

Jaarlijkse vakantie



Jaarlijkse vakantie

V.U.: Jan Vercaamst, Koning Albertlaan 95 – 9000 Gent.
D/1831/2009/8/20000

INHOUD

HOOFDSTUK 1: inleiding en wetgevend kader	1
1. Inleiding	1
2. Wettelijk kader	1
HOOFDSTUK 2: duur van de vakantie	4
1. Opbouw van het recht op vakantiedagen	4
2. Vaststelling van de duur	5
I. Algemene regeling	5
A. ARBEIDERS	5
B. BEDIENDEN	7
C. DEELTIJDSE ARBEID	8
II. Gelijkgestelde dagen welke recht geven op vakantie	11
A. ALGEMEEN	11
B. SPECIFIEKE REGELING VOOR ARBEIDERS	13
HOOFDSTUK 3: tijdstip waarop vakantie genomen wordt	14
HOOFDSTUK 4: verplichting de vakantie uit te putten	15
HOOFDSTUK 5: vakantiegeld	16
1. Recht op vakantiegeld	16
2. Arbeiders (en kunstenaars)	16
I. Berekeningswijze	17
A. LOON	17
B. INHOUDINGEN	17
C. GELIJKSTELLINGEN	18
II. Betaling	19
III. Verjaring	20

3. Bedienden	21
I. Berekeningswijze	21
A. LOON	22
B. VAKANTIEGELD LOPENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST	22
C. VAKANTIEGELD EINDE DIENSTBETREKKING (OF BIJ AANVANG TIJDSKREDIET)	24
D. SPECIFIEKE GEVALLEN	26
E. INHOUDINGEN	29
II. Betaling	30
III. Verjaring	30
HOOFDSTUK 6: jeugdvakantie	31
1. Algemeen	31
2. Voorwaarden	31
3. Jeugdvakantiedagen	32
4. Jeugdvakantie-uitkeringen	32
5. Aanvragen jeugdvakantie	33
HOOFDSTUK 7: seniorvakantie	33
1. Algemeen	33
2. Voorwaarden	34
3. Seniorvakantiedagen	34
4. Seniorvakantie-uitkeringen	34
5. Aanvragen seniorvakantie	35

HOOFDSTUK 1

inleiding en wetgevend kader

1. Inleiding

De arbeidsovereenkomst wordt geschorst door de dagen jaarlijkse vakantie. In principe heeft iedere werknemer, tewerkgesteld in de privésector, recht op 20 dagen. Het zijn dagen waarop niet gewerkt wordt, doch waarvoor de werknemer wel loon en dubbel vakantiegeld ontvangt. Conventioneel kunnen bijkomende vakantiedagen worden toegekend.

Hierna zullen de voornaamste principes omtrent de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie worden uiteengezet. Eerst zal het toepassingsgebied van de wetgeving worden besproken. Daarna komt de duur van de vakantie aan bod, waarna even wordt stilgestaan bij het tijdstip waarop de vakantie wordt genomen. Bovendien wordt nagegaan in welke mate de werknemer de plicht heeft om de hem toekomende vakantiedagen op te nemen. Ook het vakantiegeld zal onder de loep worden genomen. Tenslotte wordt nog ingegaan op 2 afwijkende regelingen, met name het recht op vakantie voor jeugdige werknemers en de seniorvakantie.

2. Wettelijk kader

De jaarlijkse vakantie wordt geregeld door 2 basisnormen: enerzijds de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (genoemd de Jaarlijkse Vakantiewet), en anderzijds, het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (genoemd het uitvoeringsbesluit inzake Jaarlijkse Vakantie)

De wetgeving en reglementering inzake jaarlijkse vakantie zijn van toepassing op alle personen onderworpen aan de sociale zekerheidsregelingen voor werknemers, nl. de werkgevers en werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst (arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers).

Bovendien zijn zij van toepassing op personen op wie de regeling inzake jaarlijkse vakantie uitdrukkelijk van toepassing werd verklaard.

De regeling inzake jaarlijkse vakantie is eveneens van toepassing op de hiernavolgende personen vermeld in het K.B. d.d. 28/11/69 m.b.t. de RSZ-regeling:

