

Jaarlijkse vakantie¹

Jaarlijkse vakantie is het recht om gedurende een aantal dagen van het werk afwezig te blijven. Dit recht is principieel verbonden aan de activiteitsdagen en/ of gelijkgestelde dagen in het voorgaande kalenderjaar. Daarnaast bestaat er een recht op onder andere Europese Vakantie voor werknemers die voor het eerst beginnen werken of het werk hervatten.

Wie heeft recht op jaarlijkse vakantie?

Het recht op jaarlijkse vakantie wordt toegekend aan alle werknemers die tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar (= het vakantiedienstjaar) arbeidsprestaties (of gelijkgestelde prestaties) kunnen rechtvaardigen die onder het Belgisch sociale zekerheidsstelsel voor loontrekkenden werden aangegeven.

Zo kunnen arbeiders en bedienden, die tijdens het vakantiedienstjaar prestaties hebben geleverd aanspraak maken op vakantiedagen.

Jongeren die op 31 december van het vakantiedienstjaar jonger zijn dan 25 jaar en die na afloop van hun studie of opleiding beginnen werken zijn als bediende of arbeider, kunnen onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op vakantiedagen binnen het stelsel van de jeugdvakantie. Daarnaast hebben ze recht op de vakantiedagen die ze hebben opgebouwd op basis van hun daadwerkelijk geleverde prestaties.

Werknemers die minstens 50 jaar zijn op 31 december van het referentiejaar en die volledig werkloos of arbeidsongeschikt zijn geweest tijdens het referentiejaar, kunnen naast het

recht op vakantie dat zij opbouwen op basis van hun prestaties, onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op vakantiedagen binnen het stelsel van de seniorvakantie.

De opbouw van het recht op vakantie op basis van prestaties van het voorgaande jaar heeft belangrijke consequenties. Personen die een betrekking in het buitenland hebben uitgeoefend, personen die voorheen in een statutair kader hebben gewerkt, die langdurig werkloos waren geweest, ... hadden geen, dan wel slechts een beperkt recht op vakantie. Sinds 2012 werd het principe van de opbouw van vakantiedagen op basis

info@paycover.be - www.paycover.be

KORTRIJK

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GENT

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GENT
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremme 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

van de prestaties van het voorgaande kalenderjaar, onder druk van Europa, afgezwakt door de creatie van het recht op aanvullende vakantie, ook "Europa-vakantie" genoemd.

De toekenning van het recht op jaarlijkse vakantie

De vakantie moet worden genomen binnen 12 maanden die volgen op het einde van het vakantiedienstjaar.

Dit houdt in dat:

- het verboden is wettelijke vakantiedagen over te dragen naar het volgend jaar of om reeds vakantie voor het volgende jaar op te nemen;
- in geval van onmogelijkheid om vakantie op te nemen, de werknemer het recht verliest op de niet opgenomen vakantiedagen. Het voor deze dagen verschuldigde vakantiegeld wordt in een dergelijke situatie uitbetaald;
- een werknemer niet enkel het recht heeft om zijn vakantie op te nemen, maar tevens de plicht.

Vakantie kan zowel collectief als individueel worden opgenomen.

Toekomstige wijziging vanaf 2024²

Vanaf het vakantiejaar 2024 mogen de nog openstaande vakantiedagen voor de werknemers voor wie het onmogelijk was deze nog op te nemen voor het einde van het jaar, overgedragen worden naar de volgende 2 kalenderjaren die volgen op het oorspronkelijke vakantiejaar.

Dit zal enkel mogelijk zijn wanneer er wettelijke vakantiedagen van een vorig vakantiejaar overgedragen zijn omwille van één of meerdere arbeidsonderbreking(en):

- Gewone ziekte of ongeval;
- Moederschaprust of vaderschapsverlof;
- Geboorteverlof;
- Arbeidsongeval en beroepsziekte;
- Adoptieverlof;

- Profylactisch verlof;
- Pleegzorgverlof;
- Pleegouderverlof.

Zijn er andere onderbrekingen, dan moeten deze dagen verplicht opgenomen worden in het vakantiejaar en kunnen zij niet overgedragen worden.

De dagen van bedienden die overgedragen worden naar de volgende 2 kalenderjaren, zullen moeten worden uitbetaald in december van het desbetreffende vakantiejaar. De arbeiders hebben hun vakantiegeld al reeds ontvangen van de vakantiekas.

Collectieve sluiting

Indien de werkgever in een collectieve sluitingsperiode van de onderneming wenst te voorzien, dan moeten de werknemers of hun vertegenwoordigers hierover vooraf geraadpleegd worden, om in een akkoord de sluitingsperiode vast te leggen.

Nadat de sluitingsperiode unaniem werd vastgelegd, dient zij bekend gemaakt te worden. Een kopie van de beslissing wordt aan de werknemers bezorgd en een exemplaar van het akkoord dient aan de Inspectie Sociale Wetten te worden opgestuurd.

Wanneer een werknemer geen recht heeft op de volledige of slechts recht heeft op een beperkt aantal dagen wettelijke vakantie, dan kan hij, indien hij voldoet aan de voorwaarden, werkloosheidsuitkeringen genieten voor de dagen collectieve sluiting waarvoor geen vakantiegeld wordt betaald. Hiertoe levert de werkgever een "C3.2 A" af. De werknemer vult een C3.2- werknemer in en bezorgt deze documenten aan zijn uitbetalingsinstelling. De werkgever dient zowel bij het begin van de werkloosheid als op het einde van de maand de elektronische aangifte (ASR scenario 2 en 5) in te dienen.

Individueel op te nemen vakantiedagen

Indien de vakantiedagen niet op paritair niveau, noch collectief op onder-

nemingsniveau, vastgelegd werden, dan worden de vakantiedagen (of het resterend gedeelte ervan) vastgelegd in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer.

