



Tewerkstelling in de voor- en naschoolse opvang binnen een onderwijscontext

Op basis van juridisch advies GD&Aⁱ

Inhoud

VOORAF	3	
DEEL 1: JURIDISCHE CONTEXT - RECHTSPOSITIEDECRETEN VS REGULIER		
ARBEIDSRECHT	3	
Vrij gesubsidieerd onderwijs:	3	
Gemeenschapsonderwijs (GO!):	4	
AGSO:	4	
DEEL 2: HET AANWERVEN VAN EEN DEELTIJDSE CONTRACTUELE OPVANGBEGELEIDER		
BINNEN HET BESTAANDE WETGEVENDE KADER	5	
Vrij gesubsidieerd onderwijs:	5	
Gemeenschapsonderwijs (GO!):	6	
Bestaande functie het meest passend voor de opvangbegeleider	6	
1) Vrij gesubsidieerd onderwijs	6	
2) Gemeenschapsonderwijs (GO!)	7	
Arbeider of bediende	7	
Competentieontwikkeling: groeipad	8	
1) Vrij gesubsidieerd onderwijs:	8	
2) Gemeenschapsonderwijs (GO!):	8	
Aansturing en evaluatie van de opvangbegeleider: wat als de opvangcoördinator en de opvangbegeleider niet dezelfde werkgever hebben?	8	
DEEL 3: FLEXIJOBS IN HET ONDERWIJS		9
Vrij gesubsidieerd onderwijs:	9	
Gemeenschapsonderwijs (GO!):	10	
1) Geen duurzame oplossing in het kader van voor- en naschoolse opvang:	11	
2) Eigen medewerkers kunnen niet via het flexijobsysteem ingeschakeld worden in de voor- en naschoolse opvang	11	
3) Een “externe” flexijobwerknemer in de voor- en naschoolse opvang kan wel .	11	
4) Kosten verbonden aan de flexijobwerknemer	12	



DEEL 4: COMBINATIEJOBS IN DE VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG 13

DEEL 5: VRIJWILLIGERSWET & ARTIKEL 17 17

Leerkrachten kunnen als vrijwilliger ingezet worden als opvangbegeleider in de voor- en naschoolse opvang die wordt georganiseerd door de eigen school (werkgever) ... 17

1) In de Vrijwilligerswet wordt vrijwilligerswerk als volgt omschreven,..... 17

2) Behoort de voor- en naschoolse opvang tot het toepassingsgebied van “Artikel 17”? 17



VOORAF

Naar aanleiding van de nakende implementatie van het 'Reglement Voor- en naschoolse activiteiten en vrije tijd' concretiseerden er zich in het voorjaar van 2026 een aantal juridische vragen over tewerkstelling en aanverwante thema's. Kind aan Zet verzamelde deze vragen, legde ze voor aan GD&A Advocaten en verwerkte het geleverde advies in deze nota. Dit is een tijdgebonden document. Wetten en regelgeving zijn onderhevig aan verandering, dus ook onderstaande info moet zo begrepen worden.

Voor inhoudelijke vragen en opmerkingen is er zoals steeds kindaanzet@antwerpen.be.

DEEL 1: JURIDISCHE CONTEXT - RECHTSPOSITIEDECRETEN VS REGULIER ARBEIDSRECHT

Voor een beter begrip van de informatie in deze nota is het cruciaal om stil te staan bij volgende vragen en de juridische consequenties die voortvloeien uit de bijhorende antwoorden.

- Is het reguliere (federale) arbeidsrecht van toepassing op het personeel van het vrij gesubsidieerd onderwijs, zoals het katholiek onderwijs; het gemeenschapsonderwijs en het stedelijk onderwijs (AGSO)?
- En wat betekent dit in de praktijk voor de aanwerving van opvangbegeleiders en opvangcoördinatoren in de voor- en naschoolse opvang?

Vrij gesubsidieerd onderwijs:

Het statuut van het onderwijspersoneel in het vrij gesubsidieerd onderwijs is geregeld in een afzonderlijke, decretale, rechtspositie: het [Decreet Rechtspositie \(RPD\)](#). De RPD heeft voorrang op de algemene (federale) regeling, aangezien de Gemeenschappen (i.e. Vlaanderen) bevoegd zijn om onderwijs op het eigen grondgebied te regelen. Belangrijk hierin is dat het decreet van toepassing is op gesubsidieerde personeelsleden in de gesubsidieerde instellingen en centra. Het gaat dan concreet over personeelsleden die 'salaristoelagen' van de Vlaamse Gemeenschap ontvangen.

Toegepast op de voor- en naschoolse opvang: in het vrij gesubsidieerd onderwijs zal een (bijkomend) aangeworven opvangbegeleider voor de voor- en naschoolse opvang in de praktijk doorgaans niet als 'gesubsidieerd personeelslid' worden bezoldigd (maar bv. ten laste van werkingsmiddelen), zodat die tewerkstelling in de regel buiten het RPD valt. Deze niet-gesubsidieerde personeelsleden vallen wel onder de CAO-wet (cao = collectieve arbeidsovereenkomst). Voor hen werden er 2 paritaire comités (PC) opgericht:

- PC 152.01 voor arbeiders;
- PC 225.01 voor bedienden.

Scholen binnen het vrij gesubsidieerd onderwijs moeten rekening houden met de cao's die binnen deze paritaire comités werden gesloten, wanneer zij personeel in de voor- en naschoolse opvang tewerkstellen.



Gemeenschapsonderwijs (GO!):

Het statuut van het onderwijspersoneel in het GO! is uitgewerkt in een aparte, decretale rechtspositieregeling: het Decreet Rechtspositie Gemeenschapsonderwijs (RPD GO). De RPD heeft voorrang op de algemene (federale) regeling, aangezien de Gemeenschappen (i.e. Vlaanderen) bevoegd zijn om onderwijs op het eigen grondgebied te regelen.

Het RPD GO vertrekt vanuit het decretale toepassingsgebied om te beoordelen of een functie onder de RPD GO valt (en niet op basis van het criterium 'gesubsidieerd' vs. 'niet-gesubsidieerd'). Om te bepalen of de RPD GO van toepassing is op een tewerkstelling, moet er dus nagegaan worden of de tewerkstelling binnen 1 van de in het RPD GO gedefinieerde 'ambten' valt.¹

Concreet voor aanwervingen voor de voor- en naschoolse opvang betekent dit dat in de praktijk moet nagegaan worden of de functie binnen het RPD GO valt. Als dat niet het geval is, valt de werkgever terug op het federaal arbeidsrecht (met arbeidsovereenkomst).

