



RECHTSPOSITIEREGELING

FLEXIJOB STAD EN OCMW DIEST

Goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen d.d. 16 december 2024
Goedgekeurd door het vast bureau d.d. 16 december 2024

RECHTSPOSITIEREGLEMENT

TITEL 1: INLEIDENDE BEPALINGEN	4
HOOFDSTUK 1: DEFINITIES	4
Artikel 1.....	4
HOOFDSTUK 2: SPECIFIEKE SITUATIE FLEXIJOBS	4
Artikel 2.....	4
TITEL 2: LOOPBAAN	5
HOOFDSTUK 1: INSTROOM	5
AFDELING 1 – MOGELIJKHEID TOT AANWERVING (FACULTATIEF).....	5
Artikel 3.....	5
AFDELING 2 - OPROEP	5
Artikel 4.....	5
AFDELING 3 – ALGEMENE TOELATINGSVOORWAARDEN.....	5
Artikel 5.....	5
Artikel 6.....	6
AFDELING 4 - SELECTIE.....	6
Artikel 7	6
HOOFDSTUK 2: FEEDBACK (FACULTATIEF)	7
Artikel 8.....	7
HOOFDSTUK 3: UITSTROOM.....	7
Artikel 9.....	7
TITEL 3: VERLONING	8
HOOFDSTUK 1: SALARIS.....	8
Artikel 10	8
Artikel 11	8
Artikel 12	8
Artikel 13	8
Artikel 14	8
HOOFDSTUK 2: SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING	8
AFDELING 1 – SOCIALE ZEKERHEID	8
Artikel 13	8
Artikel 14	8
HOOFDSTUK 3: TOELAGEN EN VERGOEDINGEN	8
Artikel 15: Woon-werkverkeer	8
Artikel 16: Dienstverplaatsing	9
Artikel 17: Onregelmatige prestaties.....	9
Artikel 18: Vakantiegeld.....	9
Artikel 19: Tweede pensioenpijler.....	9
Artikel 20: Onkosten.....	9
TITEL 4: VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN.....	10

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN	10
Artikel 21	10
HOOFDSTUK 2: VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	10
Artikel 22: Jaarlijkse vakantiedagen	10
Artikel 23: Feestdagen.....	10
Artikel 24: Arbeidsongeschiktheid (ziekte).....	10
Artikel 25: Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)	10
TITEL 5: SLOTBEPALINGEN	11
Artikel 26: Arbeidsduur	11
Artikel 27: Registratie aanwezigheid	11
Artikel 28: Arbeidsreglement	11
BIJLAGE 1: MODEL – FLEXIJOB – RAAMOVEREENKOMST	12
BIJLAGE 2: MODEL – FLEXIJOBOVEREENKOMST	15

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. 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);
 - ... (zie model, bijlage 1).

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.

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 (FACULTATIEF)

Artikel 3

De inzet van flexijobs is mogelijk in volgende gevallen:

1. Tijdelijk personeelstekort flexibel opvangen;
2. Het ondersteunen van de functies op niveau E, 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.

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

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 gereglementeerde 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.

Artikel 6

Paragraaf 1

Om als flexijobber te werken moet de kandidaat:

- gepensioneerd zijn;
- minstens 4/5 werken bij andere werkgever(s) dan 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 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.

AFDELING 4 - SELECTIE

Artikel 7

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 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 3: VERLONING

HOOFDSTUK 1: SALARIS

Artikel 10

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.

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 op de 4de werkdag die volgt op de maand waarin gewerkt is.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK 2: SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

AFDELING 1 – SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 13

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 14

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 € 7.190 (bedrag 2024);
- als flexijobber gepensioneerd en > 65j: geen beperking.

HOOFDSTUK 3: TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 15: Woon-werkverkeer

De flexijobber die gebruik maakt van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk krijgt het treinabonnement volledig terugbetaald. De flexijobber dient te allen tijde te opteren voor de meest voordelige en duurzame reisformule.

De flexijobber die de afstand van en naar de werkplaats volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijks fietsvergoeding van 0,35 euro per afgelegde kilometer.

Artikel 16: 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.

