste mogelijke bijdrageregeling uit te werken met het sociaal verzekeringsfonds.

Er bestaan twee mogelijkheden om deze voorlopige bijdragen te betalen.

Een eerste optie is dat je voorlopige bijdragen betaalt, berekend op een forfaitair bedrag. Start je als zelfstandige in 2010, dan moet je in dit geval volgende sociale bijdragen betalen (inclusief beheerskost van 3,05%):

	1 ^e jaar van activiteit	2 ^e jaar van activiteit	3 ^e jaar van activiteit
Zelfstandige in hoofdberoep	€624,48	€639,71	€654,94
Zelfstandige in bijberoep	€69,09	€70,77	€72,46

Een tweede mogelijkheid is dat je sociale **bijdragen betaalt op basis van een geschat inkomen**. Als je bij de start van je zelfstandige activiteit verwacht dat je inkomen hoger zal liggen dan het forfaitaire inkomen, kan je aan je sociaal verzekeringsfonds vragen om je voorlopige bijdragen te laten berekenen op je vermoedelijk inkomen en dus hogere bijdragen betalen.

Voordelen hiervan zijn de regularisatie na drie jaar minder zwaar maken, een fiscale winst (want de sociale bijdragen zijn fiscaal aftrekbaar) en een betere planning van de lasten. Indien uit de regularisaties blijkt dat je te veel bijdragen betaalde, krijg je het teveel betaalde saldo terugbetaald. Bovendien krijg je ook een starterbonus toegekend voor de bijdragen die je betaald hebt bovenop de minimumbijdrage.

Voor zelfstandigen in hoofdberoep, die de sociale bijdragen niet kunnen betalen, bestaat de mogelijkheid een aanvraag tot gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de sociale bijdragen in te dienen. De zelfstandige moet aantonen dat hij of zij behoeftig of bijna behoeftig is. De aanvraag moet gericht worden naar het sociaal verzekeringsfonds, dat het dossier dan doorgeeft aan de Commissie voor Vrijstelling van Bijdragen. Elementen waar rekening mee wordt gehouden zijn o.a. het inkomen, de schulden, de buitengewone uitgaven, de samenstelling van het gezin, enz.

6.5 Sociale rechten

Gezinsbijslagen:

Als zelfstandige heb je recht op kraamgeld, een adoptiepremie of kinderbijslag voor de kinderen die je ten laste hebt. Wanneer je echtgeno(o)t(e) echter een activiteit als werknemer uitoefent zal het recht op deze bijslagen onderzocht worden in het stelsel voor werknemers, dat voordeliger is. Bij geboorte of adoptie krijg je een eenmalige premie van €1.129,95 voor het eerste kind en €850,15 voor de volgende geboortes of adopties.

Ziekteverzekering:

De ziekteverzekering, zoals bij werknemers, omvat twee luiken: een verzekering bij geneeskundige verzorging en een uitkering bij arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

Sinds 01.01.2008 omvat de verzekering voor geneeskundige verzorging voor een zelfstandige zowel de grote als de kleine risico's. Dit wil zeggen dat je zowel verzekerd bent tegen bepaalde ziekten, opname in het ziekenhuis, enz. (= grote risico's) als tegen de

terugbetaling van doktersvisites, medicatie, tandartskosten, enz. (= kleine risico's). Voorheen moest je voor de kleine risico's een bijkomende verzekering afsluiten. Om recht te hebben op vergoedingen bij geneeskundige verzorging, moet je aangesloten zijn bij een ziekenfonds en de bijdragen betaald hebben.

Bij arbeidsongeschiktheid en invaliditeit treedt er een verlies aan verdienvermogen op (tijdelijk of definitief). Door de wettelijke uitkeringsverzekering kan dit verlies aan inkomen opgevangen worden.

