

Uittreksel uit de notulen van De Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Puurs-Sint-Amands, zitting van 7 september 2026

Rechtspositieregeling flexi-jobs - Goedkeuring

Samenstelling:

Aanwezig:

Els Goedgezelschap, Voorzitter; Koen Van den Heuvel, Raadslid; Yvo Van Damme, Raadslid; Hilde Van der Poorten, Raadslid; Raf De Blaiser, Raadslid; Els De Smedt, Raadslid; Anne De Ron, Raadslid; Jan Van Camp, Raadslid; Patrick Pauwels, Raadslid; Jürgen Buyst, Raadslid; Willem Geeroms, Raadslid; Sophie Van Praet, Raadslid; Luk Ceurvelt, Raadslid; Reinhilde Goossens, Raadslid; Linda Caluwaerts, Raadslid; Robbe Cooremans, Raadslid; Giselle Vissers, Raadslid; Ine Schokkaert, Raadslid; Sander Schokkaert, Raadslid; Jorden De Wachter, Raadslid; Eva Peleman, Raadslid; Jélien De Laet, Raadslid; Marleen Vos, Raadslid; Joos Wauters, Raadslid; Erwin Mertens, Raadslid; Toon Vandendriessche, Raadslid; David Stynen; Kristina Galestian; Ellen De Vos, Algemeen directeur

Verontschuldigd:

Peggy Seeuws, Raadslid

Beschrijving

Aanleiding

Verschillende diensten vragen naar de mogelijkheid om flexi-jobs te kunnen inzetten, om op een voordelige manier piekmomenten op te vangen, de werkdruk bij het vaste personeel te verminderen en de nodige flexibiliteit te kunnen inbouwen. Hiervoor dient de rechtspositieregeling voor flexi-jobs goedgekeurd te worden.

Bevoegdheidsgrond

Artikel 186 betreffende de bevoegdheid van de gemeenteraad en de RMW tot vaststelling van de rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel.

De raad voor maatschappelijk welzijn is bevoegd op basis van artikel 77-78 van het decreet lokaal bestuur.

Toepasselijke regelgeving

- De wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken waarbij het systeem van flexi-jobs werd ingevoerd;
- De programmawet van 26 december 2022 tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de flexi-job;

- Het wetsontwerp van 8 mei 2026 houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs;
- Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023.

Feiten, context en argumentatie

De Wet van 28 juni 2026 houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs werd goedgekeurd en op 2 juli 2026 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Hiermee wordt het systeem van flex-jobs uitgebreid naar alle sectoren en dit retroactief vanaf 1 juli 2026.

De inzet van flexi-jobs is een manier om de nodige flexibiliteit in te bouwen wanneer nodig, te ondersteunen bij piekmomenten en de werkdruk bij het vast personeel te doen dalen en kan in afwachting van een aanwervingsprocedure, welke trager en veel meer aan strikte regels gebonden is, in geval een plotse vervanging noodzakelijk zou zijn de nodige ruimte geven aan de dienst.

Om flexi-jobs te kunnen inzetten is er, naast het gecreëerde wettelijk kader, een aparte rechtspositieregeling op lokaal niveau noodzakelijk. De rechtspositieregeling flexi-jobs is opgesteld op basis van de geldende wetgeving en op basis van wat van toepassing is binnen andere lokale besturen in de regio.

De rechtspositieregeling flexi-jobs werd gunstig geadviseerd door het MAT in zitting van 16 juni 2026. De rechtspositieregeling flexi-jobs werd goedgekeurd door het College van Burgemeester en Schepenen in zitting van 13 juli 2026.

De rechtspositieregeling flexi-jobs werd besproken op het Bijzonder OverlegComité van 05 juni 2026 en een protocol van akkoord betreffende de rechtspositieregeling flexi-jobs werd elektronisch aan de representatieve vakorganisaties overgemaakt, welke zij principieel niet wensen te ondertekenen gezien hun standpunt dat flexi-jobs het systeem van de sociale zekerheid ondermijnen.

Het vast bureau stelt de raad voor maatschappelijk welzijn dan ook voor de rechtspositieregeling voor flexi-jobs goed te keuren.

