



**BOORTMEERBEEK**

---

## RECHTSPOSITIEREGELING

### Flexijobs

Gemeente en OCMW Boortmeerbeek

---

## Inhoud

Titel I. Algemene bepalingen.....	3
Hoofdstuk 1. Definities.....	3
Hoofdstuk 2. Specifieke situatie jobstudenten .....	4
Titel II. Tewerkstelling .....	5
Hoofdstuk 1. Instroom .....	5
2.1.1. <i>Mogelijkheid tot aanwerving</i> .....	5
2.1.2. <i>Oproep</i> .....	5
2.1.3. <i>Algemene toelatingsvoorwaarden</i> .....	5
2.1.4. <i>Selectie</i> .....	7
Hoofdstuk 2. Feedback (facultatief) .....	7
Hoofdstuk 3. Uitstroom.....	7
Titel III. Verloning .....	8
Hoofdstuk 1. Salaris.....	8
Hoofdstuk 2. Sociale zekerheid .....	8
Hoofdstuk 3. Bedrijfsvoorheffing .....	8
Hoofdstuk 4. Toelagen en vergoedingen .....	9
3.4.1. <i>Woon- werkvergoeding</i> .....	9
3.4.2. <i>Dienstverplaatsing</i> .....	9
3.4.3. <i>Onregelmatige prestaties</i> .....	9
3.4.4. <i>Vakantiegeld</i> .....	9
Titel IV. Aanwezigheid .....	10
Hoofdstuk 1. Algemeen .....	10
Hoofdstuk 2. Arbeidsduur .....	10
Titel V. Afwezigheden.....	11
Hoofdstuk 1. Algemeen .....	11
Hoofdstuk 2. Arbeidsongeschiktheid – ziekte .....	11
Hoofdstuk 3. Arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval.....	11
Titel VI. Slotbepalingen.....	12

# Titel I. Algemene bepalingen

## Hoofdstuk 1. Definities

### **artikel 1**

In deze RPR wordt verstaan onder:

1. Aanstellende overheid: het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de flexijobber, namelijk de algemeen directeur.
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971.
3. Arbeidstijdwet: Wet 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in openbare sector.
4. Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17,3), van het K.B. van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg.
5. Flexijobber: iemand waarmee het bestuur een overeenkomst voor tewerkstelling van flexijob sluit, in de zin van Hoofdstuk II van de Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, zoals aangepast door de Programmawet van 26 december 2023 (= Flexijobwet).
6. Flexijob: een vorm van tijdelijke tewerkstelling waarbij een gepensioneerde of een personeelslid dat minstens 4/5 werkt bij één of meerdere andere werkgevers, aan gunstige voorwaarden kan bijverdienen in de door de wet bepaalde sectoren.
7. Raamovereenkomst en flexi-overeenkomst: het bestuur dient eerst een raamovereenkomst af te sluiten die het kader vastlegt tussen het bestuur en de flexijobber van de tewerkstelling:
  - de identiteit van beide partijen;
  - de afspraken over de manier waarop de werkgever de werknemer zal oproepen;
  - het flexi-loon;
  - een beschrijving van het uit te voeren werk;
  - de voorwaarden om als flexijobber te kunnen werken (tekst artikel 4§1 Flexijobwet);

Telkens het bestuur de flexijobber daadwerkelijk aan het werk wil zetten, dient het bestuur een flexi-arbeidsovereenkomst af te sluiten. Dit kan mondeling of schriftelijk, vol- of deeltijds, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven taak. Deze overeenkomst mag nooit kwartaal overschrijdend zijn.

8. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## Hoofdstuk 2. Specifieke situatie jobstudenten

### **artikel 2**

Voor de flexijobbers gelden er afwijkende en specifieke regels, o.a. met betrekking tot dimona (= dimona FLX), sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing/fiscaliteit, beëindiging, ...

De rechtpositieregeling van het lokaal bestuur is niet van toepassing. Flexijobbers vallen onder dit specifiek reglement.

## Titel II. Tewerkstelling

### Hoofdstuk 1. Instroom

#### 2.1.1. Mogelijkheid tot aanwerving

##### **artikel 3**

De inzet van flexijobs is mogelijk in volgende gevallen:

1. Tijdelijk personeelstekort flexibel opvangen;
2. Het ondersteunen van de functies op niveau D, C;
3. (Deeltijds) Ziekte, ongeval of verlof van een functie binnen het goedgekeurd jaarlijks personeelsbudget;
4. Tijdelijk vermeerdering van het werk;
5. Uitvoering van uitzonderlijk werk.

