# Veelgestelde vragen over de flexi-jobs

**Belangrijke informatie is ook terug te vinden op de website van de RSZ:**- [Administratieve instructies RSZ - 2024/2](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2024-2/intermediates#aangifte-van-flexiwerknemers-in-het-onderwijs-26-07-2024);- [Administratieve instructies RSZ – 2024/3](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi/opt-IN_opt-out.html).

Inhoud

[Veelgestelde vragen over de flexi-jobs 1](#_Toc176866114)

[Toepassingsgebied 2](#_Toc176866115)

[1. Zijn flexi-jobs mogelijk voor busbegeleiders en middagtoezichters? 2](#_Toc176866116)

[2. Zijn flexi-jobs mogelijk in het gesubsidieerd vrij onderwijs? 3](#_Toc176866117)

[3. Zijn flexi-jobs mogelijk bij onderwijsinstellingen van de lokale besturen? 3](#_Toc176866118)

[4. Zullen er ook flexi-jobs mogelijk worden in het deeltijds kunstonderwijs, de centra voor basiseducatie en de onderwijsinternaten? 4](#_Toc176866119)

[Voorwaarden flexi-jobwerknemer 4](#_Toc176866120)

[1. Mag ik een gepensioneerde flexi-jobwerknemer aannemen die beschikt over een vereist of voldoend geacht bekwaamheidsbewijs? 4](#_Toc176866121)

[2. Cumulverbod - Wat wordt verstaan onder “geen andere tewerkstelling hebben bij dezelfde werkgever”? 4](#_Toc176866122)

[3. Mag iemand die met medisch pensioen is flexi-jobben? Het kan zowel gaan om kandidaat-flexi-jobwerknemers die met medisch pensioen zijn gesteld in het onderwijs als buiten het onderwijs. Het kan zowel een tijdelijk als definitief pensioen betreffen 5](#_Toc176866123)

[Statuut flexi-jobwerknemer 5](#_Toc176866124)

[1. Wat is het statuut van de flexi-jobwerknemer die een statutaire functie uitoefent in het gesubsidieerd vrij onderwijs? 5](#_Toc176866125)

[2. Wat is de maximale duur van een flexi-job bij eenzelfde werkgever? 5](#_Toc176866126)

[3. Wie werkt als flexi-jobwerknemer heeft het volgende kalenderjaar recht op vakantiedagen. Hoe zal de flexi-jobwerkgever dit toekennen? Kan de flexi-jobwerknemer dit in de loop van de aanstelling vrij opnemen? (Het vakantiegeld krijgt de flexi-jobwerknemersamen met het basis-flexiloon.) Hoe wordt omgegaan met de korte schoolvakanties en een flexi-jobtewerkstelling? 6](#_Toc176866127)

[4. De wet op de flexi-jobs definieert geen arbeidsvoorwaarden van de werknemer. De werkgever volgt de bestaande regels in de sector. Voor deze functies (ambten) is dat normaal de rechtspositieregeling, maar die is voor de flexi-jobwerknemer niet van toepassng. Hoe zit het dan bijvoorbeeld met personeelsvergaderingen, oudercontacten of deelname aan opendeurdag, schoolfeest? 7](#_Toc176866128)

[Flexiloon 7](#_Toc176866129)

[1. Wat is het minimale basisloon in het onderwijs voor een flexi-jobwerknemer? 7](#_Toc176866130)

[2. Hebben flexi-jobwerknemers ook recht op een eindejaarspremie/toelage? 7](#_Toc176866131)

[3. Mogen we ervan uitgaan dat de salarisschalen verbonden aan de ambten (en bekwaamheidsbewijzen) gehanteerd worden voor het bepalen van het basis-flexiloon en niet het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI)? Wordt hierbij rekening gehouden met e anciënniteit die de flexi-jobwerknemer al in onderwijs opbouwde of start de flexi-jobwerknemer aan 0 jaar anciënniteit omdat het over een verschillend statuut gaat? Hoe gebeurt de omrekening naar een uurloon? 8](#_Toc176866132)