AGSO:

In het stedelijk onderwijs is, net zoals in het katholiek onderwijs, het Decreet Rechtspositie (RPD) van toepassing voor de tewerkstelling van het gesubsidieerd onderwijspersoneel (cf. via toelage vanuit Vlaanderen).

De niet-gesubsidieerde personeelsleden in het officieel gesubsidieerd onderwijs vallen daarentegen niet onder de CAO-wet. Wel vallen zij onder de stedelijke RPR, waarop afwijkingen bepaald kunnen worden. Voor het niet-gesubsidieerd personeel in het AGSO bestaat er een afwijkende RPR ten opzichte van de rechtspositieregeling van de stad Antwerpen.

¹ . Dit decreet is van toepassing op de volgende personeelscategorieën:

- het bestuurs- en onderwijzend personeel met inbegrip van de leerkrachten levensbeschouwelijk onderricht;
- het opvoedend hulppersoneel;
- het paramedisch en sociaal personeel;
- het psychologisch, orthopedagogisch en medisch personeel;
- het technisch personeel;
- het administratief personeel;
- het ondersteunend personeel;
- het beleids- en ondersteunend personeel;
- het personeel van de pedagogische begeleidingsdienst;
- het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel;
- het leerondersteunend personeel;

die in het gemeenschapsonderwijs worden tewerkgesteld bij de scholengroep of in de volgende instellingen:

- de scholen van het basisonderwijs, de instellingen van het secundair onderwijs en de academies voor deeltijds kunstonderwijs, in welke vorm ook;
- de onderwijsinternaten;
- de semi-internaten;
- de pedagogische begeleidingsdienst;
- de leersteuncentra;
- de centra voor leerlingenbegeleiding en in voorkomend geval hun permanente ondersteuningscel, verder aangeduid als CLB;
- de centra voor volwassenenonderwijs;
- het vormingscentrum."



Concreet voor de voor- en naschoolse opvang moet er gekeken worden naar het toepassingsgebied van deze afwijkende RPR. Functies die uitgesloten zijn in de RPR AGSO vallen onder de algemene RPR van de stad Antwerpen.

DEEL 2: HET AANWERVEN VAN EEN DEELTIJDSE CONTRACTUELE OPVANGBEGELEIDER BINNEN HET BESTAANDE WETGEVENDE KADER

Vrij gesubsidieerd onderwijs:

Zoals vermeld in deel 1 vallen opvangbegeleiders in de voor- en naschoolse opvang georganiseerd door het vrij gesubsidieerd onderwijs niet onder het RPD, maar wel onder de CAO-wet. Het uitgangspunt binnen het reguliere arbeidsrecht is dat werkgevers en werknemers altijd een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid kunnen afsluiten.²

De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgelegd, ten laatste op het tijdstip waarop de werknemer begint met de uitvoering van de overeenkomst.

- Wanneer de werknemer een vast werkrooster krijgt moet in dit contract de deeltijdse arbeidsregeling én het werkrooster worden opgenomen.
- Wanneer de werknemer een variabel rooster heeft moet blijken uit de deeltijdse arbeidsovereenkomst dat het werkrooster wordt vastgesteld volgens de regels die bepaald zijn in het arbeidsreglement. Het contract moet dan enkel de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling vermelden. Deeltijdse arbeid onderscheidt zich bovendien van occasionele arbeid door het regelmatige karakter ervan.

Op het niveau van de paritaire comités werden er afwijkingen op de CAO-wet voorzien wat betreft de (minimale) arbeidsduur van deeltijdse werknemers:

- Voor PC 152.01 (arbeiders):
 - De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemers mag niet lager liggen dan volgende minima:
 - In de instellingen voor kleuter- en lager onderwijs en in de internaten:
 - Van 1 tot 50 leerlingen: 2 uren;
 - Van 51 tot 180 leerlingen: 3 uren;
 - Van 181 tot 300 leerlingen: 4 uren;
 - Van 301 tot 400 leerlingen: 8 uren;
 - Meer dan 400 leerlingen: mogelijkheid om afwijkende cao af te sluiten;
 - De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan:
 - In de instellingen voor kleuter- en lager onderwijs en in de internaten: 1 uur;
- Voor PC 225.01 (bedienden): voor de werknemers specifiek belast met (onder meer) voor- en naschoolse opvang, mag:

² In uitvoering van de Arbeidsovereenkomstenwet, de wet betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers en CAO 35 van 27 februari 1981 over de deeltijdse arbeid.



- De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers korter zijn dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van het voltijds personeel van dezelfde categorie, maar niet minder dan 1 uur;
- De duur van elke werkperiode minder zijn dan 3 uren.

Gemeenschapsonderwijs (GO!):

Zoals uitgelegd in deel 1, moet er eerst gekeken worden of opvangbegeleiders in de voor- en naschoolse opvang georganiseerd door het GO! onder het toepassingsgebied van het RPD GO vallen.

Als dat niet het geval is moet er vertrokken worden van het arbeidsrecht. Er moet met andere woorden met elke deeltijdse werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden afgesloten, en dat ten laatste op het tijdstip waarop de werknemer begint met de uitvoering van de overeenkomst.

Onder een deeltijdse werknemer wordt het volgende verstaan: een werknemer wiens normale arbeidsduur berekend op weekbasis of als gemiddelde over een periode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie. Deeltijdse arbeid onderscheidt zich bovendien van occasionele arbeid door het regelmatige karakter ervan.

- Wanneer de werknemer een vast werkrooster krijgt moet in dit contract de deeltijdse arbeidsregeling én het werkrooster worden opgenomen.
- Wanneer de werknemer een variabel rooster heeft moet blijken uit de deeltijdse arbeidsovereenkomst dat het werkrooster wordt vastgesteld volgens de regels die bepaald zijn in het arbeidsreglement. Het contract moet dan enkel de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling vermelden.

In de regel mag de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer niet lager liggen dan 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Wanneer de overeenkomst wel prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of op basis van deze wet zijn vastgesteld, moet als sanctie het loon betaald worden op basis van deze minimumgrenzen²³ (waardoor dus een hoger loon betaald moet worden). De relevantie van voormelde 1/3-regel dient evenwel te worden genuanceerd in het kader van onderwijs. Binnen de overheidssector geldt er geen minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse personeelsleden. De 1/3-regel zit namelijk vervat in de Arbeidsovereenkomstenwet zodat deze verplichting in elk geval niet geldt voor het statutair personeel. Daarnaast is de 1/3-regel evenmin van toepassing op de contractuele werknemers die uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de CAO-wet. Aldus heeft de 1/3-regel geen doorwerking binnen het gemeenschapsonderwijs.

