

Een student een vast contract aanbieden na zijn studentenjob?

Jongeren die in juni afstudeerden kunnen nog tot 30 september 2022 werken als jobstudent, ook al zijn ze op dat moment al ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB. Wanneer hun urencontingent op jaarbasis nog niet is uitgeput, blijft de regeling inzake studentenarbeid gelden. Dit betekent dat zowel de werkgever als de werknemer recht hebben op verminderde RSZ-bijdragen, de zogenaamde solidariteitsbijdragen genoemd. De werkgever betaalt 5,42% RSZ-bijdragen op het loon, de werknemer betaalt 2,71%.

Als werkgever moet u wel op letten wanneer u aan uw jobstudent na afloop van de studentenjob een vast contract wil aanbieden. De kans is immers groot dat de studentenjob door de RSZ geïnterpreteerd zal worden als een 'verdoken proefperiode', ook al was dit niet uw intentie als werkgever. De RSZ zal er hier namelijk vanuit gaan dat de jobstudent enkel werd tewerkgesteld met het oog op een aanwerving met een vast contract. In concreto zal de RSZ de beide contracten als éénzelfde job beschouwen wanneer de studentenjob sociaal gezien dezelfde kenmerken heeft als de vaste tewerkstelling en zullen dus de gewone sociale bijdragen moeten betaald worden.

WAT BETEKENT DIT NU VOOR U ALS WERKGEVER?

Wanneer er geen continuïteit zit in de tewerkstelling, kan een jobstudent wel vast in dienst genomen worden. Er wordt dus best een periode van minimaal enkele weken gelaten tussen het einde van de studentenjob en de eerste werkdag als werknemer met een vast contract.

Wanneer er in de praktijk echter sprake is van twee totaal verschillende functies, dan kan de jobstudent eventueel wel onmiddellijk vast in dienst genomen worden.