
Lokaal bestuur Sint-Pieters-Leeuw

RECHTSPOSITIEREGELING FLEXIJOB

Goedgekeurd door de gemeenteraad d.d. 18/12/2025

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 18/12/2025

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK 1. DEFINITIES.....	3
HOOFDSTUK 2. SPECIFIEKE SITUATIE FLEXIJOBS	3
TITEL 2. LOOPBAAN.....	4
HOOFDSTUK I. INSTROOM	4
Afdeling 1. Mogelijkheid tot aanwerving.....	4
Afdeling 2. Oproep	4
Afdeling 3. Algemene toelatingsvoorwaarden	4
Afdeling 4. Selectie	5
HOOFDSTUK II. FEEDBACK	6
HOOFDSTUK III. UITSTROOM.....	6
TITEL 3. VERLONING.....	7
HOOFDSTUK 1. SALARIS	7
HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING.....	7
Afdeling 1. Sociale zekerheid.....	7
Afdeling 2. Bedrijfsvoorheffing	7
HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN	8
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN.....	9
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN	9
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	9
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN.....	10



TITEL 1. INLEIDENDE 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. 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;
4. 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).
5. 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
6. Flexijob-raamovereenkomst en flexijob-overeenkomst: het bestuur dient eerst een flexijobraamovereenkomst af te sluiten die het kader vastlegt tussen het bestuur en de flexijobber van de tewerkstelling:
 - o de identiteit van beide partijen;
 - o de afspraken over de manier waarop de werkgever de werknemer zal oproepen;
 - o het flexi-loon;
 - o een beschrijving van het uit te voeren werk;
 - o de voorwaarden om als flexijobber te kunnen werken (tekst artikel 4§1 Flexijobwet);
 - o ... (zie model, bijlage 1)
7. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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 (zie schriftelijk model, bijlage 2). Deze overeenkomst mag nooit kwartaal overschrijdend zijn.

HOOFDSTUK 2. SPECIEFIEKE SITUATIE FLEXIJOBS

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 2. LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. INSTROOM

Afdeling 1. Mogelijkheid tot aanwerving

Artikel 3

De inzet van flexijobs is enkel mogelijk binnen de door de wetgever toegelaten sectoren en functies en in de volgende gevallen:

1. tijdelijk personeelstekort flexibel opvangen;
2. het uitoefenen van ondersteunende functies (niveau E, D, C); behalve indien het gaat over een functie die als onbepaalde duur opgenomen is en vacant is in de personeelsformatie behalve in geval van knelpuntfuncties;
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.

De aanstellende overheid beslist over het al dan niet tijdelijk inschakelen van flexijobbers.

Afdeling 2. Oproep

Artikel 4

De aanstellende overheid doet oproep aan kandidaten via interne en externe bekendmaking en dit gebeurt minstens 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.

De aanstellende overheid bepaalt de termijn tussen de oproep en de uiterste datum van indiening.

Afdeling 3. Algemene toelatingsvoorwaarden

Artikel 5

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

1. 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 type 595 (algemeen model) of het minderjarigenmodel type 596.2 voor functies waarbij er specifieke contacten met kinderen en jongeren voorkomen. Het uittreksel uit het strafregister mag niet ouder zijn dan 1 maand op het moment van de aanstelling. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. 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;



4. 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:

1. een bepaalde vorming, training of opleiding;
2. bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten;
3. bepaalde, relevante, competenties;
4. bepaalde expertise.

Artikel 6

Paragraaf 1

Om als flexijobber te werken moet de kandidaat:

- gepensioneerd zijn;
- minstens 4/5 werken bij andere werkgever(s) dan het bestuur (kijkt 3 kwartalen terug).

Paragraaf 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 van 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)
 - o 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-
 - o 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.

Paragraaf 3

De kandidaat-flexijob geeft de aanstellende overheid toegang tot diens online burgergegevensportaal zodat nagegaan kan worden of deze al dan niet in aanmerking komt voor een flexijob.

Afdeling 4. Selectie

Artikel 7

De kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek dat de capaciteiten en de 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 flexijob-raamovereenkomst af.

HOOFDSTUK II. FEEDBACK

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 III. UITSTROOM

Artikel 9

De flexi-overeenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten.

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



TITEL 3. VERLONING

HOOFDSTUK 1. SALARIS

Artikel 10

De flexijobber ontvangt een flexi-uurloon dat minstens gelijk is aan het uurloon-equivalent van 1/1976^{de} 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

Wie slechts een gedeelte van de maand werkt, krijgt een vergoeding op basis van de gewerkte uren.

Artikel 14

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk 7 werkdagen na afsluiten van de maand waarin gewerkt is.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Afdeling 1. 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.

Afdeling 2. Bedrijfsvoorheffing

Artikel 16

Op het flexi-uurloon wordt geen bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Daarnaast is het flexi-uurloon (beperkt) fiscaal vrijgesteld als men voldoet aan volgende voorwaarden:

- als flexijobber die tewerkstelling heeft van minstens 4/5de: tot € 12.000, bij overschrijding wordt het overschrijdend gedeelte belast;
- als flexijobber die op vervroegd pensioen is: tot € 7.876;
- als flexijobber gepensioneerd is en de wettelijke pensioenleeftijd heeft: geen beperking.



HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 17 Woon-werkverkeer

De flexijobber die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijkse fietsvergoeding per afgelegde kilometer, die overeenstemt met het wettelijk toegelaten maximumbedrag.

Artikel 18 Dienstverplaatsing

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 flexijobber die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

De flexijobber 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.

Artikel 19 Onregelmatige prestaties

Paragraaf 1 Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

De flexijobber heeft recht op:

- een kwartier inhaalarust per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur
- een uur inhaalarust per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag
- een kwartier inhaalarust per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag

(opletten voor maximumloon!)

Paragraaf 2 Overuren

Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van de algemeen directeur of het diensthoofd of de rechtstreeks leidinggevende geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door het personeelslid gepresteerd worden.

Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt compenserende inhaalarust conform de wettelijke bepalingen. Deze compenserende inhaalarust is gelijk aan de duur van de overuren.

Artikel 20 Vakantiegeld

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

Artikel 21 Onkosten

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



TITEL4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK I. ALGEMEEN

Artikel 22

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

HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Artikel 23 Jaarlijkse vakantiedagen

Een flexijobber heeft jaarlijks recht op maximum 20 wettelijke vakantiedagen conform titel III van het KB van 30 maart 1967.

Een flexijobber heeft het recht die opgebouwde vakantiedagen op te nemen, maar ontvangt op het moment van opname geen loon/vakantiegeld gezien dit uitbetaald wordt samen met het flexi-uurloon.

Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

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 drie 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.

Artikel 25 Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)

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 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 26 Arbeidsduur

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.

Artikel 27 Registratie aanwezigheid

Iedere flexijobber dient zijn aanwezigheid te registreren in een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobber het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie bijhoudt.

Dit gebeurt via het tijdsregistratiesysteem.

Artikel 28 Arbeidsreglement

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De flexijobber valt onder de bepalingen van dit arbeidsreglement. Ingeval van tegenstrijdige bepalingen primeren de bepalingen van de rechtspositieregeling flexijobs.