Bestaande functie het meest passend voor de opvangbegeleider

1) Vrij gesubsidieerd onderwijs:

De functie "opvangbegeleider" komt als zodanig niet letterlijk voor in de sectorale functieclassificatie. De meest gelijkwaardige functie die wél is opgenomen, is "toezichter (voor- en naschoolse opvang, middagtoezicht)". Op grond van artikel 2, §6 van de CAO van 25 februari 2022 (PC 152.01) en artikel 3, §6 van de CAO van 13 december 2021 (PC 225.01)



geldt dat wanneer een functie niet in de sectorale classificatie is opgenomen, de werkgever een bestaande sectorale functie moet zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt. De functieomschrijving van opvangbegeleider – eerste aanspreekpunt voor kinderen en ouders, dagelijks leiden van opvang, registratie aanwezigheden, toezicht op veiligheid en welzijn – stemt inhoudelijk overeen met de "toezichter"-functie.

Zowel binnen PC 152.01 als PC 225.01 gebeurt de verloning van dergelijke werknemers op basis van 6 barema's: de functie van toezichter start steeds in barema 1. Door het gevolgd hebben of nog zullen volgen van een opleiding die door de sector is erkend, gaat de werknemer over naar barema 2.

PC	Functie	Barema 1	Barema 2
151.01 (uurloon)	Toezichter	<u>0j anciënniteit</u> : 14,63 (incl. haard)/ 14,24 (incl. standplaats) EUR <u>45j anciënniteit</u> : 17,68 (incl. haard)/ 17,45 (incl. standplaats) EUR	<u>0j anciënniteit</u> : 14,83 (incl. haard)/ 14,44 (incl. standplaats) EUR <u>45j anciënniteit</u> : 17,80 (incl. haard)/ 17,60 (incl. standplaats) EUR
225.01 (maandloon)	Toezichter	<u>0j anciënniteit</u> : 2.409,20 (incl. haard)/ 2.345,54 (incl. standplaats) EUR <u>45j anciënniteit</u> : 2.911,94 (incl. haard)/ 2.873,56 (incl. standplaats) EUR	<u>0j anciënniteit</u> : 2.441,45 (incl. haard)/ 2.377,79 (incl. standplaats) EUR <u>45j anciënniteit</u> : 2.930,48 (incl. haard)/ 2.898,65 (incl. standplaats) EUR

2) Gemeenschapsonderwijs (GO!)

Als (en voor zover) een functie in het GO! onder het toepassingsgebied van het RPD GO valt (m.a.w. als decretaal "ambt"/personeelscategorie), volgt de bezoldiging de onderwijsreglementering met de daaraan gekoppelde (wedde-/) salarisschalen voor dat ambt.

Als de functie daarentegen buiten het toepassingsgebied van het RPD GO valt en de tewerkstelling dus (hoofdzakelijk) onder het gemeen (federaal) arbeidsrecht gebeurt, bestaat er binnen het GO! geen automatisch "gangbaar" baremakader zoals in de paritaire comités van het vrij gesubsidieerd onderwijs; het loon moet dan contractueel en/of via interne regels worden bepaald, met naleving van de federale dwingende loonregels (o.m. minimumlonen/loonbescherming en non-discriminatie).

Arbeider of bediende

De werkgever kan het statuut "arbeider" of "bediende" niet vrij kiezen. De Arbeidsovereenkomstenwet vertrekt voor dit onderscheid van de aard van de arbeid die de werknemer in hoofdzaak verricht:

- "Hoofdarbeid" vraagt hoofdzakelijk een inspanning van de geest (bediendenstatuut);
- "Handarbeid" vergt hoofdzakelijk lichamelijke inspanning (arbeidersstatuut).

Wat "in hoofdzaak" wordt verricht, is een feitenkwestie die geval per geval wordt beoordeeld. Dit betekent dat de kwalificatie moet aansluiten bij het reële takenpakket, zoals



dat contractueel is omschreven én in de praktijk wordt uitgevoerd. Het Hof van Cassatie kan daarbij nagaan of de feitenrechter uit de vastgestelde feiten wettig kon afleiden dat de werknemer hoofdzakelijk hoofd- dan wel handarbeid verrichtte, en dus onder een arbeidsovereenkomst voor bedienden of arbeiders valt. Een “bewuste keuze” die niet strookt met het zwaartepunt van de prestaties, creëert een betwistingsrisico. Bij betwisting kan een herkwalificatie ertoe leiden dat partijen de arbeidsrelatie retroactief moeten “regulariseren” volgens het correcte statuut, met potentiële aanspraken op achterstallige looncomponenten en sectorale voordelen.³

Competentieontwikkeling: groeipad

Op basis van de bepalingen hierover in het Reglement voor- en naschoolse activiteiten en vrije tijd kan volgend groeipad worden geschetst.

1) Vrij gesubsidieerd onderwijs:

In het vrij gesubsidieerd onderwijs voorzien de sectorale barema's (PC 152.01 en 225.01) in een beperkte loonprogressie via barema 1 (instap) en barema 2 (na het volgen van een door de sector erkende opleiding).

Het behalen van een kwalificatiebewijs of een aanvullend diploma (bv. diploma kinderbegeleider) kan bovendien aanleiding geven tot een herpositionering binnen de functieclassificatie.

Een groeipad in het vrij gesubsidieerd onderwijs kan dus worden opgebouwd rond:

- Het persoonlijk ontwikkelingsplan als verplicht instrument bij aanvang (voor wie nog niet over het kwalificatiebewijs beschikt);
- Het doorlopen van erkende opleidingen (overgang barema 1 → 2);
- Het verwerven van het kwalificatiebewijs en/of bijkomende diploma's (mogelijke functieherclassificatie);
- De opbouw van anciënniteit.

2) Gemeenschapsonderwijs (GO!):

In het GO! hangt het groeipad af van de vraag of de functie onder het RPD GO valt: zo ja, dan gelden de onderwijssalarisschalen gekoppeld aan het desbetreffende ambt, met de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw en bekwaamheidsbewijzen.

Zo neen (algemeen arbeidsrecht), dan bestaat er geen automatisch baremakader en zou een groeipad (contractueel) kunnen worden uitgewerkt door het schoolbestuur/de scholengroep, eventueel naar analogie met de lonen en groeitrappen die voor organisatoren onder PC 331 als richtlijn gelden – hoewel de CAO-wet en dus ook de paritaire comités niet van toepassing zijn op (personeelsleden van) het GO!.

Aansturing en evaluatie van de opvangbegeleider: wat als de opvangcoördinator en de opvangbegeleider niet dezelfde werkgever hebben?