#### 2.1.2. Oproep

##### **artikel 4**

De aanstellende overheid doet minimaal een oproep via de website van het lokaal bestuur.

De oproep maakt duidelijk dat het een flexijob betreft en omvat minstens:

- de omschrijving van de functie;
- de prestatiebreuk,
- de bezoldiging,
- de voorwaarden,
- de wijze van en de termijn voor de kandidaatstelling.

Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens zeven kalenderdagen. Uitzonderlijk kan bij de oproep van deze termijn worden afgeweken.

Het is ook mogelijk om een vacature voor onbepaalde tijd open te stellen tot het benodigde aantal flexijobmedewerkers gevonden is. De volledig ingediende kandidaturen worden op tweewekelijkse basis uitgenodigd voor selectiegesprekken.

#### 2.1.3. Algemene toelatingsvoorwaarden

##### **artikel 5**

Om in aanmerking te komen voor een functie moeten de kandidaten:

- een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren.

Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister, voor de gereguleerde functies (type 596.1) en functies waarbij er specifieke contacten met kinderen en jongeren voorkomen (type 596.2). Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

- de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van het personeelslid bij de uitvoering van zijn werk;
- voldoen aan de vereiste over taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

De aanstellende overheid kan daarnaast, indien nodig of gewenst, volgende aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen:

- een bepaalde vorming, training of opleiding;
- bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten;
- bepaalde, relevante, competenties;
- bepaalde expertise.

## **artikel 6**

§1. Om als flexijobber te werken moet de kandidaat:

- gepensioneerd zijn waarbij rekening wordt gehouden met de voorgaande activiteit als werknemer;
- minstens 4/5<sup>de</sup> werken bij andere werkgever(s) dan het lokaal bestuur (kijk 3 kwartalen terug)

§2. Tewerkstelling als flexijobber is niet toegelaten voor:

- iemand die al voor het lokaal bestuur werkt in het kader van een andere arbeidsrelatie;
- iemand van het eigen lokaal bestuur tijdens zijn of haar opzegtermijn of periode verbrekingsvergoeding iemand die een tewerkstelling heeft van 4/5 of meer binnen een verbonden onderneming in de zin van het Wetboek Vennootschappen (bijvoorbeeld een moeder- en dochtervennootschap, of ondernemingen die samen een consortium vormen omdat ze onder een centrale leiding staan)
  - toegelaten dat iemand van het OCMW of AGB die aan de voorwaarden voldoet als flexijobber werkt bij de gemeente of omgekeerd (valt niet onder Wetboek Vennootschappen)
  - niet toegelaten dat iemand die 4/5de werkt bij de gemeente als flexijobber werkt bij een gemeentelijke vzw of omgekeerd
- iemand die zijn of haar arbeidsvolume verminderd heeft door over te gaan van 100% (in het 4de kwartaal dat aan de flexi-job voorafgaat) naar 80% (in het 3de kwartaal dat aan de flexi-job voorafgaat), en dit gedurende twee kwartalen.

### 2.1.4. Selectie

#### **artikel 7**

De kandidaten worden uitgenodigd voor minimaal een gesprek dat de capaciteiten en motieven om de flexijob uit te voeren beoordeelt. Van die beoordeling wordt een verslag opgemaakt.

De aanstellende overheid sluit met de kandidaat die op basis van het verslag als meest geschikt naar voor komt een raamovereenkomst af.

### Hoofdstuk 2. Feedback (facultatief)

#### **artikel 8**

Gedurende hun tewerkstelling krijgen flexijobbers feedback.

Indien uit deze feedback blijkt dat de flexijobber bepaalde competenties niet voldoende bezit of bepaalde taken niet naar behoren uitvoert, kan dat tot gevolg hebben dat de flexijobber niet meer opgeroepen wordt en de tewerkstelling als flexijobber beëindigd wordt.

### Hoofdstuk 3. Uitstroom

#### **artikel 9**

De flexi-overeenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten.

De flexi-overeenkomst kan voortijdig opgezegd worden conform de wet arbeidsovereenkomsten.

## Titel III. Verloning

### Hoofdstuk 1. Salaris

#### **artikel 10**

De flexijobber ontvangt een flexi-uurloon dat minstens gelijk is aan het uurloon-equivalent van 1/1976<sup>de</sup> van het op jaarbasis vastgelegde baremieke loon voor de uitgeoefende functie.