Het personeelslid dat 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 17: Onregelmatige prestaties

Paragraaf 1: Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

De flexijobber heeft recht op een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 50% van het uursalaris per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag.

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 inhaalrust conform de wettelijke bepalingen. Deze compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

Artikel 18: Vakantiegeld

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

Artikel 19: Tweede pensioenpijler

Een flexijobber heeft recht op een aanvullend pensioen, dat het lokaal bestuur financiert met vaste bijdragen of met een vergelijkbare bijdrageregeling van 3% van het salaris.

Artikel 20: 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 21

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 22: 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 23: 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

Artikel 24: 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 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.

Tussen de ondergetekende partijen:

- enerzijds het lokaal bestuur van Diest
vertegenwoordigd door Geert Cluckers, burgemeester en Tina Vervloessem, algemeen directeur, hierna genoemd het bestuur,
en
- anderzijds xx,
wonende te xx,
hierna genoemd de kandidaat,

wordt overeengekomen wat volgt:

Artikel 1

Deze raamovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 6 van de wet houdende diverse sociale bepalingen van 16 november 2015 en heeft tot doel een kader te scheppen voor elke flexi-jobovereenkomst die krachtens artikel 8 van voornoemde wet tussen de partijen wordt gesloten.

Deze raamovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst.

Ze houdt niet in dat de partijen verplicht zijn in de toekomst effectief een of meer flexi-jobovereenkomsten af te sluiten. Ze treedt enkel in werking wanneer effectief een flexi-jobovereenkomst wordt gesloten.

Als er geen flexi-jobovereenkomst bestaat, kunnen geen rechten noch plichten worden ontleend aan deze raamovereenkomst

Artikel 2

Deze raamovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf xx.xx.xxxx.

OF

Deze raamovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur van xx.xx.xxxx tot en met xx.xx.xxxx.

Artikel 3

Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is enkel mogelijk wanneer de kandidaat bij één of meer andere werkgevers al een tewerkstelling heeft gehad die minimaal gelijk is aan 4/5 van een voltijdse referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd, tijdens het derde kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobovereenkomst verricht en voor zover de kandidaat tijdens de periode waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobovereenkomst verricht:

- op hetzelfde ogenblik niet tewerkgesteld is met een andere arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling van minimaal 4/5de van een voltijds bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;
- zich niet bevindt in een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding of een ontslagvergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;
- zich niet bevindt in een opzeggingsperiode;
- niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen.

De voorwaarde van een 4/5-tewerkstelling tijdens het derde kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst verricht, is niet van toepassing wanneer de werknemer een gepensioneerde is tijdens het tweede kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst verricht. Onder gepensioneerde in de zin van dit artikel verstaat men de persoon die een eerste pensioenpijler geniet ten laste van een Belgisch pensioensysteem, een buitenlands pensioensysteem of een pensioensysteem van een internationale organisatie.

De kandidaat verbindt zich op erewoord ertoe het afsluiten van een flexi-jobovereenkomst te weigeren als hij de tewerkstellingsvoorwaarde voor het derde kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobovereenkomst verricht niet vervult en hij niet het statuut van gepensioneerde heeft tijdens het tweede kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst verricht.

Artikel 4

Als de werkgever beroep wenst te doen op de diensten van de kandidaat in het kader van een flexi-job zal hij dit weken/dagen/uren vóór de voorziene begindatum van de prestaties als volgt aan de kandidaat meedelen¹:

.....
.....

De kandidaat verbindt zich ertoe zijn aanvaarding of weigering van de overeenkomst als volgt mee te delen²:

.....
.....

Het akkoord tussen de partijen leidt tot het afsluiten van een flexi-jobovereenkomst volgens de regels die op dit type arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

De partijen komen overeen dat de kandidaat bij elke tewerkstelling met een flexi-jobovereenkomst de volgende functies en taken zal uitoefenen:

xxx

¹ Per telefoon, per mail, per SMS, via APP, ...

² Per telefoon, per mail, per SMS, via APP, ...

Artikel 5

De partijen komen overeen dat de kandidaat bij elke tewerkstelling met een flexi-jobovereenkomst een bruto-uurloon zal ontvangen dat minstens gelijk is aan XX euro/uur.