AMENDEMENT ingediend door Open GROEN

Schrapping van artikels 1 en 2.

Motivering:

Het systeem van flexijobs dat aanvankelijk uitgedacht was voor de horecasector is in aanzienlijk verruimd in juni 2026.

Er zijn een aantal argumenten om dit niet toe te passen op het gemeentelijk niveau.

- Minister van Begroting Vincent Van Peteghem vindt dat flexibele arbeidsstelsels zoals flexijobs moeten worden herbekeken.

'Op die manier blijft onze welvaartsstaat niet betaalbaar.' : dixit de minister

- De regering heeft een aantal experts gevraagd om voorstellen te doen voor de komende begroting.

In een rapport van 25 pagina's raden de experts van het Planbureau de regering aan om niet te talmen met haar begrotingswerk, omdat de rentelasten anders te veel zullen oplopen. Het Planbureau stelt in totaal 263 begrotingsmaatregelen voor waaruit de regering een keuze kan maken.

Eén van de duidelijke adviezen:

"Meer inkomsten halen uit sociale bijdragen door bepaalde uitzonderingsregelingen af te schaffen (flexijobs, bijvoorbeeld) of uit de pensioenen van Belgen in het buitenland."

- Ook wetenschappers (o.m. Ive Marx, hoogleraar en directeur Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck) vinden de uitbreiding een slechte maatregel.

Argumenten:

- Uitholling sociale zekerheid en minder belastingontvangsten

Flexijobs hebben een negatieve invloed op de inkomsten van de staat en de sociale zekerheid

Men betaalt geen belastingen en geen persoonlijke sociale zekerheid.

Tot een bedrag van € 18000 voor werkenden. Onbeperkt voor gepensioneerden.

Volgens berekeningen gaat het over een bedrag van 1 miljard en een verlies voor de sociale zekerheid van € 130 miljoen dat zal oplopen tot 500 miljoen tegen 2029.

- Ongelijkheid op de werkvloer

Een fulltimer betaalt belastingen en sociale zekerheid; een 3/4 werknemer met 1/4 flexijob betaalt dat niet en houdt er meer aan over. $\frac{1}{4}$ = Netto.voor bruto

- Verdringing van normale arbeid

Bijkomend risico dat men deeltijdse tewerkstelling gaat installeren ten nadele van voltijdse tewerkstelling.

Men dient volwaardig werk te creëren voor bvb mensen in de werkloosheid.

- Concurrentie met vrijwilligerswerk

Door de grote toename van flexijobs zal het vrijwilligerswerk verminderen.

Mensen zullen kiezen voor een bijkomend inkomen.

- Afzagen van de tak waarop men zit.

Precies de persoonsleden van de gemeentelijke diensten kunnen via de belastingen rekenen op een goede tewerkstelling. Het invoeren van flexijobs in de gemeentelijke diensten betekent het ondermijnen van de eigen tewerkstelling en het afzagen van tak van inkomsten waarop men zit.

- Gemeentelijke overheid heeft mede de plicht om de sociale zekerheid en de begroting van het land niet te ondermijnen.

Voorstel tot terugtrekking van dit punt.

Stemming van het amendement ingediend door Open GROEN

Met 2 stemmen voor (Marleen Vos, Joos Wauters), 23 stemmen tegen (Jürgen Buyst, Linda Caluwaerts, Luk Ceurvelt, Robbe Cooremans, Raf De Blaiser, Jélien De Laet, Anne De Ron, Els De Smedt, Willem Geeroms, Els Goedgezelschap, Reinhilde Goossens, Erwin Mertens, Patrick Pauwels, Eva Peleman, Sander Schokkaert, Ine Schokkaert, David Stynen, Jan Van Camp, Yvo Van Damme, Sophie Van Praet, Koen Van den Heuvel, Hilde Van der Poorten, Giselle Vissers), 3 onthoudingen (Jorden De Wachter, Kristina Galestian, Toon Vandendriessche)

wordt het amendement NIET goedgekeurd.