[Praktisch 8](#_Toc176866133)

[1. Met welke opdrachtennoemers moeten de betrokken flexi-jobbers worden ingelezen? 9](#_Toc176866134)

[Zomerscholen 9](#_Toc176866135)

[1. Zijn flexi-jobs mogelijk in zomerscholen? 9](#_Toc176866136)

[2. Kan een lokaal bestuur dat een zomerschool inricht flexi-jobwerknemers aanstellen? 9](#_Toc176866137)

## Toepassingsgebied

### Zijn flexi-jobs mogelijk voor busbegeleiders en middagtoezichters?

Antwoord:

Voor de **statutaire functies**, dus functies die *gewoonlijk worden uitgeoefend door personeelsleden die vallen onder de decreten rechtspositie van 27 maart 1991*, zijn flexi-jobs mogelijk in alle onderwijsnetten en **bij alle onderwijsverstrekkers**, *behalve* in door Vlaanderen uitdrukkelijk uitgesloten functies (bv. directeur) en de functies die per definitie uitgesloten zijn voor een flexitewerkstelling ongeacht de sector (bv. arts).

*Onder statutaire functies wordt verstaan*: leraar, administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator …

Concreet gaat het dus om ambten die vastgelegd werden in de uitvoeringsbesluiten van de decreten rechtspositie van 27 maart 1991. Opgelet, voor de statutaire functies werd, zoals hogervermeld, wel nog een beperking ingeschreven, meer bepaald dat besturen enkel flexi-jobwerknemers kunnen aanstellen in **wervingsambten** van het bestuurs-en onderwijzend personeel, het ondersteunend personeel en beleids-en ondersteunend personeel. Flexi-jobs zijn m.a.w. **niet mogelijk** **voor** **selectie- en bevorderingsambten en voor paramedische ambten**.

Flexi-jobs worden daarnaast **ook mogelijk voor contractuele functies in het gesubsidieerd officieel onderwijs en het gemeenschapsonderwijs**. Omdat het statuut van contractuele personeelsleden niet geregeld wordt door het Ministerie van Onderwijs en Vorming, worden in de onderwijsregelgeving geen specifieke bepalingen hierover opgenomen. In het gesubsidieerd officieel onderwijs worden de arbeidsvoorwaarden bepaald door de lokale besturen. Het algemeen regelgevende kader van de flexi-jobs, vermeld in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, is hier van toepassing.

*Onder contractuele functies wordt verstaan*: busbegeleiders, onderhoudspersoneel, klusjesmannen, voor- en naschoolse opvang, middagtoezichters … Functies die dus niet onder de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 vallen.

Voor de **contractuele functies** in het **gesubsidieerd vrij onderwijs zijn op dit ogenblik geen flexi-jobs mogelijk**. Voor de paritaire comités 152.01 en 225.01 waaronder de contractuele personeelsleden in het gesubsidieerd vrij onderwijs vallen, heeft de Federale Regering gekozen voor de regeling van de “opt-in”. Dat wil zeggen dat het bevoegde paritaire comité aan de federale overheid moet laten weten voor welke functies flexi-jobwerknemers kunnen ingezet worden. In het systeem van de opt-in – zoals dat onder andere in het gesubsidieerd vrij onderwijs het geval is – is het dus zo dat er geen gebruik kan gemaakt worden van flexi-jobs zolang dat niet door het bevoegde paritaire comité gevraagd is. Onder contractuele functies wordt verstaan: onderhoudspersoneel, busbegeleider, …

### Zijn flexi-jobs mogelijk in het gesubsidieerd vrij onderwijs?

Antwoord:

Voor de **statutaire functies**, dus functies *die gewoonlijk worden uitgeoefend door personeelsleden die vallen onder de decreten rechtspositie* van 27 maart 1991, zijn flexi-jobs mogelijk in alle onderwijsnetten en **bij alle onderwijsverstrekkers**, *behalve* in door Vlaanderen uitdrukkelijk uitgesloten functies (bv. directeur) en de functies die per definitie uitgesloten zijn voor een flexitewerkstelling ongeacht de sector (bv. arts).