De wet bepaalt inzake de toekenning van de individuele vakantiedagen het volgende:

- vakantie moet worden toegekend voor 31 december van het vakantiejaar. De opname van de vakantiedagen is zowel een recht voor de werknemer als een plicht.
- bij onmogelijkheid tot het opnemen van vakantie ingevolge redenen onafhankelijk van de wil van de werknemer, verliest de werknemer het recht op de vakantiedagen. De werkgever betaalt desgevallend het enkel en dubbel vakantiegeld. Zoals al meegedeeld, zal dit voor bepaalde onderbrekingen vanaf volgend jaar wijzigen.
- aan werknemers met schoolplichtige kinderen zal de vakantie bij voorkeur worden toegekend gedurende de schoolvakantie;
- tenzij de werknemer dit anders wenst, moet een ononderbroken periode van 2 weken toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober. Voor werknemers van minder dan 18 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar, wordt de mogelijkheid geboden voor een ononderbroken periode van 3 weken. Een ononderbroken vakantieperiode van één week moet in ieder geval worden gewaarborgd.
- het saldo van de vakantiedagen zal worden opgebruikt gedurende een periode van geringe activiteit, ter gelegenheid van gewestelijke, plaatselijke of andere feesten of om een "brug" te maken;
- het nemen van halve vakantiedagen is verboden tenzij:
 - indien de halve vakantiedagen aangevuld worden met een halve dag gewone inactiviteit of een halve dag aanvullende vakantie;
 - indien de werknemer vraagt



om 3 dagen van de vierde vakantieweek te verdelen over halve dagen. De werkgever kan zich echter verzetten tegen het opdelen van de vakantiedagen indien zij het goede verloop van de arbeid kunnen verstoren.

Regelmatig zijn er “onenigheden” over de opname van individuele vakantiedagen. Het is belangrijk dat u weet dat het akkoord van de werkgever noodzakelijk is. De werknemer mag dus nooit eenzijdig de datum van zijn vakantie opleggen. Wél is het mogelijk dat het akkoord van de werkgever stilzwijgend is. In geval van geschil kan één der partijen, dus zowel de werkgever als de werknemer, de arbeidsrechtbank verzoeken om in kort geding uitspraak te doen.

De rechtspraak gaat er van uit dat een werknemer een daad van weerspannigheid stelt indien hij geen rekening

houdt met de duidelijke weigering van zijn werkgever om hem een vakantieperiode toe te kennen op de data die de werknemer eenzijdig heeft vastgelegd. In een dergelijke situatie doet u er goed aan de werknemer hierover aangetekend in gebreke te stellen.

Wettelijke vakantiedagen moeten in principe worden opgenomen vóór het einde van het kalenderjaar waarop ze betrekking hebben. Hoewel het in de praktijk soms gebeurt, kunnen wettelijke vakantiedagen niet worden overgedragen naar een volgend vakantiejaar.

Niet elke werknemer heeft evenwel zin om zijn resterend verlof voor het einde van het jaar op te nemen, hoe dient de werkgever zich dan te gedragen ?

De wetgeving inzake jaarlijkse vakantie behoort tot het dwingend recht en is van openbare orde. Dit houdt

in dat de werkgever er geenszins mag van afwijken ten nadele van zijn werknemer. De werkgever is verplicht jaarlijkse vakantie toe te kennen, zelfs wanneer de betrokken werknemer er niet om verzoekt.

Het feit dat deze bepalingen geacht worden tot de openbare orde te behoren, impliceert onder andere dat de werknemer geen afstand kan doen van zijn recht op vakantie. Anderzijds legt de wetgeving geen uitdrukkelijke sanctie op aan de werknemer die geen gebruik wenst te maken van zijn recht op vakantie en verkiest arbeid te verrichten.

Het nemen van jaarlijkse vakantie is in hoofdte van de werknemer een recht waarop hij zich te allen tijde kan beroepen, hij moet er zich echter niet op beroepen. Indien de werkgever het recht van de werknemer niet respecteert, kan hij gesanctioneerd worden met een correctionele straf.

Afwezigheden gelijkgesteld met normale effectieve arbeid

Oorzaken schorsing arbeidsovereenkomst	Duur van de periode die wordt gelijkgesteld
Arbeidsongeval of beroepsziekte	De periode volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid. De eerste 12 maanden van de periode gedeeltelijke ongeschiktheid, indien de ongeschiktheid ten minste 66% bedraagt Opgelet! Alleen volledige dagen ongeschiktheid worden gelijkgesteld.
Ziekte of ongeval (privé) en gedeeltelijke werkhervatting	De eerste 12 maanden
Profylactisch verlof	Volledige periode
Moederschapsrust	Periode van 15 (17 of 19) weken
Verwijdering van zwangere vrouw	Volledige periode
Periode waarin de werknemer de arbeid stopzet wegens borstvoeding	Periode waarin de betrokkene aanspraak kan maken op moederschapsuitkeringen, maar ten hoogste tot het einde van de 5e maand na de bevalling
Borstvoedingspauzes	Periode beperkt tot 9 maanden vanaf de geboorte van het kind
Vaderschapsverlof (omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder)	Volledige periode
Verlof voor geboorte en adoptieverlof	Volledige periode voorzien bij wet
Pleegzorgverlof	Periode van maximum 6 dagen per jaar
De afwezigheidsdagen gedekt door loon en in aanmerking te nemen voor de berekening van de bijdrage jaarlijkse vakantie (bv. feestdagen en vervangingsdagen)	Volledige periode
De wettelijke en bijkomende vakantiedagen	Volledige periode
Jeugd- en seniorvakantie	Volledige periode
Dagen aanvullende vakantie (= Europese vakantie)	Volledige periode
De vakantiedagen volgens een bij KB algemeen verbindend verklaarde CAO	Volledige periode
De dagen inhaalrust in de bouwsector	Volledige periode
De dagen inhaalrust in het kader van de arbeidsduurvermindering	Volledige periode
Oproeping onder de wapens (en gelijkgestelde)	12 laatste maanden van de onderbreking
Wederoproeping onder de wapens	Volledige periode
Dienstplicht als gewetensbezwaarde of diensten bij de civiele bescherming	12 laatste maanden van de onderbreking
Verrichten van burgerlijke taken (bv. als lid van familiaaraad, getuige voor een rechtbank, gezwoore, lid van een stembureau)	Volledige periode
Uitoefening openbaar mandaat	Volledige periode
Opdracht in een paritair comité, een arbeidsrechtbank	Volledige periode
Opdracht als vakbondsafgevaardigde	Volledige periode
Deelname aan stages of studiedagen voor sociale promotie of arbeidsopvoeding of vakbondsopleiding	Volledige periode
Betaald educatief verlof	Volledige periode
Tijdelijke werkloosheid om economische reden	Volledige periode
Economische werkloosheid voor bedienden	Volledige periode
Erkende staking	Volledige periode
Lock-out	Volledige periode

