
Lokaal bestuur Middelkerke

RECHTSPOSITIEREGELING FLEXIJOB

Goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen d.d. 01/04/2025

Goedgekeurd door het vast bureau 01/04/2025

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK 1. DEFINITIES.....	3
HOOFDSTUK 2. SPECIFIEKE SITUATIE FLEXIJOBS	4
TITEL 2. LOOPBAAN.....	5
HOOFDSTUK 1. INSTROOM	5
Afdeling 1. Mogelijkheid tot aanwerving.....	5
Afdeling 2. Oproep	5
Afdeling 3. Algemene toelatingsvoorwaarden.....	5
Afdeling 4. Selectie	6
HOOFDSTUK 2. FEEDBACK	7
HOOFDSTUK 3. UITSTROOM.....	7
TITEL 3. VERLONING	8
HOOFDSTUK 1. SALARIS	8
HOOFDSTUK 2. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING.....	8
Afdeling 1. Sociale zekerheid	8
Afdeling 2. Bedrijfsvoorheffing	8
HOOFDSTUK 3. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN	9
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	11
HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN	11
HOOFDSTUK 2. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	11
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN	12
TITEL 6. INWERKINGTREDINGSBEPALING	13



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 het college van burgemeester en schepenen/vast bureau of de algemeen directeur;
2. BVR RPR: het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;
3. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;
4. Arbeidstijdwet: wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in openbare sector;
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:
 - 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 raamovereenkomst)

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.

8. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
9. 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;
10. Toelage: een geldelijk voordeel dat flexijobbers ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
11. Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die de flexijobber werkelijk maakt;
12. Voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
13. Werkdag: elke dag waarop de flexijobber mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.



HOOFDSTUK 2. SPECIFIEKE 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 1. INSTROOM

Afdeling 1. Mogelijkheid tot aanwerving

Artikel 3

De inzet van flexijobs is mogelijk in volgende gevallen:

1. Tijdelijk personeelstekort flexibel opvangen
2. Het tijdelijk uitoefenen van ondersteunende functies
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
6. Seizoensgebonden werkzaamheden

De aanstellende overheid beslist over het al dan niet tijdelijk inschakelen van flexijobbers. Er gebeurt een jaarlijkse melding aan de syndicale organisaties over de inzet van flexijobbers.

Afdeling 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. De dag van de bekendmaking van de oproep is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

De algemeen directeur beoordeelt de geldigheid van de voorgelegde bewijzen en beslist welke kandidaten tot de selectieprocedure worden toegelaten.

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 voor alle functies/voor de geregementeerde 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;

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;

OF

- in het derde kwartaal dat aan de flexi-job voorafgaat minstens 4/5 werken bij (een) andere werkgever(s) dan het bestuur.

Paragraaf 2

Tewerkstelling als flexijobber is niet toegelaten voor:

- een personeelslid bij de gemeente in het geval van een flexijobtewerkstelling bij de gemeente, al dan niet tijdens zijn of haar opzegtermijn of periode verbrekingsvergoeding;
- een personeelslid bij het OCMW in het geval van een flexijobtewerkstelling bij het OCMW, al dan niet 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);
- 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.

Tewerkstelling als flexijobber is toegelaten voor iemand van het OCMW of AGB die aan de voorwaarden voldoet als flexijobber en werkt bij de gemeente of omgekeerd

Afdeling 4. Selectie

Artikel 7

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

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 3. VERLONING

HOOFDSTUK 1. SALARIS

Artikel 10

De flexijobber ontvangt een flexi-uurloon dat gelijk is aan het uurloon-equivalent van 1/1976^{de} van het op jaarbasis vastgelegde baremieke loon voor de uitgeoefende functie. Dit wordt meegedeeld bij de oproep.

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.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK 2. 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 volgens de geldende regels in de volgende gevallen, mits de wettelijke voorwaarden vervuld zijn:

- als flexijobber die tewerkstelling heeft van minstens 4/5^{de};
- als flexijobber die op vervroegd pensioen is;
- als flexijobber gepensioneerd is en de wettelijke pensioenleeftijd bereikt heeft.

De bedragen in dit artikel zijn gekoppeld aan de fiscale index.



HOOFDSTUK 3. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 17 Dienstverplaatsing

Paragraaf 1

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de algemeen directeur.

De algemeen directeur geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is. In principe moet elke dienstreis gebeuren met het vervoermiddel dat voor het lokaal bestuur het minst duur is.

Indien de wagen het meest geschikte vervoermiddel is dan moet in eerste instantie gebruik gemaakt worden van een wagen uit het poulesysteem. Reizen per auto die aan het bestuur toebehoren geven geen recht op vergoeding. Alle kosten van gebruik en onderhoud van de wagen komen ten laste van het bestuur.

Paragraaf 2

De flexijobber die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding conform het BVR RPR.

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 18 Onregelmatige prestaties

De flexijobber heeft recht op:

- Per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: toeslag 25%
- Per uur prestaties op zon- en feestdag: toeslag 25%
- Per uur prestaties op zaterdag of tijdens nacht: toeslag 25%
- Avondprestaties: /

De toeslag voor nachtprestaties is niet cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zaterdag, zondag en feestdag



Artikel 19 Vakantiegeld

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

Artikel 20 Tweede pensioenpijler

Een niet-gepensioneerde flexijobber heeft recht op een aanvullend pensioen, dat het lokaal bestuur financiert met vaste bijdragen of met een vergelijkbare bijdrageregeling van 4% van het salaris.

Artikel 21 Onkosten

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



TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK 1. 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 2. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Artikel 23 Jaarlijkse vakantiedagen

Een flexijobber bouwt zijn vakantie op conform het publiek stelsel en heeft jaarlijks recht op maximum 20 wettelijke vakantiedagen.

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 en de personeelsdienst overeenkomstig de bepalingen van het arbeidsreglement.

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.

Artikel 26 Omstandigheidsverlof

De flexijobber krijgt omstandigheidsverlof conform artikel 30 van de wet arbeidsovereenkomsten.

Artikel 27 Afwezigheid wegens dwingende reden

De flexijobber heeft recht op afwezigheid wegens dwingende reden conform artikel 30 bis van de wet arbeidsovereenkomsten.



TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 28 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 29 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 ofwel:

- via het alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) dat aan Dimona verbonden is;
- via het tijdsregistratiesysteem;
- via een andere tool.

Artikel 30 Arbeidsreglement

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



TITEL 6. INWERKINGTREDINGSBEPALING

Artikel 31

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 april 2025, met uitzondering van artikel 17, dat in werking treedt op 1 juli 2025.