*Onder statutaire functies wordt verstaan*: leraar, administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator …

Concreet gaat het dus om ambten die vastgelegd werden in de uitvoeringsbesluiten van de decreten rechtspositie van 27 maart 1991. Opgelet, voor de statutaire functies werd, zoals hogervermeld, wel nog een beperking ingeschreven, meer bepaald dat besturen enkel flexi-jobwerknemers kunnen aanstellen in **wervingsambten** van het bestuurs-en onderwijzend personeel, het ondersteunend personeel en beleids-en ondersteunend personeel. Flexi-jobs zijn m.a.w. **niet mogelijk** **voor** **selectie- en bevorderingsambten en voor paramedische ambten**.

Voor de **contractuele functies** in het **gesubsidieerd vrij onderwijs zijn op dit ogenblik geen flexi-jobs mogelijk**. Voor de paritaire comités 152.01 en 225.01 waaronder de contractuele personeelsleden in het gesubsidieerd vrij onderwijs vallen, heeft de Federale Regering gekozen voor de regeling van de “opt-in”. Dat wil zeggen dat het bevoegde paritaire comité aan de federale overheid moet laten weten voor welke functies flexi-jobwerknemers kunnen ingezet worden. In het systeem van de opt-in – zoals dat onder andere in het gesubsidieerd vrij onderwijs het geval is – is het dus zo dat er geen gebruik kan gemaakt worden van flexi-jobs zolang dat niet door het bevoegde paritaire comité gevraagd is. Onder contractuele functies wordt verstaan: onderhoudspersoneel, busbegeleider, …

Zoals hoger aangegeven zijn de algemene voorwaarden van de flexi-jobs bepaald door federale regelgeving, zo ook dus de regeling m.b.t. tot de opt-in. Met vragen of opmerkingen over de regeling van de “opt-in” wendt u zich best tot de bevoegde federale Ministers.

### Zijn flexi-jobs mogelijk bij onderwijsinstellingen van de lokale besturen?

Antwoord:

Voor het **gehele officieel onderwijs zijn zowel voor contractuele als statutaire functies flexi-jobs mogelijk**, *behalve* in door Vlaanderen uitdrukkelijk uitgesloten functies (bv. directeur) en de functies die per definitie uitgesloten zijn voor een flexitewerkstelling ongeacht de sector (bv. arts).

### Zullen er ook flexi-jobs mogelijk worden in het deeltijds kunstonderwijs, de centra voor basiseducatie en de onderwijsinternaten?

Antwoord:

Gezien de beide regeringen in lopende zaken zijn, zijn uitbreidingen van het toepassingsgebied pas ten vroegste op 1 januari 2025 mogelijk.

## Voorwaarden flexi-jobwerknemer

### Mag ik een gepensioneerde flexi-jobwerknemer aannemen die beschikt over een vereist of voldoend geacht bekwaamheidsbewijs?

Antwoord:

Een gepensioneerde met een bekwaamheidsbewijs VO of VE mag wel degelijk aangesteld worden als flexi-jobber.

Een flexi-job kan als er een tekort wordt vastgesteld. Wat is een tekort? Je kan de vacature niet invullen met een REGULIERE tewerkstelling (= dus een aanstelling in het statutair kader volgens de decreten rechtspositie van 27 maart 1991) van een personeelslid met een vereist of voldoend geacht bekwaamheidsbewijs.

Wat zijn de voorwaarden voor de flexi-jobwerknemer? De flexi-jobwerknemer moet voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden in onderwijs en moet dus onder meer een geschikt bekwaamheidsbewijs hebben, dit kan dus een voldoend geacht of vereist bekwaamheidsbewijs zijn (of een ander bekwaamheidsbewijs).