Om aan te tonen dat men als werkgever de opname van verlofdagen niet heeft tegengehouden, kan men bij het naderen van het jaareinde een personeelsmededeling aan de werknemers overmaken, een mededeling op de loonstrook zetten, ... In deze mededeling kan erop gewezen worden dat elke werknemer zijn saldo aan vakantiedagen tegen het einde van het jaar moet opnemen en dat vakantiedagen niet overdraagbaar zijn naar het volgend kalenderjaar ! Indien de werknemer tijdens zijn vakantie werkt, heeft hij recht op loon voor deze arbeidsprestaties.

Wanneer het voor de werknemer onmogelijk is zijn vakantie te nemen (bv. wegens ziekte), dan wordt hem het vakantiegeld uitbetaald op de normale vakantie datum en uiterlijk op 31 december van het jaar dat op het vakantie dienstjaar volgt. De arbeider ontvangt zijn vakantiecheque, ongeacht de al of niet opname van zijn verlofdagen. Voor bedienden geldt bij onmogelijkheid om hun vakantie op te nemen een specifieke regeling.

De duur van de betaalde vakantie

Zoals hierboven gesteld wordt het recht op vakantie opgebouwd op basis van arbeidsprestaties die vallen onder het stelsel van de sociale zekerheid voor loontrekkenden in het vakantie dienstjaar.

Bepaalde periodes van afwezigheid tijdens het vakantie dienstjaar worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

De hiernaast opgesomde dagen van arbeidsonderbreking worden voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld, niet als gelijkgestelde doch als dagen van normale werkelijke arbeid behandeld, zo de werkgever verplicht is hier bezoldiging aan te geven voor de berekening van de bijdragen.

De dagen van arbeidsonderbreking die als dagen normale werkelijke arbeid aanzien worden komen niet in aanmerking voor de beperking van de duur van de gelijkstelling.

Andere afwezigheden hebben wel degelijk een invloed op het recht op jaarlijkse vakantie gezien zij niet gelijkgesteld worden met effectieve prestaties. Het betreft in feite de afwezigheden die hierboven niet werden opgenomen.

We maken in dit kader melding van het verlof om dwingende redenen, volledig tijdskrediet, verlof zonder wedde, ongerechtvaardigde afwezigheden, de tewerkstelling als statutair ambtenaar, tewerkstelling onder andere dan de Belgische sociale zekerheid, volledige schorsingen omwille van de thematische verlopen, tijdelijke werkloosheid omwille van technische redenen of weerverlet.

De vakantie duur wordt op een andere wijze berekend naar gelang de

werknemer een arbeider, dan wel een bediende is.

Arbeiders

De duur van de jaarlijkse betaalde vakantie wordt voor arbeiders bepaald door de vakantie kas waarbij de werkgever is aangesloten.

Eerst worden de effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen tijdens het vakantie dienstjaar bepaald. Op basis van het aantal effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen in de loop van het vakantie dienstjaar heeft de arbeider recht op een zeker aantal vakantie dagen, met een absoluut maximum van 4 weken, zijnde 20 vakantie dagen in een stelsel van de 5 dagen/week (24 vakantie dagen in het stelsel van de 6 dagen/week).

Bepaling van het aantal vakantie dagen voor arbeiders	
Arbeidsdagen (in de 5- dagenweek)	Vakantiedagen
231 en meer	20
221 tot 230	19
212 tot 220	18
202 tot 211	17
192 tot 201	16
182 tot 191	15
163 tot 181	14
154 tot 162	13
144 tot 153	12
135 tot 143	11
125 tot 134	10
106 tot 124	9
97 tot 105	8
87 tot 96	7
77 tot 86	6
64 tot 76	5
48 tot 63	4
39 tot 47	3
20 tot 38	2
10 tot 19	1
0 tot 9	0

Elk jaar bezorgt de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RVJ) aan de werkgevers die zijn aangesloten bij deze instelling een nominatieve lijst van de arbeiders die zij tewerkstellen, telkens met vermelding van het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft. Deze informatie wordt op papier of onder magnetische vorm verstrekt. De werkgevers kunnen de gegevens van hun werknemers ook rechtstreeks (online) raadplegen op de portaal-site van de sociale zekerheid.

De arbeiders zelf ontvangen een "vakantiekaart" van de vakantiekas met het absolute aantal vakantiedagen, uitgedrukt in een gestandaardiseerde arbeidsregeling van de 5 dagen/week.