#### **artikel 11**

Het flexi-loon (vergoedingen, premies en voordelen waarop RSZ verschuldigd is inbegrepen) mag niet meer bedragen dan 150% van het minimumbasisloon zoals bedoeld in artikel 10.

#### **artikel 12**

Het flexi-uurloon wordt verhoogd met 7,67% in functie van het vakantiegeld.

#### **artikel 13**

De flexijobber krijgt een verloning voor de effectieve prestaties volgens een uurloon, prestaties die omwille van afwezigheid niet geleverd worden, worden niet uitbetaald.

#### **artikel 14**

Het salaris wordt maandelijks betaald, in de maand die volgt op de maand waarin gewerkt is (en uiterlijk de zevende werkdag na de arbeidsperiode waarvoor het loon verschuldigd is).

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

De werknemer heeft geen recht op maaltijdcheques.

### Hoofdstuk 2. Sociale zekerheid

#### **artikel 15**

Het flexi-uurloon is niet onderworpen aan persoonlijke bijdragen sociale zekerheid. Er dient wel een patronale bijdrage van 28% op afgedragen te worden.

### Hoofdstuk 3. Bedrijfsvoorheffing

#### **artikel 16**

Op het flexi-uurloon wordt geen bedrijfsvoorheffing ingehouden.

De flexijobber staat zelf in voor het respecteren van de fiscale jaargrenzen om vrijgesteld te blijven van belastingen.

## Hoofdstuk 4. Toelagen en vergoedingen

### 3.4.1. Woon- werkvergoeding

#### **artikel 17**

De flexijobber heeft geen recht op een woon-werkvergoeding.

### 3.4.2. Dienstverplaatsing

#### **artikel 18**

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

De flexi-jobber die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van het lokaal bestuur.

Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

De flexi-jobber die voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

### 3.4.3. Onregelmatige prestaties

#### **artikel 19**

De flexijobber is uitgesloten van de functionele loopbaan, maaltijdcheques, verloven, afwezigheden en premies gekoppeld aan onregelmatige prestaties.

### 3.4.4. Vakantiegeld

#### **artikel 20**

Een flexijobber heeft recht op 7,67% vakantiegeld. Dit wordt samen met het flexi-uurloon uitbetaald.

#### **artikel 21**

Een flexijobber heeft geen recht op een aanvullend pensioen.

#### **artikel 22**

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur.

## Titel IV. Aanwezigheid

### Hoofdstuk 1. Algemeen

#### **artikel 23**

Elke flexijobber dient zijn aanwezigheid te registreren in een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexijobber het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestaties bijhoudt. Dit gebeurt via het tijdsregistratiesysteem.

### Hoofdstuk 2. Arbeidsduur

#### **artikel 24**

Flexijobbers volgen dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden.

Afhankelijk van de plaats van tewerkstelling vallen ze onder de regels van de Arbeidswet of Arbeidstijdwet.

## Titel V. Afwezigheden

### Hoofdstuk 1. Algemeen

#### **artikel 25**

De flexijobber verbindt zich ertoe om elke vertraging of afwezigheid op het werk onmiddellijk te melden en eveneens te rechtvaardigen tegenover het bestuur.

### Hoofdstuk 2. Arbeidsongeschiktheid – ziekte

#### **artikel 26**

Elke arbeidsongeschiktheid moet door de flexijobber onmiddellijk en ten laatste voor het begin van de werkdag gemeld worden aan de leidinggevende.

Daarnaast moet binnen de 48 uren na het ontstaan ervan door de flexijobber de arbeidsongeschiktheid bewezen worden door voorlegging van een medisch attest. Bij verlenging wordt een verlengingsattest voorgelegd binnen de 24 uren.

De flexijobber is niet verplicht een medisch attest te bezorgen voor de eerste dag ziekte en dit voor maximaal twee ziekteperiodes per jaar. De verwittigingsplicht blijft wel bestaan.

De flexijobber heeft een arbeidsovereenkomst bepaalde duur en valt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten.

### Hoofdstuk 3. Arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval

#### **artikel 27**

De flexijobber valt onder de regels zoals opgenomen in de Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg van en naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

## Titel VI. Slotbepalingen

### **artikel 28**

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De flexijobber valt onder de bepalingen van dit arbeidsreglement, tenzij in de voorgaande bepalingen hiervan specifiek wordt afgeweken.

### **artikel 29**

Dit reglement treedt in werking op 1 mei 2026, zoals goedgekeurd door de gemeenteraad en de raad van maatschappelijk welzijn van 1 mei 2026.