Wanneer de opvangcoördinator die in de praktijk het team van opvangbegeleiders aanstuurt en deze opvangbegeleiders niet voor dezelfde werkgever werken, raakt dit aan “het

³ Door de Wet Eenheidsstatuut heeft de wetgever het onderscheid niet volledig afgeschaft, maar wel deels geharmoniseerd, met name op het vlak van opzeggingstermijnen, en dit met inwerkingtreding op 1 januari 2014. Op andere vlakken blijft het onderscheid tussen het statuut van arbeider en bediende wel relevant.



arbeidsrechtelijk verbod op terbeschikkingstelling”. In deze situatie wordt het werkgeversgezag niet meer door de werkgever van de opvangbegeleider uitgeoefend, maar wel door een derde (i.e. de opvangcoördinator). Dit is in principe wettelijk verboden.⁴ Concreet betekent dit dat evaluatie- en functioneringsgesprekken in principe moeten worden gevoerd door (of ten minste namens en in aanwezigheid van) de werkgever van de opvangbegeleider. De opvangcoördinator die voor een andere werkgever werkt, kan wel input leveren of een voorbereidende rol spelen, maar het formele evaluatie- en functioneringsgesprek dient in principe onder de verantwoordelijkheid en het gezag van de eigen werkgever plaats te vinden.

Als de opvangcoördinator bij een andere werkgever in dienst is, kan het aansturingsrisico mogelijks worden ondervangen door een instructiebeding in de zin van artikel 31, §1, derde lid Uitzendarbeidswet.⁵ Een dergelijk beding houdt in dat een geschreven overeenkomst wordt gesloten tussen de werkgever van de opvangbegeleider en de werkgever van de opvangcoördinator, waarin gedetailleerd wordt bepaald welke instructies de opvangcoördinator mag geven, zonder het werkgeversgezag uit te hollen. Daarnaast kan, voor personeel dat onder het RPD GO valt, worden verwezen naar de specifieke decretale regeling over de terbeschikkingstelling, die instructies in het kader van samenwerkingsverbanden tussen scholen of binnen een scholengemeenschap uitsluit van het verbod.

DEEL 3: FLEXIJOBS IN HET ONDERWIJS

Het flexijobsysteem wordt op dit moment hervormd in het kader van het federaal regeerakkoord 2025-2029. Minister van Werk, David Clarinval, meldde eind vorige maand dat de goedkeuring van deze hervorming gepland is voorafgaand aan het zomerreces. De nieuwe regeling zou dus mogelijk al ingaan vanaf 1 september 2026. De grootste verandering betreft de openstelling van het systeem naar alle sectoren, zowel in de private als de publieke sector. In plaats van te werken met een opt-in (zoals momenteel nog in voege) zal de wetgeving voorzien in een opt-out. Dat wil zeggen dat sectoren die flexi-jobs niet wensen in te voeren, hierover een akkoord moeten afsluiten.

Bij de opmaak van dit document is de wet van 16 november 2015 over flexi-jobtewerkstelling inclusief de al goedgekeurde uitbreidingen van het toepassingsgebied, nog gewoon in voege. Een van deze uitbreidingen betreft de onderwijssector. De verschillende onderwijsnetten passen deze in de praktijk op hun eigen manier toe.

Vrij gesubsidieerd onderwijs:

Voor het vrij gesubsidieerd onderwijs houdt de uitbreiding enkel verband met ‘gewoonlijk gesubsidieerde’ functies die niet onder de toepassing van de CAO-wet vallen. De uitbreiding

⁴ Artikel 31 van de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (ook: Uitzendarbeidswet).

⁵ Kind aan Zet werkt deze piste de komende periode verder uit. In samenwerking met de juridisch adviseurs zal er allicht in een (niet-verplicht) sjabloon voor een instructiebeding worden voorzien.



geldt met andere woorden enkel voor zogenaamde ‘statutaire’ betrekkingen die onder de toepassing van het RPD vallen (bijv. leraar, administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator...). Hiervoor geldt het uitgangspunt dat flexi-jobs mogelijk zijn, behalve in de functies die ofwel uitdrukkelijk zijn uitgesloten door Vlaanderen (bv. directeur), ofwel die per definitie zijn uitgesloten voor flexi-tewerkstelling ongeacht de sector (bv. arts). In omzendbrief “[PERS/2024/01](#)” wordt een bijkomende beperking ingeschreven, met name dat enkel flexijobwerknemers kunnen worden aangesteld in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel, het ondersteunend personeel en beleids-ondersteund personeel. Flexi-jobs zijn met andere woorden niet mogelijk voor selectie- en bevorderingsambten, noch voor paramedische ambten.

Contractuele functies binnen het vrij onderwijs zullen daarentegen steeds vallen onder de paritair comités [PC 152.01](#) en [PC 225.01](#). In tegenstelling tot de contractuele functies binnen het officieel onderwijs, werd voor deze functies binnen het vrij gesubsidieerd onderwijs gekozen voor de regeling van de “[opt-in](#)”. Dit houdt in dat het bevoegde paritair comité aan de federale overheid moet laten weten voor welke functies flexijobwerknemers kunnen ingezet worden. Geen van de paritair comités hebben zo’n “opt-in” gevraagd. Flexi-jobs zijn met andere woorden niet mogelijk voor contractuele functies, zoals deze van opvangbegeleider in de voor- en naschoolse opvang, in het vrij gesubsidieerd onderwijs.

Gemeenschapsonderwijs (GO!):

Het gebruik van flexijobs is in het officieel onderwijs, waaronder het GO!, toegelaten in alle functies, zowel statutair als contractueel.

Statutaire functies zijn deze die gewoonlijk worden uitgeoefend door personeelsleden die vallen onder de rechtspositiedecreten (bijv. leraar, administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator...). Hiervoor geldt het uitgangspunt dat flexi-jobs mogelijk zijn, behalve in de functies die ofwel uitdrukkelijk zijn uitgesloten door Vlaanderen (bv. directeur), ofwel die per definitie zijn uitgesloten voor flexi-tewerkstelling ongeacht de sector (bv. arts). In omzendbrief “[PERS/2024/01](#)” wordt een bijkomende beperking ingeschreven, met name dat enkel flexijobwerknemers kunnen worden aangesteld in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel, het ondersteunend personeel en beleids-ondersteund personeel. Flexi-jobs zijn met andere woorden niet mogelijk voor selectie- en bevorderingsambten, noch voor paramedische ambten.

Contractuele functies zijn deze die niet onder de rechtspositiedecreten vallen (bijv. busbegeleiders, onderhoudspersoneel, klusjesmannen, voor- en naschoolse opvang). 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. Het uitgangspunt is dus dat flexi-jobs steeds mogelijk zijn voor dergelijke functies binnen het officieel onderwijs.