- 1) leerlingen verbonden door een erkende leerovereenkomst, gecontroleerde leerverbintenis of industriële leerovereenkomst en de personen verbonden door een stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd;
- 2) werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst of een stageovereenkomst tijdens de periode van deeltijdse leerplicht;
- 3) werknemers tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor dienstboden voor het huishouden van de werkgever of van zijn gezin voor zover zij minstens 4 uur per dag en minstens 24 u. per week tewerkgesteld zijn bij één of meerdere werkgevers;
- 4) personen tewerkgesteld door gemeenten, instellingen aan gemeenten ondergeschikt en verenigingen van gemeenten die zich in een niet vastbenoemde statutaire toestand bevinden en waarop de vakantieregeling overheidsdienst niet wordt toegepast;
- 5) lasthebbers die hun voornaamste bedrijvigheid wijden aan het dagelijks beheer of aan de dagelijkse leiding van verenigingen en organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren en die er niet naar streven hun leden een materieel voordeel te verschaffen (bv. ziekenfondsen, vakorganisaties, coöperatieve vennootschappen, vzw's);
- 6) schouwspelartiesten, musici, orkestleiders, aanvullingsartiesten en balletmeesters tenzij wanneer zij optreden ter gelegenheid van familiegebeurtenissen;
- 7) uitzendkrachten;
- 8) thuisarbeiders die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste 4 helpers tewerkstellen;
- 9) personen die vervoer van goederen of personen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de overnemer;
- 10) mindervaliden verbonden door een speciale leerovereenkomst voor beroepsopleiding of omscholing betreffende sociale reklassering van de minder-validen;
- 11) werklozen verbonden door een overeenkomst voor versnelde beroepsopleiding;
- 12) studenten tewerkgesteld in het kader van een overeenkomst van studenten en die niet krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten;
- 13) lasthebbers tewerkgesteld in een instelling van openbaar nut die tegen loon, hun voornaamste activiteit wijden aan het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van de instelling voor zover geen statutaire pensioenregeling op hen van toepassing is;
- 14) ontvangers-griffiers, wachters en sluiswachters van de wateringen en de polders;
- 15) gerechtigden op een specialisatiebeurs, onderzoeksbeurs of een reisbeurs toegekend door het instituut tot aanmoediging van het wetenschappelijk onderzoek in de nijverheid en landbouw;
- 16) gerechtigden op een doctoraatsbeurs toegekend door een door private personen ingerichte universitaire instelling;

- 17) navorsingsstagiairs, de aspiranten en gerechtigden op een doctoraatsbeurs toegekend door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek;
- 18) tal van gerechtigden op een doctoraatsbeurs;
- 19) personen tewerkgesteld als D.A.C.-er;
- 20) personen tewerkgesteld als gesubsidieerde contractuelen (Gesco), voor zover aan hen het vakantiestelsel van de overheidsdienst niet wordt toegekend.

De personen op wie de sociale zekerheidsreglementering niet van toepassing is, zijn daarentegen in principe niet onderworpen aan de reglementering inzake Jaarlijkse Vakantie:

- Betaalde sportbeoefenaars;
- Personeelsleden van het vrij onderwijs;
- Diensten voor school- en/of beroepsoriëntering;
- Gelegenheidsarbeiders in de tuinbouwsector;
- Geneesheren in opleiding;
- Werk in de socio-culturele sector;
- Studenten die studentenarbeid verrichten
- Vrijwillige brandweerlieden;
- Dienstboden;
- PWA'ers;
- Personen die slechts occasionele arbeid verrichten.

Personeel in overheidsdienst (statutaire EN contractuele personeelsleden) valt eveneens buiten het toepassingsgebied en zal slechts beroep kunnen doen op de vakantieregeling openbare sector.

Voor gesubsidieerde contractuelen tewerkgesteld in een lokaal bestuur kan dit bestuur zelf kiezen of het de regeling privé- of openbare sector zal toepassen.

HOOFDSTUK 2

duur van de vakantie

1. Opbouw van het recht op vakantiedagen

De werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de Jaarlijkse Vakantiewet¹ hebben slechts recht op vakantie naar verhouding van hun dienstprestaties. Het recht op vakantie wordt dus opgebouwd naarmate men presteert.

In dit kader zijn 2 begrippen relevant:

- **Het vakantiedienstjaar**, zijnde het jaar waarin arbeid wordt gepresteerd en dat recht geeft op dagen vakantie en vakantiegeld.
- **Het vakantiejaar**, zijnde het jaar waarin door de gerechtigde vakantie genomen wordt, zijnde het jaar na het vakantiedienstjaar.

De duur van de vakantie wordt vastgesteld in verhouding tot het aantal effectief gewerkte en/of gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar.

Indien werknemers gedurende het vakantiedienstjaar wijzigen van betrekking heeft dit geen gevolgen voor de vakantie duur wanneer de werknemer binnen het toepassingsgebied van de sociale zekerheidswetten voor de werknemers blijft.

Dit geldt derhalve niet voor overheidspersoneelsleden die nadien een betrekking aanvaarden in de privésector. Zij hebben immers geen rechten opgebouwd in de werknemersregeling inzake Jaarlijkse Vakantie.

¹ De personen die onderworpen zijn aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers met uitzondering van diegenen die een eigen vakantieregeling hebben bv. overheidspersoneelsleden.

2. Vaststelling van de duur

I. Algemene regeling

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft bij een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling is steeds beperkt tot 4 vakantieweken in het arbeidstelsel waarin de werknemer werkt op het ogenblik dat hij vakantie neemt.