Bedienden

Voltijdse tewerkstelling

Voor de 'voltijdse' bedienden stemt de vakantie overeen met 2 werkdagen per volledige (of gelijkgestelde) arbeidsmaand tussen 1 januari en 31 december van het referentiejaar. Zo wordt het aantal vakantiedagen verkregen in een zes-dagenweek. In de zes-dagenweek bedraagt het maxi-

male aantal vakantiedagen 24 werkdagen, of 4 volle weken vakantie.

Als de arbeid over 5 dagen per week wordt gespreid, dan moet de volgende omzettingsformule worden gebruikt: X (of het aantal vakantiedagen in een zes-dagenweek) $\times 5/6$ (of $4/6$ indien de voltijdse baan gespreid is over 4 dagen/week), afgerond op de hogere eenheid.

De berekening van vakantie gebeurt op dezelfde manier voor alle bedienden, zonder onderscheid van leeftijd of anciënniteit.

Strikt genomen heeft men enkel recht op vakantiedagen per volledig gepresteerde maand. In de praktijk wordt het recht op jaarlijkse vakantie bepaald rekening houdende met de gepresteerde arbeid en/ of gelijkgestelde dagen. Bij verschillende overeenkomsten, is het gebruikelijk om alle "contracten" op te tellen en zo het recht op vakantie te bepalen aan de hand van de volledige gepresteerde maanden.

Deeltijdse tewerkstelling

Voor deeltijdse medewerkers, geldt in feite -in verhouding- dezelfde berekeningswijze als voor voltijdse me-

dewerkers. Desgevallend wordt het recht beperkt tot een afwezigheid van 4 weken. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar wijzigt van deeltijds regime, dan dient er eveneens een herberekening te gebeuren. De problematiek is evenwel te complex om uitvoerig op in te gaan binnen dit bestek.

Maximaal aantal vakantiedagen

Het maximaal aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht kan hebben, is vastgesteld op 24 werkdagen per jaar bij een tewerkstelling in de zes-dagenweek of 4 weken vakantie per jaar in eender welk regime.

Jeugdvakantie

Jonge werknemers die net starten met werken na de school te hebben verlaten, kunnen onder bepaalde voorwaarden, jeugdvakantie genieten. Deze jeugdvakantie wordt toegekend het jaar volgend op de aanvang van de tewerkstelling en niet in het jaar van aanvang van de tewerkstelling.

Jeugdige werknemers hebben gedurende het eerste kalenderjaar dat

Bepaling van het aantal vakantiedagen voor bedienden

Aantal gepresteerde of gelijkgestelde maanden in het vakantiedienstjaar	Effectieve vakantiedagen indien de prestaties verdeeld zijn over:	
	6 dagen/week	5 dagen/week
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20

Maximum aantal vakantiedagen per jaar

Arbeidsstelsel	Vakantiedagen
6 dagen / week	24 dagen, of 4 weken vakantie
5 dagen / week	20
4 dagen / week	16
3 dagen / week	12
2 dagen / week	8
1 dagen / week	4

volgt op het jaar waarin ze hun studie of leertijd beëindigden recht op een aantal vakantiedagen (en een overeenstemmend vakantiegeld) dat in verhouding staat met hun arbeidsprestaties volgens de gewone principes. Daarnaast hebben ze recht op bijkomende vakantiedagen (= "jeugdvakantie") zodat zij in het totaal 4 weken vakantie kunnen nemen. Hiervoor kunnen door de jongere jeugdvakantie-uitkeringen worden genoten.

Volgende voorwaarden gelden voor de toekenning van de jeugdvakantie:

- de jongere moet jonger zijn dan 25 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar;
- hij moet, in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studie, leertijd, of opleiding beëindigd hebben;
- na het einde van zijn studie, leertijd of opleiding moet hij tijdens het vakantiedienstjaar gewerkt hebben als loontrekkende met één of meer arbeidsovereenkomsten, gedurende ten minste een maand; deze tewerkstelling gedurende ten minste een maand tijdens het vakantiedienstjaar moet bovendien bestaan uit ten minste 13 dagen van effectieve of gelijkgestelde arbeid.

De jongere dient eerst de vakantiedagen op te nemen die werden opgebouwd op basis van zijn effectieve prestaties, daarna pas mogen de dagen jeugdvakantie opgenomen worden. De jongere is niet verplicht de dagen jeugdvakantie (allemaal) op

te nemen. De dagen vakantie die werden opgebouwd op basis van prestaties moeten wel verplicht worden opgenomen.

Seniorvakantie

Er wordt voorzien in een recht op volledige vakantie voor personen van minstens 50 jaar die de arbeid hervatten na een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit en die, op basis van de gewone bepalingen, geen of slechts beperkt recht hebben op vakantie.

Deze werknemers hebben tijdens het vakantiejaar dat volgt op het jaar waarin zij volledig werkloos of ongeschikt waren (= vakantiedienstjaar) recht op een aantal vakantiedagen (en het overeenstemmend vakantiegeld) dat in verhouding staat tot het aantal arbeidsdagen die zij in het vakantiedienstjaar gepresteerd hebben. Daarnaast hebben zij recht op aanvullende vakantie die hen de kans geven maximaal 4 weken vakantie te nemen.

Het is een recht en geen plicht de seniorvakantie op te nemen. De werknemer zal voor deze dagen een vergoeding van de RVA ontvangen.

Volgende voorwaarden dienen vervuld te zijn om het recht op seniorvakantie te openen:

- de werknemer moet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en vallen onder het toepassingsgebied van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie;

- de werknemer moet minstens 50 jaar zijn op 31 december van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen;
- de werknemer moet volledig werkloos of invalide (dit is vanaf de 13e maand arbeidsongeschiktheid) zijn geweest tijdens het referentiejaar en om die reden geen recht hebben gehad op de 4 weken betaalde vakantie.