Een bijkomende voorwaarde (in alle onderwijsnetten maar hier enkel opgenomen voor GO!), is dat een werkgever pas gebruik kan maken van een flexitewerkstelling als de “hoofdactiviteit” beantwoordt aan volgende NACE-codes:

- Voor kleuteronderwijs: 85.101 (gewoon kleuteronderwijs ingericht door de Gemeenschappen) & 85.105 (buitengewoon officieel kleuteronderwijs);
- Voor lager onderwijs: 85.201 & 85.205.



1) Geen duurzame oplossing in het kader van voor- en naschoolse opvang:

Het gebruik van flexijobs heeft geen duurzame loopbaan als doel:

- Enkel toegestaan als er een tekort is aan beschikbare arbeidskrachten en een vacature niet ingevuld geraakt;
- Een flexijobwerknemer mag geen andere tewerkstelling hebben bij hetzelfde schoolbestuur;
- De flexijobwerknemer moet voldoen aan alle aanstellingsvoorwaarden;
- Sectorale loonbarema's blijven overeind;
- De flexijobwerknemer valt niet onder de rechtspositiedecreten, waardoor er ook geen rechten worden opgebouwd;
- De aanwending van flexijobs vereist dat de werkgever (het schoolbestuur) de regie in handen houdt: dit geldt niet alleen voor specifieke vereisten voor wat het onderwijs betreft, maar ook de algemene voorwaarden (bijv. tijdige ondertekening raamovereenkomst, DIMONAAangifte...). Anders dan gewoonlijk kan men dus geen beroep doen op de dienstverlening van bijv. AGODI of AHOVOKS.

2) Eigen medewerkers kunnen niet via het flexijobsysteem ingeschakeld worden in de voor- en naschoolse opvang

Een tewerkstelling in het kader van een flexijob is slecht mogelijk:

- Wanneer de betrokken werknemer gedurende het referentiekwartaal T-3 (i.e. het 3e kwartaal dat aan de tewerkstelling in de flexijob voorafgaat) bij één of meer andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minstens gelijk is aan 4/5de van een voltijdse job;⁶
- Wanneer de betrokken werknemer gedurende het referentiekwartaal T – 2 een gepensioneerde is.

Bovendien mag de werknemer tijdens het kwartaal T dat hij als flexijobwerknemer werkt niet met een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling tewerkgesteld zijn bij de werkgever bij wie hij de flexijob uitoefent. Een werknemer kan ook niet in een moeder- of dochtervennootschap van de huidige werkgever als flexijobwerknemer aan de slag gaan. In omzendbrief "PERS/2024/1" wordt tenslotte nogmaals benadrukt dat de flexijobwerknemer geen andere tewerkstelling mag hebben bij hetzelfde schoolbestuur.

3) Een "externe" flexijobwerknemer in de voor- en naschoolse opvang kan wel

Het is mogelijk om externen in te schakelen als flexijobwerknemer in de voor- en naschoolse opvang. Sterker nog, enkel externen komen hiervoor in aanmerking.

Op basis van de info uit het vorige punt kan zelfs worden geargumenteed dat tewerkstelling binnen dezelfde scholengemeenschap moeilijk te rijmen valt met de geest van de regelgeving. Wie elk risico wil vermijden, kiest er dus best voor om flexijobwerknemers in te schakelen die geen enkele band hebben met het eigen schoolbestuur of met een ander schoolbestuur binnen dezelfde scholengemeenschap.

⁶ Op die wijze wordt vermeden dat gewone arbeidsovereenkomsten worden omgezet in flexijobarbeidsovereenkomst. Voorbeeld: Een werknemer die tijdens de maanden januari, februari en maart 2024 als flexijobwerknemer wenst te werken, moet tijdens de maanden april, mei en juni 2023 minstens 4/5 gewerkt hebben bij een andere werkgever.



4) Kosten verbonden aan de flexijobwerknemer

De werkgever en de werknemer moeten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling met een flexijobarbeidsovereenkomst een raamovereenkomst sluiten die een aantal vermeldingen moet bevatten opgesomd in artikel 6 van de wet van 16 november 2015.

Het flexiloon wordt ook vastgesteld in die raamovereenkomst. Het flexiloon is het basisloon, zijnde een nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexijob. Bovendien wordt dit aangevuld met alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook die door de werkgever toegekend worden ter vergoeding van diezelfde prestatie, en waarop de gewone sociale bijdragen verschuldigd zijn:

- Worden o.a. bedoeld: het vakantiegeld, de toeslag voor nachtwerk, de eindejaarspremie en het gewaarborgd loon bij ziekte en langdurige afwezigheid van de flexijobwerknemer. Dit zijn vergoedingen, premies en andere voordelen die voor de sociale zekerheid deel uitmaken van het loonbegrip;
- De vergoedingen, premies en voordelen die zijn uitgesloten uit het loonbegrip voor de berekening van de gewone socialezekerheidsbijdragen en dus geen deel uitmaken van het flexiloon zijn o.a. de verplaatsingsvergoedingen, de vergoedingen voor arbeidskledij, het voordeel van het gebruik van een bedrijfswagen voor andere dan beroepsdoeleinden, de opzeggingsvergoedingen en maaltijdcheques.

Het minimale basisloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexijob moet zowel in de privésector als in de openbare sector minimaal gelijk zijn aan het brutobedrag van het sectorale baremaloon dat geldt voor de door de werknemer uitgeoefende functie. Als er geen sectoraal baremaloon is vastgesteld, moet het minimum gelijk zijn aan het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) zoals bepaald in de cao nr. 43. Het sectoraal baremaloon of het vastgestelde GGMMI moeten worden omgerekend naar een uurloon. Om loonexcessen te vermijden wordt bovendien voorzien in een maximumbedrag voor het flexi-loon. Het flexi-loon, met inbegrip van de vergoedingen, mag in principe niet meer bedragen dan 150% van het minimale basisloon voor die functie of het GGMMI (tenzij een ander maximum werd vastgesteld bij een algemeen verbindend verklaarde cao).

Voor een prestatie geleverd in het kader van een flexijob is flexi-vakantiegeld verschuldigd. Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67 % van het flexi-loon (= basisloon + andere vergoedingen en voordelen) en dient samen met het flexi-loon te worden uitbetaald aan de werknemer. Het flexijobstelsel heeft een gunstige fiscale en parafiscale regeling. Er zijn geen gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd op het flexiloon en het flexivakantiegeld.