### Cumulverbod - Wat wordt verstaan onder “geen andere tewerkstelling hebben bij dezelfde werkgever”?

Antwoord:

**De werkgever** van een personeelslid is **steeds het schoolbestuur** en niet de scholengemeenschap of de Vlaamse overheid.

Alle statutaire personeelsleden vallen voor de RSZ onder het KBO-nummer van het Departement Onderwijs. Dit heeft tot gevolg dat een personeelslid van school X, schoolbestuur Y in principe naast een statutaire tewerkstelling (TABD, TADD of VB) ook een flexi-job zou kunnen hebben bij dezelfde school X en hetzelfde schoolbestuur Y. Gezien dit in strijd is met het federale cumulverbod dat stelt dat je niet mag flexi-jobben bij de eigen werkgever, werd in OD 34 voor elk niveau een passage ingeschreven dat de flexi-jobwerknemer daarnaast geen andere tewerkstelling mag hebben bij het schoolbestuur.

### Mag iemand die met medisch pensioen is flexi-jobben? Het kan zowel gaan om kandidaat-flexi-jobwerknemers die met medisch pensioen zijn gesteld in het onderwijs als buiten het onderwijs. Het kan zowel een tijdelijk als definitief pensioen betreffen

Antwoord:

Je kan een flexi-job combineren met een medisch pensioen. Je moet wel rekening houden met de aard van het werk waarvoor je met medisch pensioen bent. Iemand die medisch met pensioen is als onderwijzer, kan bv. secretariaatswerk doen als flexi-jobber. Of die persoon ook als onderwijzer mag flexi-jobben moet geëvalueerd worden door de arbeidsgeneesheer en desgevallend ook afgetoetst worden met de federale pensioendienst.

## Statuut flexi-jobwerknemer

### Wat is het statuut van de flexi-jobwerknemer die een statutaire functie uitoefent in het gesubsidieerd vrij onderwijs?

Antwoord:

Voor de flexi-jobwerknemer werd **een sui-generis statuut** uitgewerkt dat **geïnspireerd is op dat van de gastleraar**.

De flexi-jobwerknemer moet enerzijds voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die opgenomen zijn in de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 en anderzijds aan de voorwaarden zoals opgenomen in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

Gezien er geen discriminatie mag zijn op het vlak van loon, zijn dus ook de onderwijsbarema’s van toepassing op de flexi-jobwerknemers.

De flexi-jobwerknemers vallen niet onder de cao-wet van 5 december 1968.

### Wat is de maximale duur van een flexi-job bij eenzelfde werkgever?

Antwoord:

Dit antwoord werd aangeleverd door FOD WASO:

“*De wet van 16 november 2015 bepaalt geen maximale duur van een flexi-job bij eenzelfde werkgever.*

*Overeenkomstig artikel 8 van de wet van 16 november 2015 wordt de flexi-jobarbeidsovereenkomst gesloten* [*voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk*](https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/arbeidsovereenkomst-gesloten-voor-een#toc_heading_2)*. Beide zijn arbeidsovereenkomsten met tijdsbepaling. In tegenstelling tot de overeenkomst voor bepaalde tijd, eindigt de overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk niet op een precies vastgestelde datum maar bij de voltooiing van het omschreven werk (deze kan bv. worden gesloten voor bouwwerkzaamheden waarvan de einddatum niet precies bepaald kan worden). Partijen moeten bij aanvang een inschatting kunnen maken van de omvang en de duur van het werk. Deze overeenkomst kan niet gesloten worden op basis van een algemene functieomschrijving (cfr. hierboven gegeven voorbeelden). Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is niet mogelijk.*

*Bij gebrek aan enige wettelijke uitzondering zijn de bepalingen inzake opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk (artikelen 10 en 10bis van de arbeidsovereenkomstenwet) inderdaad van toepassing op de flexi-jobarbeidsovereenkomst*.”