Aanvullende vakantie

Doordat het recht op jaarlijkse vakantie wordt opgebouwd rekening houdende met de prestaties in het vakantiedienstjaar, hadden enkel werknemers die in het voorgaande kalenderjaar (volledige) prestaties hadden geleverd, recht op (volledige) jaarlijkse vakantie.

Onder druk van Europa, kwam in 2012 de regelgeving in verband met de aanvullende vakantie tot stand... Ook werknemers die hun activiteit aanvatten of hervatten kunnen in overeenstemming met deze regelgeving, vakantiedagen opnemen.

De opname van de aanvullende vakantie is facultatief. Dit in tegenstelling tot de gewone wettelijke vakantie die verplicht dient te worden opgenomen.

Wil de werknemer (bediende of arbeider) 'aanvullende vakantie' (of 'Europese vakantie') genieten in het jaar waarin hij zijn activiteit begint of hervat, dan moet hij aan al de volgende voorwaarden voldoen:

- een activiteit in dienst van een of meer werkgevers beginnen of hervatten;
- een aanloopperiode van 3 maanden hebben doorlopen;
- desgevallend de dagen 'gewone vakantie' hebben uitgeput.

Aanvatten van een activiteit

Onder 'aanvatten van een activiteit' moet worden verstaan, de situatie

van een werknemer die voor het eerst wordt tewerkgesteld bij een of meerdere werkgevers in het algemeen werknemersstelsel, en dat tot wanneer de werknemer 4 weken vakantie heeft kunnen genieten, in verhouding tot zijn arbeidsstelsel op het tijdstip waarop hij zijn vakantiedagen opneemt.

Men vat een activiteit aan tot het einde van het jaar dat volgt op het jaar tijdens hetwelk het 'aanvatten' heeft plaatsgevonden. Het betreft dus het jaar waarin de werknemer start met werken én het jaar dat daarop volgt.

Volgende situaties vallen onder het aanvatten van de activiteit: de werknemer die zijn beroepsloopbaan begint met een activiteit als loontrekkende, een activiteit als loontrekkende uitoefent na een periode van activiteit in het buitenland, overgaat van het statuut van zelfstandige naar het statuut van loontrekkende, overgaat van de overheidssector naar de privésector, ...

Hervatten van een activiteit

Onder 'hervatten van een activiteit' verstaan we iedere activiteit van een werknemer die, vóór de werkhervatting:

- volledig werkloos was;
- langdurig arbeidsongeschikt was;
- onder de wapens werd geroepen;
- een volledige schorsing van zijn prestaties genoot in het kader van een tijdscrediet of een thematisch verlof;
- in een periode van deeltijds ouderschapsverlof verkeerde;
- met onbetaald verlof was.

Worden bovendien beschouwd als werknemers die een activiteit hervatten: de deeltijdse werknemers die het werk voltijds hervatten tijdens het vakantiejaar en deeltijdse werknemers die in het vakantiejaar hun arbeidsstelsel verhogen met minstens 20% van een voltijdse medewerker³.

Een "aanlooperperiode" van 3 maanden hebben doorlopen

Het recht op aanvullende vakantie wordt toegekend op voorwaarde dat de werknemer gedurende 3 maanden effectief heeft gewerkt⁴. Het hoeft geen aaneengesloten tewerkstelling te betreffen.

De dagen 'gewone' vakantie hebben uitgeput

Alvorens de dagen aanvullende vakantie te kunnen genieten waarop hij recht heeft, moet de werknemer de dagen 'gewone' vakantie uitputten die werden toegekend op basis van zijn prestaties in het vakantiedienstjaar.

Duur van de aanvullende vakantie

De dagen aanvullende vakantie worden, in tegenstelling tot de dagen 'gewone' vakantie, verworven naargelang er in de loop van het jaar prestaties worden geleverd. Om het aantal dagen aanvullende vakantie te berekenen waarop de werknemer recht heeft, moet men zich, telkens opnieuw, plaatsen op het ogenblik waarop de werknemer vraagt om die dagen te nemen en bij elke nieuwe aanvraag zal het recht van de werknemer moeten worden herbekeken.

Duur van de aanvullende vakantie voor arbeiders

De duur van de aanvullende vakantie voor arbeiders wordt bepaald op basis van het aantal dagen effectieve arbeid en/of gelijkgestelde dagen in het lopende kalenderjaar, zoals aangegeven in de tabel die van toepassing is voor de opbouw van de vakantiedagen van arbeiders (zie supra). Ook hier geldt dat bepaalde afwezigheden worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties.

De dagen aanvullende vakantie kunnen ten vroegste genomen worden vanaf de laatste week van de aanlooperperiode. Daarnaast moeten eerst de gewone vakantiedagen worden uitgeput.

Het aantal aanvullende vakantiedagen dat werd bekomen in overeenstemming met de tabel moet worden verminderd met het aantal 'gewone' vakantiedagen waarop de arbeider eventueel recht heeft op basis van zijn prestaties in het vakantiedienstjaar en de aanvullende vakantiedagen die reeds zouden zijn genomen ...

De arbeider moet een aanvraag indienen bij de RJV.

Duur van de aanvullende vakantie voor bedienden

Ten vroegste vanaf de laatste week van de aanlooperperiode van 3 maanden heeft de bediende het recht om maximum 6 dagen aanvullende vakantie te nemen in een arbeidsstelsel van 6 dagen per week. Indien de werknemer in een ander arbeidsstelsel werkt, heeft hij recht op dagen aanvullende vakantie in verhouding tot zijn arbeidsstelsel tijdens de aanlooperperiode.