De werkgever is enkel een bijzondere bijdrage van 28% verschuldigd. Die bijdrage moet binnen dezelfde termijn en onder dezelfde voorwaarden betaald worden als de normale socialezekerheidsbijdragen. De bezoldigingen betaald of toegekend in uitvoering van de flexijobarbeidsovereenkomst zijn vervolgens volledig vrijgesteld van belastingen, op voorwaarde dat ze daadwerkelijk zijn onderworpen aan die bijzondere bijdrage van 28%. Alle vergoedingen, premies en voordelen die niet daadwerkelijk onderworpen zijn aan de bijzondere bijdrage van 28% worden daarentegen niet vrijgesteld. Dit geldt bijvoorbeeld voor de verplaatsingsvergoedingen, of maaltijdcheques. Op fiscaal vlak blijven die vergoedingen en voordelen elk hun eigen belastingstelsel volgen. Voor bezoldigingen die in



uitvoering van een flexijobarbeidsovereenkomst worden betaald of toegekend, wordt een begrenzing van de fiscale vrijstelling ingevoerd. Met ingang van aanslagjaar 2025 is de fiscale vrijstelling slechts van toepassing op de eerste schijf van 12.000,00 EUR per belastbaar tijdperk en per werknemer (niet per werkgever). Dit plafondbedrag is een brutobedrag vóór aftrek van de werkelijke of forfaitaire beroepskosten. Bij de beoordeling van het plafondbedrag moeten enkel de bezoldigingen in uitvoering van een flexijobarbeidsovereenkomst die daadwerkelijk zijn onderworpen aan de bijzondere bijdrage, in aanmerking worden genomen. Het gedeelte van de bezoldigingen uit een flexijob dat niet kan worden vrijgesteld omdat het maximumbedrag tijdens het belastbaar tijdperk is overschreden, wordt altijd als normale bezoldigingen belast tegen het progressief tarief. De begrenzing van de fiscale vrijstelling is enkel van toepassing voor niet-gepensioneerde flexijobbers. Dit wordt verantwoord door het feit dat voor gepensioneerden de voorwaarde over de minimale 4/5etewerkstelling in een hoofdactiviteit niet geldt, waardoor voor hen de flexijob niet noodzakelijk beperkt blijft tot een nevenactiviteit.

DEEL 4: COMBINATIEJOBS IN DE VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG⁷

Hoe kan een werknemer een (een deel van zijn) opdracht uitvoeren bij een andere werkgever?

Het begrip ‘terbeschikkingstelling’, dat verwijst naar het inzetten van eigen werknemers ten behoeve van derden, houdt in dat “de betrokken prestaties worden verricht door het ter beschikking gestelde personeelslid voor een andere instantie dan diegene die het personeelslid heeft aangeworven of aangesteld”.

Zowel in het vrij gesubsidieerd onderwijs als in het gemeenschapsonderwijs zijn de medewerkers die onder het reguliere federale arbeidsrecht vallen, per definitie steeds op contractuele basis tewerkgesteld. Het ter beschikking stellen van contractueel personeel is – met uitzondering van interimkantoren – princiëel verboden op grond van artikel 31 van de Uitzendarbeidswet.⁸ Een andere persoon dan de werkgever mag dus in principe geen deel van het werkgeversgezag uitoefenen over werknemers. Als dit wel gebeurt zijn er zowel op burgerlijk als strafrechtelijk vlak juridische consequenties voor zowel de formele werkgever als de derde “gebruiker”.

Onlangs dit principiële verbod zijn er vier uitzonderingen mogelijk:

- 1) Overeenkomst tussen ondernemingen met een instructiebeding:
 - o Er wordt een geschreven overeenkomst gesloten tussen werkgever en gebruiker waarin gedetailleerd is bepaald welke instructies de gebruiker kan geven aan de werknemer;

⁷ Onderstaande toelichting beperkt zich tot de algemene principes rond terbeschikkingstelling. Kind aan Zet bekijkt samen met de externe partner de mogelijkheid om een meer concrete toepassing in de context van de voor- en naschoolse opvang uit te werken.

⁸ Dit verbod gaat over de activiteit die buiten de regels voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid wordt uitgeoefend door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, en die erin bestaat dat de door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking worden gesteld van derden (ook: ‘gebruikers’ of ‘feitelijke werkgevers’) die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt.



- Het instructierecht van de gebruiker mag het werkgeversgezag van de werkgever op geen enkele wijze uithollen;
 - De effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenstemmen met de bepalingen van de overeenkomst;
 - De gebruiker moet zijn ondernemingsraad (cf. medezeggingsraad) meteen op de hoogte brengen van het bestaan van de overeenkomst tussen hem en de werkgever van de werknemer.
- 2) Toegelaten terbeschikkingstelling wanneer de werkgever toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten verkrijgt:
- Hierbij moet de gebruiker het akkoord verkrijgen van de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, moet de gebruiker vervolgens de voorafgaande toestemming vragen van het Toezicht op de Sociale Wetten.
 - Alleen vaste werknemers kunnen ter beschikking worden gesteld, tijdelijke werknemers niet.
 - De terbeschikkingstelling moet voor een beperkte tijd zijn.
 - De voorwaarden en de duur van de periode van terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift dat wordt ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Dit driepartijencontract moet vóór de aanvang van de terbeschikkingstelling worden gesloten.
- 3) Werkgeversgroeperingen:
- Een werkgeversgroepering maakt het mogelijk dat werknemers in dienst worden genomen en ter beschikking worden gesteld van de leden van de werkgeversgroepering. De werkgeversgroepering dient aan een aantal toepassingsvoorwaarden te voldoen:
 - De werkgeversgroepering moet de vorm aannemen van een economisch samenwerkingsverband (ESV) of een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) en als enig maatschappelijk doel (in principe) de terbeschikkingstelling van werknemers aan zijn leden hebben. In het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen werden de ESV's geschrapt. Bestaande ESV's hebben tot 1 januari 2024 de tijd om hun rechtsvorm te veranderen. Als zij op die datum niet vrijwillig veranderen, zullen de ESV's automatisch worden omgezet in vennootschappen onder firma. 66 Zonder wijziging van de wettelijke bepalingen over werkgeversgroeperingen is de enige mogelijke rechtsvorm voor een werkgeversgroepering de vzw. Hieruit blijkt dat de werkgeversgroepering rechtspersoonlijkheid dient te hebben.
 - Bovendien moet de werkgeversgroepering een specifieke procedure volgen om toestemming te krijgen om werknemers ter beschikking te stellen van zijn leden om hun behoeften te bundelen. Er moet een aanvraag worden gericht aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die binnen 40 dagen een beslissing neemt.
 - In principe mag een werkgeversgroepering maximaal 50 werknemers tewerkstellen.



- Ten slotte kan de werkgeversgroepering werknemers enkel ter beschikking stellen van haar leden.