### Wie werkt als flexi-jobwerknemer heeft het volgende kalenderjaar recht op vakantiedagen. Hoe zal de flexi-jobwerkgever dit toekennen? Kan de flexi-jobwerknemer dit in de loop van de aanstelling vrij opnemen? (Het vakantiegeld krijgt de flexi-jobwerknemer samen met het basis-flexiloon.) Hoe wordt omgegaan met de korte schoolvakanties en een flexi-jobtewerkstelling?

Antwoord:

Dit antwoord werd aangeleverd door de RSZ en FOD WASO:

“*In het kader van een flexi-job heeft de werknemer recht op een loon (flexiloon) en een enkel vakantiegeld van 7,67 % (flexivakantiegeld), dat samen met het loon wordt uitbetaald (bruto is netto aangezien er geen werknemersinhoudingen zijn).*

*De prestaties in het kader van een flexi-job openen ook recht op vakantiedagen. Aangezien het flexivakantiegeld betaald wordt samen met het flexiloon, wil dat zeggen dat er op het moment dat de werknemer zo een vakantiedag opneemt, bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent of bij een andere werkgever, geen loon en evenmin dubbel vakantiegeld moet worden betaald. Evenmin is bij vertrek vertrekvakantiegeld verschuldigd.*

*Meestal zullen die flexi-vakantiedagen opgenomen worden tijdens een flexi tewerkstelling, maar het is ook mogelijk om op basis van prestaties geleverd in het kader van een flexi-job een vakantiedag op te nemen bij de andere werkgever waar de persoon werkt.*

*Al die flexivakantiedagen moeten worden aangegeven met de aparte prestatiecode 15.*

*Extra info:*

*Het flexiloon bevat twee componenten: enerzijds het basisloon en anderzijds de vergoedingen, premies en voordelen uitgekeerd door de werkgever als loon (art. 3, §2 van de wet van 16 november 2015).*

*Dit flexiloon mag niet meer mag bedragen dan 150 procent van het minimale basisloon, tenzij een ander maximum is vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde cao (artikel 5, § 1 van dezelfde wet).*

*Het flexivakantiegeld is geen onderdeel van het flexiloon en wordt bijgevolg niet in rekening gebracht voor de grens van 150%. Dit vakantiegeld bedraagt 7.67% van het flexiloon en dient samen met het flexiloon te worden uitbetaald aan de werknemer (artikel 5, §3 van dezelfde wet)*.”

### De wet op de flexi-jobs definieert geen arbeidsvoorwaarden van de werknemer. De werkgever volgt de bestaande regels in de sector. Voor deze functies (ambten) is dat normaal de rechtspositieregeling, maar die is voor de flexi-jobwerknemer niet van toepassing. Hoe zit het dan bijvoorbeeld met personeelsvergaderingen, oudercontacten of deelname aan opendeurdag, schoolfeest?

Antwoord:

Dit zijn afspraken die gemaakt moeten worden tussen de werknemer en de werkgever en die deel kunnen uitmaken van de flexi-jobarbeidsovereenkomst.

## Flexiloon

### Wat is het minimale basisloon in het onderwijs voor een flexi-jobwerknemer?

Antwoord:

Voor het antwoord op deze vraag hebben we ons licht bij de FOD WASO opgestoken – het gaat hier dus om hun interpretatie. Het minimumloon moet niet specifiek bekeken worden aan loontrap nul, maar wel t.a.v. wat iemand met een gelijkaardige functie en geldelijke anciënniteit zou verdienen. Dus wat dat personeelslid zou verdienen als dat een statutair personeelslid zou zijn.