De kandidaat zal ook een vakantiegeld van XX euro/uur ontvangen, flexi-vakantiegeld genoemd.

Deze bedragen zijn van toepassing op 1 januari 2024. Dit loon wordt aangepast in functie van de index van de consumptieprijzen.

In dubbel opgemaakt te xx op xx waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

De kandidaat
Handtekening³

Het bestuur
Handtekening⁴

(naam kandidaat)
Kandidaat

(naam algemeen directeur en burgemeester)
Algemeen directeur Burgemeester

³ De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.

⁴ De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.

Tussen de ondergetekende partijen:

- enerzijds het lokaal bestuur van Diest
vertegenwoordigd door Geert Cluckers, burgemeester en Tina Vervloessem, algemeen directeur, hierna genoemd het bestuur,
en
- anderzijds xx,
wonende te xx,
hierna genoemd de kandidaat,

wordt overeengekomen wat volgt:

Artikel 1

Deze flexi-jobovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de raamovereenkomst gesloten op xx.xx.xxxx.

Ze wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 onder voorbehoud van specifieke bepalingen opgenomen in de wet van 16 november 2015 houdende diverse sociale bepalingen.

Artikel 2

Het personeelslid wordt aangeworven in de hoedanigheid van arbeider/bediende.

Artikel 3

Het personeelslid wordt in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur vanaf xx.xx.xxxx tot en met xx.xx.xxxx.⁵

OF

Het personeelslid wordt in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk volgens de beschrijving hierna:

.....

Artikel 4

Het personeelslid moet de volgende taken verrichten: xxx

Artikel 5

De plaats van tewerkstelling is gelegen te: xxx

De partijen komen overeen dat de plaats van tewerkstelling geen essentieel bestanddeel is van huidige arbeidsovereenkomst met als gevolg dat ze eenzijdig kan gewijzigd worden door de werkgever in functie van de noodwendigheden van de onderneming

⁵ Om er zeker van te zijn dat de flexi-jobber aan de voorwaarden voldeed in het 3^{de} kwartaal dat voorafgaat aan de tewerkstelling is het aangewezen om de einddatum van de flexijobovereenkomst vast te leggen in hetzelfde kwartaal van indiensttreding.

Artikel 6

Het personeelslid wordt voltijds aangeworven.

Het personeelslid wordt deeltijds aangeworven met een vaste/flexibele⁶ arbeidsregeling van gemiddeld uren per week.

Het uurrooster is variabel.

Het uurrooster is vast: de te presteren uren zijn als volgt vastgesteld:

Maandag	van		tot		van		tot	
Dinsdag	van		tot		van		tot	
Woensdag	van		tot		van		tot	
Donderdag	van		tot		van		tot	
Vrijdag	van		tot		van		tot	
Zaterdag	van		tot		van		tot	
Zondag	van		tot		van		tot	

Artikel 7

Het personeelslid ontvangt een brutoloon dat vastgesteld is op XX euro per uur.

Het personeelslid zal eveneens recht hebben op de vergoedingen en voordelen die hem verschuldigd zijn op basis van de wet. Het personeelslid heeft ook recht op vakantiegeld, flexivakantiegeld genoemd XX euro per uur, dat overeenstemt met 7,67 % van het flexiloon van het personeelslid. Het flexiloon van het personeelslid is gelijk aan het overeengekomen bruto-uurloon, alsook de vergoedingen, premies en voordelen, ongeacht de aard ervan, die door de werkgever worden betaald om een prestatie in het kader van een flexi-job te bezoldigen. Dit flexivakantiegeld wordt betaald op hetzelfde ogenblik als het flexiloon.

Dit zijn de bedragen op 1 januari 2024, en deze worden aangepast aan de index.

Alle andere vergoedingen buiten bovenvermeld brutoloon of de vergoedingen opgelegd bij wet zijn louter vrijgevegheden. Ze kunnen op ieder ogenblik worden toegekend of afgeschaft om redenen waarvan de werkgever zich het recht voorbehoudt er soeverein over te beslissen en waarvoor hij geen rechtvaardiging verschuldigd is ten opzichte van het personeelslid. Betreffende voornoemde vergoedingen kan het personeelslid in geen geval een algemeen gebruik inroepen noch enig recht doen gelden.