Stemming op het besluit

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn met

- 26 stem(men) voor: Jürgen Buyst; Linda Caluwaerts; Luk Ceurvelt; Robbe Cooremans; Raf De Blaiser; Jélien De Laet; Anne De Ron; Els De Smedt; Jorden De Wachter; Kristina Galestian; Willem Geeroms; Els Goedgezelschap; Reinhilde Goossens; Erwin Mertens; Patrick Pauwels; Eva Peleman; Sander Schokkaert; Ine Schokkaert; David Stynen; Jan Van Camp; Yvo Van Damme; Sophie Van Praet; Koen Van den Heuvel; Hilde Van der Poorten; Toon Vandendriessche; Giselle Vissers

- 2 stem(men) tegen: Marleen Vos; Joos Wauters

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de in bijlage gevoegde gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling flexi-jobs van het OCMW Puurs-Sint-Amands goed die vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit ingaat. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het besluit.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op 14 september 2026.

Bijlagen

1. RPR Flexi-jobs PSA 2026.pdf

Rechtspositieregeling Flexi-job

Gemeente
OCMW
Puurs-Sint-Amands

inhoud

HERZIENINGEN	3
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	4
HOOFDSTUK 1. DEFINITIES.....	4
HOOFDSTUK 2. SPECIFIEKE SITUATIE FLEXIJOBS.....	5
TITEL 2. DE LOOPBAAN	6
HOOFDSTUK I. INSTROOM.....	6
HOOFDSTUK II. FEEDBACK (FACULTATIEF).....	8
HOOFDSTUK III. UITSTROOM.....	8
TITEL 3. VERLONING.....	9
HOOFDSTUK I. SALARIS	9
HOOFDSTUK II. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN	9
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	12
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN	12
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN.....	12
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN	14

HERZIENINGEN

Datum versie	Datum raad	Opmerkingen
07-2026	07/09/2026	Eerste vaststelling

TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES

Art. 1.

In deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. Aanstellende overheid: het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de flexijobber.
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971
3. Arbeidstijdwet: Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de 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.
Telkens het bestuur of het uitzendkantoor de flexijobber daadwerkelijk aan het werk wil zetten, dient het bestuur een flexi-arbeidsovereenkomst af te sluiten met de flexijobber. 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.
9. BVR RPR: 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

HOOFDSTUK 2. SPECIFIEKE SITUATIE FLEXIJOBS

Art. 2.

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

De rechtspositieregeling van het lokaal bestuur is niet van toepassing. Flexijobbers vallen onder deze specifieke rechtspositieregeling.

TITEL 2. DE LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. INSTROOM

AFDELING 1 – MOGELIJKHEID TOT AANWERVING

Art. 3.

De inzet van flexijobs is mogelijk in volgende gevallen:

1. Tijdelijk personeelstekort flexibel opvangen;
2. Het 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.

De aanstellende overheid beslist over het al dan niet tijdelijk inschakelen van flexijobbers. Flexijobbers kunnen ook via een uitzendbureau ingeschakeld worden.

AFDELING 2 - OPROEP

Art. 4.

Behoudens wanneer de aanstelling via een uitzendkantoor verloopt, doet de aanstellende overheid 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. 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.

AFDELING 3 – ALGEMENE TOELATINGSVOORWAARDEN

Art. 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 gereguleerde functies (type 596.1) en functies die 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.

AFDELING 4 - SELECTIE

Art. 6.

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

De kandidaat die op basis van het verslag als meest geschikt naar voor komt, wordt geselecteerd.

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

Indien de flexijobber via een uitzendkantoort wordt tewerkgesteld, zal de volledige selectieprocedure door het uitzendkantoort gebeuren. In voorkomend geval voert het uitzendbureau de selectie uit in overeenstemming met de opdracht, zoals geformuleerd in het bestek.

HOOFDSTUK II. FEEDBACK (FACULTATIEF)

Art. 7.

Gedurende hun tewerkstelling krijgen flexijobbers feedback.

Onder “feedback” wordt verstaan: een gelijkwaardig, persoonlijk en vertrouwelijk tweerichtingsgesprek tussen de rechtstreekse leidinggevende en de flexijobber met het oog op het optimaal functioneren van de flexijobber en de dienst, de optimale kwaliteit van de dienstverlening, alsook de groei van het personeelslid en de organisatie.

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

Art. 8.

De flexi-overeenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten.

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

TITEL 3. VERLONING

HOOFDSTUK I. SALARIS

Art. 9.