De aftopping tot 150% is vooral van belang bij overuren en premies of wanneer een schoolbestuur het personeelslid meer wil geven dan wat er in het barema vastligt. Het flexiloon is vrij te onderhandelen tussen werknemer en werkgever. Overuren, premies, enz. worden allemaal meegerekend in het flexiloon en om te kijken of de 150% niet wordt overschreden. Dan moet er dus opgelet worden dat bijvoorbeeld het personeelslid niet te veel overuren doet. Met overuren wordt bedoeld meer dan voltijds presteren.

### Hebben flexi-jobwerknemers ook recht op een eindejaarspremie/toelage?

Antwoord:

Dit antwoord is onder andere gebaseerd op het standpunt ingenomen door de Arbeidsinspectie - Toezicht op de sociale wetten (FOD WASO):

Overeenkomstig artikel 5, § 1, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken mag het flexiloon niet meer bedragen dan 150 procent van het minimale basisloon, tenzij een ander maximum is vastgesteld bij een sectorale cao.

Het minimale basisloon wordt bepaald in artikel 5, § 2. Overeenkomstig deze bepaling is het basisloon minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie en dat is bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst of de toepasselijke rechtspositieregeling.

Het basisloon voor flexi-jobs in statutaire functies wordt minimaal bepaald aan de hand van het barema dat van toepassing zou zijn indien het personeelslid als statutair personeelslid aangesteld zou worden.

Uit bovenstaande volgt dat de werkgever zich er bij elke uitbetaling van het flexiloon van moet vergewissen dat het maximumloon niet overschreden wordt.

De naleving van het maximumloon zou de werkgever kunnen noodzaken om bepaalde premies en toeslagen niet of niet volledig toe te kennen indien deze tot gevolg zouden hebben dat het voor de betrokken betaalperiode verschuldigde flexiloon het maximumloon, zoals hierboven toegelicht, zou overschrijden.

Ook de toekenning van een eindejaarspremie mag dus niet tot gevolg hebben dat het maximumloon overschreden wordt. Aangezien het een jaarlijkse premie betreft, zal de werkgever in dit geval rekening moeten houden met het gedurende het betrokken jaar uitbetaalde flexiloon.

Het flexi-vakantiegeld wordt niet meegerekend om te controleren of dit maximum wordt gerespecteerd.

Flexi-jobwerknemers hebben bijvoorbeeld recht op sectorale premies en voordelen (zoals de eindejaarspremie) indien zij voldoen aan het toepassingsgebied en de voorwaarden gesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst die deze premies en voordelen toekent. De programmawet van 22 december 2023 heeft op dit vlak geen wijzigingen aangebracht.

In de onderwijsregelgeving is geen recht op eindejaarspremie ingeschreven voor flexi-jobwerknemers. Lokaal kan wel afgesproken worden om toch een eindejaarspremie toe te kennen, evenwel rekening houdend met het maximumloon.

### Mogen we ervan uitgaan dat de salarisschalen verbonden aan de ambten (en bekwaamheidsbewijzen) gehanteerd worden voor het bepalen van het basis-flexiloon en niet het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI)? Wordt hierbij rekening gehouden met de anciënniteit die de flexi-jobwerknemer al in onderwijs opbouwde of start de flexi-jobwerknemer aan 0 jaar anciënniteit omdat het over een verschillend statuut gaat? Hoe gebeurt de omrekening naar een uurloon?

Antwoord:

De salarisschalen aan de ambten en bekwaamheidsbewijzen moeten gehanteerd worden.

Zie ook de [omzendbrief flexi-jobs – PERS/2024/01](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/16088):

“[…] *het flexiloon, waarbij het basisloon minimaal gelijk is aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie overeenkomstig de rechtspositieregeling die op hem van toepassing zou zijn. Met andere woorden, het basisloon wordt minimaal bepaald aan de hand van het barema dat van toepassing zou zijn indien het personeelslid als statutair personeelslid aangesteld zou worden. Voor meer informatie over welke barema’s voor welke ambten en diploma’s gelden, kan u de databank bekwaamheidsbewijzen raadplegen*.”