Het loon waarop het personeelslid recht heeft, wordt betaald op de wijze en volgens de frequentie zoals bepaald door de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en zijn uitvoeringsbesluiten.

Artikel 8

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan enkel worden geschorst wegens de redenen en volgens de modaliteiten die door de wet en het arbeidsreglement zijn bepaald.

⁶ In geval van tewerkstelling volgens een variabel deeltijds werkrooster moeten de regels inzake bekendmaking van deeltijdse werkroosters (uithangen van het werkrooster minstens 7 werkdagen op voorhand, bewaren van een controledocument voor iedere afwijking op het normale deeltijdse werkrooster) niet nageleefd worden en is het evenmin verplicht om de werkroosters van de deeltijdse flexi-jobs in het arbeidsreglement te vermelden. Het is in dit geval dus mogelijk te werken buiten de werkroosters die in het arbeidsreglement zijn voorzien.

Artikel 9

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid verbindt het personeelslid zich ertoe de werkgever onmiddellijk te verwittigen.

Het personeelslid verbindt er zich toe binnen de twee werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een geneeskundig getuigschrift te bezorgen als bewijs van de arbeidsongeschiktheid met vermelding van de duur ervan, met uitzondering van de eerste 3 afwezigheden van één dag in de loop van één kalenderjaar.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zal het personeelslid zich desgevallend laten onderzoeken door een geneesheer aangeduid door de werkgever.

Artikel 10

Naargelang het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk betreft, neemt de arbeidsovereenkomst automatisch een einde op de einddatum die in deze arbeidsovereenkomst is vastgesteld of bij de voltooiing van het duidelijk omschreven werk waarvoor het personeelslid in dienst werd genomen.

De partij die de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn of vóór de voltooiing van het duidelijk omschreven werk beëindigt, is ertoe gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn of de voltooiing van het duidelijk omschreven werk, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

De arbeidsovereenkomst kan ook wegens dringende reden worden beëindigd via onmiddellijke verbreking, zonder opzegging noch vergoeding, zonder afbreuk te doen aan eventuele schadevergoeding.

Artikel 11

Onverminderd de bepalingen van artikel 10 kan elke partij de arbeidsovereenkomst vóór het verstrijken van de termijn of vóór de voltooiing van het duidelijk omschreven werk zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden overschrijdt, en dit mits inachtneming van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten. Het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst moet overeenstemmen met het einde van de eerste helft van de overeenkomst, beperkt tot zes maanden.

Als de partijen overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten, kan de mogelijkheid tot beëindiging vermeld in dit artikel enkel worden toegepast op de eerste arbeidsovereenkomst die door de partijen werd gesloten.

Artikel 12

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minstens 3 maanden is gesloten en de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van het personeelslid 6 maanden overschrijdt terwijl de vastgestelde einddatum niet verstreken is, kan de werkgever op ieder ogenblik de arbeidsovereenkomst beëindigen mits betaling van een vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot de overeengekomen einddatum met een maximum van 3 maanden loon en onder aftrek van het loon dat sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid werd betaald.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden is gesloten en de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van de werknemer langer dan 7 kalenderdagen duurt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder opzegging noch vergoeding beëindigen voor zover de eerste helft van deze overeenkomst verstreken is.

Artikel 13

Het personeelslid geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van het loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten op een rekening.

IBAN: BE..

Artikel 14

Het personeelslid verbindt zich om overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming 2016/679 de vertrouwelijkheid in acht te nemen wanneer hij door de werkgever gemachtigd wordt persoonsgegevens te verwerken.

Artikel 15

Het personeelslid verklaart een exemplaar van de onderhavige overeenkomst evenals een kopie van het arbeidsreglement te hebben ontvangen. Hij verklaart er de voorwaarden en bepalingen van te aanvaarden.

In dubbel opgemaakt te xx op xx waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

Het personeelslid
Handtekening⁷

Het bestuur
Handtekening⁸

(naam personeelslid)
Personeelslid

Geert Cluckers
Burgemeester

Tina Vervloessem
Algemeen directeur

⁷ De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.

⁸ De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.