4) Globale arbeidsovereenkomst

- Er bestaat geen wettelijke definitie van de globale arbeidsovereenkomst. Dit begrip heeft zich in de praktijk van het arbeidsrecht ontwikkeld om een antwoord te bieden op bepaalde legitieme behoeften, zoals gedeelde tewerkstelling binnen vennootschappen van eenzelfde groep (vaak in een internationale context), het delen van personeel door meerdere beoefenaars van vrije beroepen, ... Er is dan ook geen wettelijke bepaling die verbiedt dat een werknemer, voor de uitvoering van eenzelfde arbeid, twee of meer werkgevers heeft.

Hierbij vertrekt het concept van de globale arbeidsovereenkomst van de sanctie die de rechtspraak oplegt in situaties van verboden terbeschikkingstelling: elke juridische persoon die als een 'werkgever' optreedt wordt ook juridisch geacht om werkgever te zijn en wordt juridisch aansprakelijk voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en alle plichten als werkgever.

- Het essentiële punt in een globale arbeidsovereenkomst is dat de werkgevers de uitoefening van de prerogatieven van de werkgever delen. Die omvatten alle rechten en plichten van de werkgever als partij bij de arbeidsovereenkomst. Het gaat dan om het verstrekken van werk, de betaling van loon en de uitoefening van het werkgeversgezag. Wanneer de werkgeversbevoegdheden in het kader van een globale arbeidsovereenkomst worden gedeeld, zijn de co-werkgevers samen verplicht om de uit die arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen ten aanzien van de werknemer en ten aanzien van derden, zoals overheidsadministratie te voldoen. Toch is het aangewezen dat co-werkgevers een overeenkomst sluiten over de modaliteiten van de praktische uitvoering van de globale arbeidsovereenkomst. Zo kunnen de co-werkgevers een onderlinge taakverdeling overeenkomen die geregeld kan worden via een mandaat, namelijk dat aan een van de werkgevers vanwege de andere werkgever(s) een mandaat wordt gegeven om welbepaalde beslissingen te nemen en welbepaalde verplichtingen na te leven in naam en voor rekening van alle andere werkgevers. De aanstelling van een administratief mandataris vereenvoudigt de praktische uitvoering van de globale arbeidsovereenkomst door te vermijden dat elke handeling door elke werkgever moet worden gesteld (bijvoorbeeld Dimona- en DmfA-aangiftes, opstellen loonfiches, enz.). Het mandaat moet voldoende nauwkeurig worden opgesteld om latere betwistingen tussen werkgevers te vermijden. Hierbij is het van belang dat de werkgeversprerogatieven, in het bijzonder het werkgeversgezag, van elk van de betrokken werkgevers niet worden uitgehold. Zo kunnen de co-werkgevers overeenkomen om een mandaat te verlenen aan een van de werkgevers om een einde te stellen aan de globale arbeidsovereenkomst door betekening van een opzegtermijn. De beslissing zelf tot beëindiging van de globale arbeidsovereenkomst met opzegtermijn moet door alle co-werkgevers



gezamenlijk worden genomen. Het is eveneens aangewezen dat de co-werkgevers een verdeling van de werkgeverskosten (loon, socialezekerheidsbijdragen, vergoeding van kosten, opleiding, materialen, enz.) overeenkomen. Zo'n mandaat en kostenverdeling zijn uitsluitend tegenstelbaar ("inroepbaar") tussen de co-werkgevers. Ten aanzien van de betrokken werknemer en derden (zoals de RSZ, sociale fondsen, ...) blijft elke werkgever verantwoordelijk en dus aansprakelijk voor de naleving van de werkgeversverplichtingen. De co-werkgevers kunnen onderling wel een vrijwaringsregeling overeenkomen. Bijvoorbeeld: als een van de werkgevers wordt aangesproken voor de betaling van kosten verbonden aan de arbeidsprestaties van de werknemer bij de andere werkgever (bijvoorbeeld loon, socialezekerheidsbijdragen, kostenvergoedingen, ...) laat de vrijwaringsregeling de eerste werkgever toe om deze kosten te verhalen op de tweede werkgever.

- Gezien de globale arbeidsovereenkomst gesloten wordt met meerdere werkgevers, beantwoordt zij niet aan de wettelijke definitie van het begrip terbeschikkingstelling, waardoor het uit het toepassingsgebied valt van verboden terbeschikkingstelling. De co-werkgevers zijn immers geen derden, maar werkgever en putten uit de arbeidsovereenkomst het recht om de arbeidskracht van de werknemer aan te wenden en over hem werkgeversgezag uit te oefenen.

Terbeschikkingstelling in het kader van het RPD en het RPD GO:⁹

De regeling over terbeschikkingstelling van personeel ten behoeve van gebruikers is zowel in het gemeenschapsonderwijs als in het gesubsidieerd onderwijs op uniforme wijze uitgewerkt. Voor het gemeenschapsonderwijs is deze regeling opgenomen in artikel 12quater RPD GO, terwijl zij voor het gesubsidieerd onderwijs vervat is in artikel 17quater RPD: met uitzondering van de gevallen die uitdrukkelijk bij decreet zijn bepaald, kan een personeelslid niet ter beschikking worden gesteld van derden die enig deel van het werkgeversgezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt. Daarbij wordt gepreciseerd dat het volgende niet als de uitoefening van gezag wordt beschouwd:

- Het naleven door de derde van diens verplichtingen over welzijn op het werk;
- De instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van een contractuele of statutaire rechtsverhouding met de werkgever, in het bijzonder in het kader van samenwerkingsverbanden tussen scholen of binnen een scholengemeenschap. Als een personeelslid wordt aangeworven met het oog op terbeschikkingstelling aan een gebruiker, is deze rechtshandeling nietig vanaf de aanvang van de tewerkstelling bij de gebruiker.



DEEL 5: VRIJWILLIGERSWET & ARTIKEL 17

Leerkrachten kunnen als vrijwilliger ingezet worden als opvangbegeleider in de voor- en naschoolse opvang die wordt georganiseerd door de eigen school (werkgever)

1) In de Vrijwilligerswet wordt vrijwilligerswerk als volgt omschreven, elke activiteit:

- a. Die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- b. Die verricht wordt ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- c. Die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie-of privéverband van degene die de activiteit verricht;
- d. Die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een aanstelling als statutair personeelslid.