Wanneer dit zich voordoet, krijg je de eerste maand niets. De volgende elf maanden krijg je een dagvergoeding van €29,64 (als samenwonende), €35,41 (als alleenstaande) of €46,67 met gezinslast). Vanaf de 12e maand arbeidsongeschiktheid, kom je in een periode van invaliditeit. De daguitkeringen dan verschillen naargelang de zelfstandige activiteit volledig is stopzet of niet. Volgend schema geeft een overzicht:

	ZELFSTANDIGE ACTIVITEIT VOLLEDIG STOPGEZET	ZELFSTANDIGE ACTIVITEIT NIET VOLLEDIG STOPGEZET
SAMENWONEND	€33,14	€29,64
ALLEENSTAAND	€38,65	€35,41
MET GEZINSLAST	€48,30	€46,67

De daguitkeringen bedragen niet echt veel. Je kunt daarom als zelfstandige ook een extra verzekering onderschrijven bij een verzekeringsmaatschappij. Hiermee kan je van tevoren bepalen wanneer en hoeveel je krijgt in geval van ziekte. Je moet hiervoor wel een premie betalen bij een verzekeringsmaatschappij!

Pensioen:

Natuurlijk heb je ook recht op een wettelijk pensioen (rustpensioen, overlevingspensioen of pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot). Indien het wettelijke pensioen je niet hoog genoeg lijkt, kan je als zelfstandige een bijkomend pensioen opbouwen via het Vrij Aanvullend Pensioen. Deze premies kun je bovendien inbrengen als beroepskosten en zijn dus fiscaal heel interessant.

Sinds januari 2004 bestaat er ook een Sociaal Vrij Aanvullend Pensioen. Dit is een variant op het Vrij Aanvullend Pensioen. Uw verzekeraar moet ervoor zorgen dat met een deel van de ontvangen premies een apart **solidariteitsfonds** wordt opgericht. Dit fonds kan dan o.a. bijspringen wanneer je niet meer in staat bent om de bijdragen voor het aanvullend pensioen te betalen. Voor die extra bescherming moet je ten minste 10% van de bijdragen afstaan aan het solidariteitsfonds.

Andere rechten:

Verder kan een zelfstandige ook aanspraak maken op een faillissementsverzekering. Als gefailleerde zelfstandige kan je één keer in je loopbaan aanspraak maken op een deze verzekering, waardoor je de rechten op kinderbijslag en gezondheidszorgen behoudt gedurende maximaal 4 kwartalen, zonder dat je dat jaar bijdragen moet betalen, en je gedurende ten hoogste 12 maanden een maandelijkse uitkering ontvangt. Je komt niet in aanmerking voor de faillissementsverzekering indien u strafrechtelijk veroordeeld bent in het kader van het faillissement of indien u met bedrog uw onvermogen hebt georganiseerd.

Als uw zelfstandige activiteit niet het gewenste resultaat oplevert, kunt u beslissen om ze vrijwillig stop te zetten. In afwachting van een andere beroepsactiviteit kan je aanspraak maken op een voortgezette verzekering. Die verzekering waarborgt de rechten in het sociaal statuut voor een maximumtermijn van 2 jaar.

Je moet wel minstens een jaar als zelfstandige gewerkt hebben, de zelfstandige activiteit volledig stopgezet hebben en de sociale bijdragen betalen.

Het sociale statuut van zelfstandigen biedt slechts een beperkte bescherming. Zelfstandigen die hun sociaal statuut willen verbeteren, kunnen zich bijkomend verzekeren!

6.6 Werken als zelfstandige in bijberoep

Je bent zelfstandige in bijberoep als je **tegelijk en hoofdzakelijk** nog een andere beroepsactiviteit verricht:

- hetzij als werknemer (minstens de helft van een voltijdse job)
- hetzij in het onderwijs (minstens 6/10 van een volledige uurrooster)
- die rechten doet ontstaan in een andere pensioenregeling bepaald via een wet, een provinciaal reglement of de NMBS (minstens 8 maanden of 200 dagen per jaar).

Indien je als zelfstandige eveneens een loonvervangend inkomen geniet uit de sociale zekerheid of indien je rechten vrijwaart op een rust- of invaliditeitspensioen, wordt je als zelfstandige in bijberoep beschouwd.