Na de aanlooperperiode is de duur van de aanvullende vakantie bepaald op 2 dagen per gewerkte (of gelijkgestelde) maand in dienst van één of meer werkgevers in het lopende kalenderjaar; het bekomen resultaat zal desgevallend worden verminderd met het aantal dagen 'gewone' vakantie berekend in functie van de effectieve (of gelijkgestelde) prestaties in het vakantiedienstjaar.

Sectorale extralegale vakantiedagen

Bepaalde sectoren voorzien in de toekenning van supplementaire vakantiedagen. De regelingen zijn vervat in sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die de modaliteiten ervan bepalen. De opgenomen bepalingen regelen evenwel vaak niet alle vraagstukken die de dagdagelijkse praktijk stelt (zoals bijvoorbeeld het lot van de desbetreffende dagen bij niet-opname of uitdiensttreding, op hoeveel dagen men recht heeft bij een wijziging in de prestatiebreuk, ...).

Bij wijze van voorbeeld halen we PC 111 voor de metaal-, machine en

elektrische bouw aan, waar voorzien wordt o.a. in een dag loopbaanverlof⁵ voor werknemers van 50 jaar of ouder en een dag anciënniteitsverlof na 10 jaar anciënniteit⁶ in de onderneming.

Een andere sector waar in bijkomende vakantie wordt voorzien is het PC 226 voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek. Er wordt voorzien in een sectorale vakantiedag, anciënniteitsvakantie en 4 bijkomende halve verlofdagen⁷.

Vakantiegeld

Arbeiders

Het vakantiegeld bedraagt 15,38% van de effectief verdiende of fictieve brutolonen (tegen 108%) van het vakantiedienstjaar. Arbeiders ontvangen het vakantiegeld via de tussenkomst van een vakantiefonds. Zij ontvangen dit dus niet rechtstreeks van de werkgever.

Het vakantiegeld wordt gefinancierd door middel van werkgeversbijdragen. Per kwartaal wordt een kwartaalbijdrage geïnd van 5,57% op de lonen aan 108%. Jaarlijks, uiterlijk op 30 april moet het saldo van de werkgeversbijdragen bestemd voor de financiering van het vakantiegeld van de arbeiders worden betaald. Dit bedraagt 10,27 % van de lonen van het voorafgaande kalenderjaar van de werklieden aan 108%.

Bedienden

De werkgever betaalt aan de bediende die vakantie neemt het enkel vakantiegeld en dubbel vakantiegeld.

'Enkel vakantiegeld'

Het enkel vakantiegeld is het gewone loon voor elke vakantiedag.

Indien het loon geheel of gedeeltelijk veranderlijk is (commissies, voorschotten op commissies, overwerk met een al dan niet periodiek karakter, uitzonderlijke premies, ...), dan is het enkel vakantiegeld gelijk aan

het eventuele vaste loon per dag en aan het daggemiddelde van het veranderlijke loon dat werd verdiend tijdens elk van de 12 maanden die voorafgaan aan de maand waarin de vakantie werd genomen (of eventueel op het gedeelte van de 12 maanden waarin de bediende in dienst was).

Dubbel vakantiegeld

Het dubbele vakantiegeld bedraagt 92% van het brutoloon (vast en/of veranderlijk) van de maand waarin de hoofdzakelijke vakantie wordt genomen, eventueel in verhouding tot het aantal maanden van het vakantiedienstjaar die recht geven op jaarlijkse vakantie.

In sommige ondernemingen wordt het dubbel vakantiegeld uitbetaald in april/mei voor al het 'bediendenpersoneel', dit wil zeggen enkele weken vóór de effectieve hoofdvakantie die over het algemeen vastgelegd wordt in de loop van juli/augustus. Het gaat hier om een vervroegde betaling van het dubbel vakantiegeld.

In dit geval zal men het bedrag van het dubbel vakantiegeld in principe dienen te herrekenen indien er een indexering en/of aanpassing van het loon plaatsgevonden heeft tussen het ogenblik van de aanvankelijke berekening van het dubbel vakantiegeld en het ogenblik waarop de hoofdvakantie start.

De basis waarop het dubbel vakantiegeld wordt berekend omvat het vaste en/of veranderlijke brutoloon eventueel verhoogd met een fictief loon voor de gelijkgestelde prestaties. Zo wordt er rekening gehouden met de commissies, periodieke premies, voordelen in natura, het loon voor overuren, variabele premies,

Er zal evenwel geen vakantiegeld worden berekend op het deel van het loon dat niet is onderworpen aan de berekening van RSZ- bijdragen (bv. werkgeversaandeel in de groepsverzekering, voordeel privégebruik van een bedrijfsvoertuig, de terugbeta-

ling van onkosten, maaltijdcheques) en de eindejaarspremie.

Op het dubbel vakantiegeld worden geen werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid berekend. Op het dubbel vakantiegeld voor de eerste drie weken en twee dagen (85%) wordt een persoonlijke werknemersbijdrage van 13,07% ingehouden. Op het dubbel vakantiegeld wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden als exceptionele vergoeding.

Vertrekvakantiegeld bedienden

Wanneer een bediende de werkgever verlaat (ongeacht de manier waarop de overeenkomst wordt beëindigd) in de loop van het vakantiejaar, moet de werkgever hem op het ogenblik dat de overeenkomst wordt beëindigd:

1. het enkel en dubbel vakantiegeld uitbetalen als een vergoeding van 15,34% (7,67% enkel en 7,67% dubbel vakantiegeld) op alle lonen die tijdens het vakantiedienstjaar bij deze werkgever verdiend werden. Het enkel vakantiegeld (7,67%) zal berekend worden in verhouding tot de vakantiedagen die nog resten. Het dubbel vakantiegeld (7,67%) dient enkel betaald te worden indien dit nog niet aan de werknemer werd betaald.
2. daarenboven zal de werkgever 15,34% betalen van lonen die bij hem werden verdiend tijdens het jaar waarin de overeenkomst werd beëindigd. Dit is een voorschot op de vakantie die het volgende jaar genomen dient te worden.