Als men tewerkgesteld is bij een organisatie dan kan men als vrijwilliger optreden voor deze organisatie op voorwaarde dat de activiteit als vrijwilliger niet gelijk is aan de activiteit die men als werknemer verricht voor die organisatie. De organisatie wordt vervolgens als volgt gedefinieerd:
“elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk die werkt met vrijwilligers, waarbij onder feitelijke vereniging wordt verstaan elke vereniging zonder rechtspersoonlijkheid van twee of meer personen die in onderling overleg een activiteit organiseren met het oog op de verwezenlijking van een onbaatzuchtige doelstelling, met uitsluiting van enige winstverdeling onder haar leden en bestuurders, en die een rechtstreekse controle uitoefenen op de werking van de vereniging.”

- e. Op basis van bovenstaande vaststellingen, kan worden opgemerkt dat het mogelijk is voor een leerkracht om als vrijwilliger te worden ingezet in de voor- en naschoolse opvang die wordt georganiseerd door de eigen school, aangezien de activiteit als vrijwilliger een andere activiteit betreft dan de activiteit als leerkracht.

2) Behoort de voor- en naschoolse opvang tot het toepassingsgebied van “Artikel 17”?

Eind 2020 voerde de wetgever een nieuwe, tijdelijke regeling voor verenigingswerk in. Deze regeling was slechts geldig voor het kalenderjaar 2021, in afwachting van een meer duurzame regeling. Vanaf 1 januari 2022 werd de tijdelijke regeling vervangen door een systeem dat sommige werkgevers in de sport- en socioculturele sector vrijstelt van socialezekerheidsbijdragen, vermeld in artikel 17 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969/76 (hierna: ‘het KB’ en ‘KB van 28 november 1969’).

Toegelaten activiteiten:

- o Artikel 17 voorziet dat verenigingswerkers kunnen worden tewerkgesteld in de socioculturele sector, de amateurkunstensector en de sportsector. Het artikel bepaalt vanaf 1 januari 2022 een limitatieve lijst van activiteiten en werkgevers die in aanmerking komen. Dat betekent dat andere activiteiten niet op



rechtmatige wijze onder toepassing van artikel 17 van het KB kunnen worden uitgevoerd.

- “1° het rijk, de gemeenschappen, de gewesten, de bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangesloten provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en de personen die zij tewerkstellen in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
 - Als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of de gedeelten in het onderwijs, of als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of dagdelen in het onderwijs;
 - Bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaats hebben na 16:30 u of tijdens de vrije dagen of dagdelen in het onderwijs;
- 2° de VRT, de RTBF en de BRF en ook de personen die, in hun organiek personeelskader opgenomen, daarenboven in hoedanigheid van artiest tewerkgesteld worden (voor hen blijft het contingent van 25 dagen/jaar gelden);
- 3° het rijk, de gemeenschappen, de gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen, evenals de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten en de personen die zij als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alléén tijdens de schoolvakanties tewerkstellen;
- 4° de door de bevoegde overheden erkende organisaties of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie en die tot taak hebben socioculturele vorming en/of sportinitiatie en/of sportactiviteiten te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider, monitor, coördinator, sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, terreinverzorgers-materiaalmeesters, lesgevers, coaches, procesbegeleiders buiten hun werk- of schooluren of tijdens schoolvakanties, én de organisaties van de door de bevoegde overheden erkende amateurkunstensector of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie, die personen tewerkstellen als artistieke of (kunst)technische begeleiders en lesgevers, coaches en procesbegeleiders en waarvan de prestaties geen artistieke prestaties zijn die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding;
- 5° de inrichtende machten van scholen, gesubsidieerd door een gemeenschap, en de personen die zij tewerkstellen als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of dagdelen in het onderwijs;
- 6° de inrichters van sportmanifestaties en de personen die zij uitsluitend op de dag van deze manifestaties tewerkstellen, uitgezonderd betaalde sportbeoefenaars;
- 7° de organisatoren van socioculturele manifestaties en de personen die ze tewerkstellen voor maximaal 32 uur, te spreiden volgens de behoeften op de dag van het evenement en 3 dagen vóór of na het evenement, met uitsluiting van



artistieke prestaties die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding.”

- Dus zouden de inrichtende machten van scholen, gesubsidieerd door de gemeenschap, gebruik kunnen maken van verenigingswerkers als animatoren van socioculturele activiteiten tijdens de vrije dagen en vrije dagdelen in het onderwijs. De vraag die zich stelt is of de opvangbegeleider in de voor- en naschoolse kinderopvang onder het begrip ‘animator van socioculturele activiteiten’ kan vallen. Hoewel er hier sprake is van een grijze zone, aangezien het begrip ‘animator van socioculturele activiteiten’ niet nader wordt gedefinieerd, bestaan er in de praktijk wel duidelijke aanknopingspunten om die kwalificatie te onderbouwen of net te betwisten, afhankelijk van de concrete invulling van de rol. Het is hierbij relevant om te vertrekken van de feitelijke prestaties. In de context van kinderopvang zal de kwalificatie als “animator” sterker verdedigbaar zijn wanneer die persoon effectief activiteiten organiseert en begeleidt met een duidelijk socio-cultureel, sportief of creatief karakter (bijvoorbeeld spel- en sportmomenten, knutselactiviteiten). In dat geval sluit de kern van de prestaties inhoudelijk nauw aan bij wat men doorgaans onder “animatie” begrijpt. Wanneer de functie daarentegen hoofdzakelijk bestaat uit toezicht, of voornamelijk verzorgende taken zonder reële activiteitenbegeleiding, wordt het moeilijker om dit nog onder ‘animator van socioculturele activiteiten’ te brengen, net omdat het animatie-element dan niet het zwaartepunt vormt. Gelet op het voorgaande is de kans eerder klein dat een opvangbegeleider onder ‘animator van socioculturele activiteiten’ valt, net omdat het zwaartepunt van de prestaties ligt op opvang en toezicht.
- Hierbij wordt ter volledigheid ook al opgemerkt dat prestaties als artikel 17-werker niet toegelaten zijn indien de werkgever en de betrokken werknemer gedurende een periode van een jaar voorafgaand aan het begin van het artikel 17-werk verbonden waren door:
 - Een arbeidsovereenkomst;
 - Een statutaire aanstelling;
 - Een aannemingsovereenkomst.

Er is met andere woorden een wachttermijn van één jaar van toepassing alvorens een samenwerking onder artikel 17 van het KB kan worden aangevat. Dit verbod geldt echter niet voor personen die eerder bij dezelfde werkgever tewerkgesteld waren via een studentenovereenkomst, noch voor werknemers die hun pensioen hebben opgenomen. In die gevallen kan onmiddellijk gebruik worden gemaakt van de regeling.

ⁱ GD&A Advocaten, 2026, ‘Juridische nota. Pragmatisch advies bij aanwervingen in context van BOA-decreet. Stad Antwerpen’, d.d. 27/04/2026.