Zie ook het antwoord op vraag 1 van deze afdeling voor wat betreft de geldelijke anciënniteit.

## Praktisch

### Met welke opdrachtennoemers moeten de betrokken flexi-jobbers worden ingelezen?

Antwoord:

Voor de flexi-jobwerknemers moeten dezelfde opdrachtennoemers gehanteerd worden als voor de statutaire personeelsleden. Bv. een onderwijzer heeft noemer 24, een administratief medewerker noemer 36 en een leraar secundair onderwijs, naargelang het geval, noemer 20, 21 of 22 waarbij een lesuur van 50 minuten gelijk is aan 1 uur.

## Zomerscholen

### Zijn flexi-jobs mogelijk in zomerscholen?

Antwoord:

Ja, ook in zomerscholen zijn flexi-jobs mogelijk maar je moet wel rekening houden met de volgende 2 principes:

* De flexi-jobwerknemer mag daarnaast geen andere tewerkstelling bij de organisator van de zomerschool hebben.
* Een flexi-jobwerknemer zal altijd door een schoolbestuur in het basis- of secundair onderwijs moeten gemeld worden aan de federale overheidsdiensten. Een lokaal bestuur kan, zonder tussenkomst van een school, geen flexi-jobwerknemers in dienst nemen of melden.

### Kan een lokaal bestuur dat een zomerschool inricht flexi-jobwerknemers aanstellen?

Antwoord:

Voor de statutaire functies, dus functies die gewoonlijk worden uitgeoefend door personeelsleden die vallen onder de decreten rechtspositie van 27 maart 1991, zijn flexi-jobs mogelijk in alle onderwijsnetten en bij alle onderwijsverstrekkers, behalve in door Vlaanderen uitdrukkelijk uitgesloten functies (bv. directeur) en de functies die per definitie uitgesloten zijn voor een flexitewerkstelling ongeacht de sector (bv. arts).

Onder statutaire functies wordt verstaan: leraar, administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator …

Concreet gaat het dus om ambten die vastgelegd werden in de uitvoeringsbesluiten van de decreten rechtspositie van 27 maart 1991. Opgelet, voor de statutaire functies werd, zoals hogervermeld, wel nog een beperking ingeschreven, meer bepaald dat besturen enkel flexi-jobwerknemers kunnen aanstellen in wervingsambten van het bestuurs-en onderwijzend personeel, het ondersteunend personeel en beleids-en ondersteunend personeel. Flexi-jobs zijn m.a.w. niet mogelijk voor selectie- en bevorderingsambten en voor paramedische ambten.

Flexi-jobs worden daarnaast ook mogelijk voor contractuele functies in het gesubsidieerd officieel onderwijs en het gemeenschapsonderwijs. Omdat het statuut van contractuele personeelsleden niet geregeld wordt door het Ministerie van Onderwijs en Vorming, worden in de onderwijsregelgeving geen specifieke bepalingen hierover opgenomen. In het gesubsidieerd officieel onderwijs worden de arbeidsvoorwaarden bepaald door de lokale besturen. Het algemeen regelgevende kader van de flexi-jobs, vermeld in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, is hier van toepassing.

Onder contractuele functies wordt verstaan: busbegeleiders, onderhoudspersoneel, klusjesmannen, voor- en naschoolse opvang, middagtoezichters … Functies die dus niet onder de decreten rechtspositie van 27 maart 1991 vallen.

In geval van lokale besturen is het gemeente- stads- of provinciebestuur de werkgever,

* dit wil zeggen dat een administratief medewerker van het OCMW niet als flexi kan werken in een gemeenteschool van diezelfde gemeente;
* en dat leerkrachten van een school niet tewerkgesteld kunnen worden als flexi in een andere school van hetzelfde bestuur;
* maar een leerkracht kan wel flexi-jobben voor een ander gemeente-, stads- of provinciebestuur.