Het vertrekvakantiegeld dient eveneens te worden betaald indien de bediende onder de wapens wordt geroepen en wanneer de bediende zijn beroepsloopbaan volledig onderbreekt of wanneer hij tijdskrediet neemt onder de vorm van een volledige schorsing van zijn overeenkomst.

De prefinanciering van het vakantiegeld voor bedienden die hun arbeidsprestaties verminderden, is terug af-

geschapt. De rechten inzake jaarlijkse vakantie worden voor deze bedienden voortaan berekend en betaald op basis van hun arbeidsstelsel op het ogenblik dat ze hun vakantie nemen. Een eventueel tekort wordt in december uitbetaald.

De werkgever moet een vakantieattest opmaken voor de bedienden aan wie er vertrekvakantiegeld moet worden betaald. Aan de hand van deze attesten moet een nieuwe werkgever kunnen bepalen op hoeveel vakantiedagen de werknemer (nog) recht heeft en wat het bedrag van het daarmee overeenstemmende vakantiegeld is.

Vakantiegeld voor de dagen aanvullende vakantie

De werknemer krijgt voor de dagen aanvullende vakantie vakantiegeld. Dit vakantiegeld is in feite een voorschot op het vakantiegeld van het volgende jaar. Hierdoor brengt dit systeem geen bijkomende kosten met zich mee voor de werkgever. Er zijn andere regels van toepassing naargelang de werknemer wordt tewerkgesteld als arbeider dan wel als bediende.

Het bedrag van het aanvullend vakantiegeld voor de arbeider is gelijk aan 7,69% van de lonen, eventueel vermeerderd met het fictief loon, van de periode die recht geeft op de aanvullende vakantie. Het aanvullende vakantiegeld wordt aan de arbeider betaald door de vakantiekas waarbij de werkgever is aangesloten of door de RJV. Deze betaling moet gebeuren uiterlijk in de loop van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin het recht op aanvullende vakantie werd uitgeoefend.

De werkgever betaalt aan de bediende voor de dagen aanvullende vakantie een bedrag gelijk aan het normale loon. Het is in feite een voorschot op het dubbel vakantiegeld van het jaar dat volgt op het jaar waarin de aanvullende vakantie wordt genomen. Het vakantiegeld zal worden afgetrokken van het dubbel vakantiegeld dat het

volgende jaar zal worden toegekend. Wanneer de bediende de onderneming verlaat (bv. ontslag) voordat het dubbel vakantiegeld is betaald, wordt het aanvullend vakantiegeld afgetrokken van het vertrekvakantiegeld.

Vakantiegeld bij onmogelijkheid om vakantie op te nemen

Wanneer de bediende ingevolge schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in de onmogelijkheid verkeert zijn vakantierechten tijdens het kalenderjaar uit te putten, dan dient de werkgever uiterlijk op 31 december het vakantiegeld voor de niet opgenomen vakantiedagen betalen. Bemerkt dat het feit dat deze dagen niet overdraagbaar zijn naar het volgende kalenderjaar in principe in strijd is met Europees recht. *Zoals al meegedeeld wijzigt deze regeling vanaf 2024, om zo in overeenstemming te zijn met het Europese recht.*

Extralegaal vakantiegeld

Soms gebeurt het dat de werkgever bovenop het wettelijk verschuldigde vakantiegeld, de werknemer bijkomend vakantiegeld betaalt. In principe is dit onderworpen aan gewone socialezekerheidsbijdragen.

Provisie vakantiegeld

FOD FIN maakt jaarlijks de bedragen bekend van de voorzieningen voor vakantiegeld die in de balansen op 31 december mogen worden geboekt en die als beroepskosten kunnen worden aanvaard.

De voorzieningen die voor het vakantiegeld 2023 worden aangelegd, kunnen worden aanvaard in de mate dat zij niet meer bedragen dan:

- 18,20 % van de vaste en veranderlijke bezoldigingen die in 2022 zijn toegekend aan bedienden die het voordeel van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers genieten, verminderd met het aanvullend vakantiegeld dat in 2022 is toegekend⁹. Er moet en-

kel rekening worden gehouden met de normale en periodieke bezoldigingen, met uitsluiting van het vakantiegeld en de eindejaarspremie.

- 10,27 % van 108/100 van de lonen die in 2022 zijn toegekend aan arbeiders en leerlingen die het voordeel van dezelfde wetgeving genieten.

Opmerking: het flexiloon wordt niet opgenomen in de berekeningsgrondslag.

Het recht op jaarlijkse vakantie en schorsing van de arbeidsovereenkomst

Arbeidsongeschiktheid

De werknemer wordt arbeidsongeschikt vóór de aanvang van de jaarlijkse vakantie

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt vóór de geplande periode van jaarlijkse vakantie (individueel of collectief), dan blijft de arbeidsovereenkomst geschorst ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft de mogelijkheid om de vakantiedagen (of het saldo) later op te nemen.

De werknemer kan tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op gewaarborgd loon volgens de normale regels. Indien het evenwel een arbeider betreft die ziek wordt vóór een periode van collectieve sluiting ingevolge jaarlijkse vakantie, dan worden de dagen arbeidsongeschiktheid die samenvallen met de periode van collectieve sluiting, rechtstreeks vergoed door de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De werknemer dient hiervoor een aangifte van arbeidsongeschiktheid in te dienen bij zijn verzekeringsinstelling.

De werknemer wordt arbeidsongeschikt tijdens de periode van jaarlijkse vakantie

De algemene regel dat de eerst ingegane schorsing primeert, brengt mee dat voor de werknemer die ziek wordt

of een ongeval heeft op vakantie, de vakantie gewoon blijft doorlopen. De werknemer kan de vakantiedagen niet later opnemen.