Zelfstandigen in bijberoep genieten normaal gezien rechten in de sociale zekerheid op grond van hun hoofdactiviteit, vb. als werknemer. Toch moet een zelfstandige in bijberoep sociale bijdragen http://www.rsvz.be/nl/helpagency/starters/start/contributions_secondary_occupation.htm betalen wanneer het referte-inkomsten een bepaalde drempel overschrijdt. De bijdragen hebben niet de bedoeling om rechten te doen openen op sociale uitkeringen als zelfstandige (tenzij in sommige gevallen op pensioen).

Sommige categorieën van zelfstandigen kunnen omwille van hun gezinssituatie **gelijkgesteld worden** met zelfstandigen in bijberoep:

- gehuwden van wie de partner een volwaardig sociaal statuut (als zelfstandige) heeft
- weduwen en weduwnaars met een recht op een overlevingspensioen
- studenten die gerechtigd zijn op kinderbijslag (en dus jonger zijn dan 25 jaar) van wie het geherwaardeerde beroepsinkomen lager is dan €6.194,09

Om gelijkgesteld te worden met een zelfstandige in bijberoep, moet je bij je sociaal verzekeringsfonds een aanvraag doen voor de toepassing van artikel 37.

6.7 Andere wettelijke verplichtingen?

De Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO): schrijf je hier in als zelfstandige. Dit is een centrale gegevensbank die nuttige informatie verzamelt en up-to-date houdt over alle zelfstandigen, ondernemingen, rechtspersonen, beoefenaars van vrije beroepen, handelaars en BTW-plichtigen die in België gevestigd of geregistreerd zijn.

De ondernemingsloketten: Via dit loket kan je je laten registreren in de KBO. Deze loketten fungeren als tussenpersoon tussen de ondernemingen en de overheid. Het zijn v.z.w.'s, opgericht door een werkgevers- of zelfstandigenorganisatie, een sociaal verzekeringsfonds, een sociaal secretariaat of een samenwerkingsverband van deze organisaties.

Ben je een startende zelfstandige of wil je een onderneming oprichten, dan richt je je tot één van de erkende ondernemingsloketten. Er zal worden nagegaan of aan alle voorwaarden is voldaan voor het starten van de zelfstandige activiteit of de oprichting van de onderneming. Bij het ondernemingsloket krijg je een uniek ondernemingsnummer. Dit is een identificatienummer dat je moet gebruiken in al je relaties met de overheid en met andere ondernemingen. Het ondernemingsloket registreert al je gegevens in de KBO. Eén inschrijving volstaat.

Naast deze wettelijke taken kunnen ondernemingsloketten ook nog andere administratieve formaliteiten vervullen, zoals de inschrijving bij de BTW-administratie, het aanvragen van bepaalde vergunningen, enz.

6.8 Moet een student aansluiten als zelfstandige?

Een student die geen loontrekkende, maar een zelfstandige activiteit uitoefent (m.a.w. zonder dat iemand gezag uitoefent) moet zich aansluiten bij een sociaal verzekeringsfonds. In principe moet dit als zelfstandige in hoofdberoep.

Op het vlak van de betaling van bijdragen kan een student echter gelijkgesteld worden met een zelfstandige in bijberoep. Daarvoor moet hij aan volgende voorwaarden voldoen:

- geen 25 jaar zijn
- recht op kinderbijslag geven
- het netto beroepsinkomen uit de zelfstandige arbeid mag niet hoger zijn dan €6.194,09 (bedrag 2010)

Om die behandeling te genieten, moet je als student bij het sociaal verzekeringsfonds een aanvraag doen in het kader van artikel 37 van het uitvoeringsbesluit (zie eerder!).

Meer informatie over het statuut van zelfstandige kan je terugvinden op de websites van de verschillende sociaal secretariaten.

Meer informatie over het statuut van zelfstandige vind je op volgende websites:

www.belgium.be: de federale portaalsite. In het luik 'bedrijven' vind je ruime informatie voor wie een bedrijf wil opstarten.

www.ondernemen.vlaanderen.be: met informatie van de Vlaamse Overheid voor starters

www.mineco.fgov.be: de site van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie, met o.a. informatie over de Kruispuntbank voor Ondernemingen en de ondernemingsloketten.

www.riziv.be: de site van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering

www.rsvz-inasti.fgov.be/index.htm: de site van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.