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

Art. 10.

Het flexi-loon (vergoedingen, premies en voordelen waarop RSZ verschuldigd is inbegrepen) mag niet meer bedragen dan 150% van het minimumbasisloon zoals bepaald in artikel 9.

Art. 11.

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

Art. 12.

Het salaris wordt maandelijks betaald, nadat de termijn vervallen is. uiterlijk op de 4de werkdag die volgt op de maand waarin gewerkt is.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Indien de flexijobber via een uitzendkantoort wordt tewerkgesteld, zal de betaling van het salaris door het uitzendkantoort gebeuren.

HOOFDSTUK II. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Art. 13. Woon-werkverkeer.

Aan de flexijobber die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk wordt de kostprijs integraal terugbetaald.

De flexijobber dient te allen tijde te opteren voor de meest voordelige en duurzame reisformule.

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.

Een fietsvergoeding is cumuleerbaar met de terugbetaling van een individueel abonnement voor het openbaar vervoer (aaneensluitend traject fiets/openbaar vervoer).

Art. 14. Dienstverplaatsing

§1. 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.

In geval van discussie beslist de algemeen directeur over de dienstreizen en welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend met een standaardformulier voor de opgave van de dienstverplaatsing

§2. De flexijobber die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een kostenvergoeding. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

§3. Bij carpooling wordt de vergoeding voor het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig en een of meerdere andere personeelsleden meeneemt, verhoogd met de helft van de vergoeding.

De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

§4. De flexijobber die voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding van het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

§5. Voor een dienstreis met het openbaar vervoer stelt de werkgever het personeelslid een vervoersbewijs ter beschikking.

Als de werkgever het personeelslid vooraf geen vervoersbewijs ter beschikking stelt, worden de door het personeelslid gemaakte kosten voor een dienstreis met het openbaar vervoer terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken.

Het personeelslid dat een dienstreis maakt met het openbaar vervoer, reist in tweede klasse of economy class.

Art. 15. Onregelmatige prestaties

Onder voorbehoud van het maximale flexi-loon zoals vermeld in artikel 10, heeft de flexijobber recht op een toeslag bij overuren.

Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van de algemeen directeur 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 een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

Art. 16. Vakantiegeld

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

Art. 17. 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 I. ALGEMEEN

Art. 18.

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

Art. 19. 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.

Art. 20. Feestdagen

Een flexijobber heeft jaarlijks recht op de 10 officiële feestdagen zijnde:

- 1 januari, Nieuwjaar
- Paasmaandag
- 1 mei, Dag van de Arbeid
- O.L.H. Hemelvaartsdag
- Pinkstermaandag
- 21 juli, Nationale Feestdag
- 15 augustus, O.L.V. Hemelvaart
- 1 november, Allerheiligen
- 11 november, Wapenstilstand
- 25 december, Kerstdag

Art. 21. Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

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

Daarnaast moet de flexijobber binnen de 48 uren na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid een medisch attest voorleggen. Bij verlenging wordt een verlengingsattest voorgelegd binnen de 24 uren.

Versie 2026-01

12

Alle rechten uitdrukkelijk voorbehouden. Vermenigvuldiging of mededeling aan derden onder welke

Puurs-Sint-Amands Raad voor Nijlatscheprijn Welzijn vzw 7 september 2026, OCMW_00001:
Rechtspositieregeling flexi-jobs

Een aantal keren per jaar moet geen medisch attest voorgelegd worden bij arbeidsongeschiktheid van één dag. Dit aantal keren is bepaald in artikel 31 §2/1 van de arbeidsovereenkomstenwet. De verwittigingsplicht blijft steeds 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.

Art. 22. Arbeidsongeschiktheid (ongeval)

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

Art. 23. 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.

Art. 24. 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.

Art. 25. Arbeidsreglement

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

Vastgesteld te Puurs-Sint-Amands in zitting als vermeld.

Ellen De Vos
Algemeen directeur

Els Goedgezelschap
Voorzitter raad

Voor éénsluitend afschrift,
Puurs-Sint-Amands, 8 september 2026

Ellen De Vos
Algemeen directeur

Els Goedgezelschap
Voorzitter raad