In 2012 oordeelde het Europees Hof van Justitie in een arrest met betrekking tot een Spaanse rechtszaak, dat de werknemer het recht heeft om zijn betaalde jaarlijkse vakantie die samenvalt met een periode van ziekte, op een later ogenblik op te nemen.

De Belgische wetgeving was voor lange tijd niet aangepast aan deze uitspraak. De werknemer die ziek wordt tijdens de vakantie, verliest enkel nog dit jaar zijn recht op deze vakantiedagen.

De werknemer heeft voor deze dagen geen recht op gewaarborgd loon. Hij ontvangt (ontving) voor deze dagen vakantiegeld. Indien de periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt dan de geplande vakantieperiode, dan kan de werknemer desgevallend aanspraak maken op gewaarborgd loon voor het eventuele saldo van de 30 kalenderdagen, te tellen vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Wijziging vanaf 2024

Vanaf 01.01.2024 wijzigt deze regelgeving, vanaf dan zal de werknemer de vakantiedagen waarop hij ziek was, later kunnen opnemen⁹.

De werknemer moet dit dan wel meedelen aan de werkgever uiterlijk bij de overhandiging van het geneeskundig attest, zelfs wanneer dit attest niet zou vereist zijn. De werknemer zou in principe recht hebben op gewaarborgd loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met de vakantie. Deze regels moeten echter nog verder gestipuleerd worden.

Economische werkloosheid

Wanneer een periode van economische werkloosheid samenvalt met een periode van jaarlijkse vakantie, dan zal de arbeidsovereenkomst geschorst worden wegens jaarlijkse vakantie.

Klein verlet

De werknemer heeft het recht om met behoud van loon afwezig te zijn

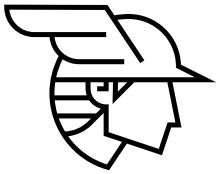
voor bepaalde gebeurtenissen (overlijden, huwelijk, ...). De werknemer heeft evenwel slechts recht op klein verlet indien hij ten gevolge van het feit dat hij dient te werken, niet aanwezig kan zijn bij de desbetreffende gebeurtenis.

Het recht op jaarlijkse vakantie en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De werkgever kan gedurende de vakantieperiode een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. De opzeggingstermijn zal echter niet aanvangen/ lopen zolang de arbeidsovereenkomst geschorst is ingevolge jaarlijkse vakantie.

De opzeggingstermijn zal evenwel niet geschorst worden indien de werknemer degene is die de arbeidsovereenkomst beëindigd.

1. Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (B.S. 30 september 1971); KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (B.S. 6 april 1967).
2. KB van 8 februari 2023 tot wijziging van de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en de invoering van een artikel 67bis in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, (B.S. 16 maart 2023).
3. De werknemer moet wel minstens 4 dagen tekort hebben om 4 weken vakantie te kunnen opnemen.
4. Deze aanloopperiode moet binnen eenzelfde kalenderjaar vallen.
5. CAO 21 februari 2022 betreffende het loopbaanverlof KB 19.01.2023, BS 30.03.2023
6. CAO 27 november 1979 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen in de provincie Oost-Vlaanderen, KB 13 juni 1980, BS 3 oktober 1980
7. CAO 5 september 2022 betreffende de sectorale verlofdagen en het kort verzuim, KB 05.09.2022, BS 09.09.2022
8. Het betreft het vakantiegeld voor de dagen aanvullende vakantie (Europavakantie) voor de bedienden die bij aanvang of hervatting van de activiteit geen recht hadden op gewone vakantie.
9. KB van 8 februari 2023 tot wijziging van de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en de invoering van een artikel 67bis in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, (B.S. 16 maart 2023).



MERCURIUS
INSURANCE BROKERS



Verzekeringen voor de transport en logistieke sector

GESPECIALISEERDE MAKELAAR MET OPLOSSINGEN OP MAAT

Mercurius Insurance Brokers bv is ontstaan uit de gezamenlijke wens van verzekeringsmakelaars DAP en MAXEL, onder toezicht van UPTR, om bedrijven in de sector Transport & Logistiek een makelaarskantoor aan te bieden dat gespecialiseerd is in verzekeringen met betrekking tot transport en goederenbehandeling. Mercurius, god van handel en reizen in de Romeinse mythologie, kon deze ambitie voor uitmuntendheid niet beter symboliseren.

Onder toezicht van een team van multidisciplinaire experts centraliseert Mercurius Insurance Brokers de essentiële vaardigheden voor optimale ondersteuning van een professioneel transport- of logistiek bedrijf (vlootbeheer: BA en omnium, CMR, BA uitbating, brand, milieu, rechtsbijstand, arbeidsongevallenverzekering, bedrijfsleidersverzekering, enz.).

Mercurius Insurance Brokers is door de FSMA, de autoriteit voor financiële diensten en markten (www.fsma.be) erkend als verzekeringsmakelaar onder KBO-nummer 0785.284.581.

AANWEZIG IN HEEL BELGIË

**Verzekeringso oplossingen op maat
en gewijd aan de transport en
logistieke ondernemingen.**

- 14 kantoren in Vlaanderen, Wallonië en Brussel
- Dossierbeheerders die het Nederlands, Frans en Engels machtig zijn
- Meer dan 100 beheerders, juristen en experts
- Meer dan 30.000 klanten hebben ons hun vertrouwen geschonken



Uw in transport
gespecialiseerde makelaar
zorgt voor oplossingen op maat

Vraag het ons

- telefonisch op 02 897 82 66
- per e-mail info@mercurius-insurance.be

Mercurius Insurance Brokers b.v.
Adolphe Demeurlaan 23 - 1060 Brussel
KBO 0785.284.581

www.mercurius-insurance.be