De vakantie duur moet tenminste 24 dagen bedragen voor 12 maanden arbeid. Dit geldt voor tewerkstellingen in een 6-dagenstelsel. Voor werknemers tewerkgesteld in een 5-dagenweek bedraagt de vakantie duur minimum 20 dagen voor 12 maanden arbeid.

Het spreekt voor zich dat conventioneel meer vakantiedagen kunnen worden toegekend dan de wettelijk voorziene minima.

ARBEIDERS

De duur van de vakantie van iedere arbeider is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen of gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar.

De duur van de vakantie wordt door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of door het bevoegde vakantiefonds berekend.

De duur van de wettelijke vakantie wordt vastgesteld aan de hand van de hierna vermelde formule en tabel in verhouding tot het aantal gepresteerde en/of gelijkgestelde dagen.

Eerste stap:

Voor elke tewerkstellingssituatie tijdens het vakantiedienstjaar wordt het totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en de in aanmerking genomen inactiviteitsdagen samengeteld en omgezet in het standaardstelsel van de vijf dagenweek. Het bekomen aantal wordt daarna vermenigvuldigd met de tewerkstellingsbreuk van de werknemer volgens de volgende formule:

$$A \times 5/R \times Q/S$$

Waarbij:

A = het totaal aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen;

R = het gemiddeld aantal dagen per week waarin de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract;

Q = het gemiddeld aantal uren per week waarin de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract;

S = het gemiddeld aantal uren per week waarin een voltijdse werknemer geacht wordt te werken.

Het resultaat van deze berekening is een getal met 2 decimalen. Er wordt geen rekening gehouden met decimalen die kleiner zijn dan 50. Wanneer de decimalen groter zijn dan of gelijk zijn aan 50 wordt er afgerond naar de hogere eenheid.

Tweede stap:

Vervolgens wordt het bekomen resultaat vergeleken met onderstaande tabel. Het betreft een aantal dagen omgezet naar het voltijds vijfdagenweekstelsel.

Totaal aantal normale werkelijke werkdagen en gelijkgestelde inactiviteitsdagen	Aantal wettelijke vakantiedagen (standaard uitgedrukt in dagen in voltijds vijfdagenweekstelsel)
231 en meer	20
Van 221 tot 230	19
Van 212 tot 220	18
Van 202 tot 211	17
Van 192 tot 201	16
Van 182 tot 191	15
Van 163 tot 181	14
Van 154 tot 162	13
Van 144 tot 153	12
Van 135 tot 143	11
Van 125 tot 134	10

Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde inactiviteitsdagen	Aantal wettelijke vakantiedagen (standaard uitgedrukt in dagen in voltijds vijfdagenweekstelsel)
Van 206 tot 124	9
Van 97 tot 105	8
Van 87 tot 96	7
Van 77 tot 86	6
Van 67 tot 76	5
Van 48 tot 66	4
Van 39 tot 47	3
Van 20 tot 38	2
Van 10 tot 19	1
Van 0 tot 9	0

Voorbeeld:

Een arbeider komt in dienst bij een werkgever op 1 augustus 2008. Hij heeft daarvoor nog niet gewerkt. In totaal presteerde hij in 2008 120 arbeidsdagen. Hij werkt 4 dagen per week in een arbeidsweek van 27 uur.

De formule is als volgt: $120 \times 5/4 \times 27/38 = 106,58 \sim 107$

Volgens de tabel komen 109 arbeidsdagen overeen met 9 vakantiedagen.

Die vakantie kan worden opgenomen in 2009.

BEDIENDEN

In een 6-dagenweek wordt de vakantieduur vastgesteld op 2 dagen per maand arbeid of met arbeid gelijkgestelde onderbreking, in dienst van 1 of meer werkgevers in de loop van het vakantiedienstjaar.

Voor een 5-dagenweek is de regeling als volgt:

Aantal gewerkte en gelijkgestelde maanden in het vakantiedienstjaar	Aantal vakantiedagen in het vakantiejaar
12	20
11	19
10	17
9	15
8	14
7	12
6	10
5	9
4	7
3	5
2	4
1	2

DEELTIJDSE ARBEID

Deeltijdse werknemers hebben recht op jaarlijkse vakantie naar verhouding tot hun dienstprestaties.

Concreet betekent dit dat een werknemer die halftijds tewerkgesteld is, ook recht heeft op 10 dagen vakantie, op te nemen op die momenten waarop gewoonlijk wordt gewerkt.

a) de werknemer werkte steeds deeltijds

In dat geval kan de werknemer aanspraak maken op 4 weken vakantie indien hij gedurende het volledige vakantiedienstjaar prestaties heeft geleverd of gelijkgestelde periodes in aanmerking kan laten nemen.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt het hele vakantiedienstjaar 5 dagen per week aan 4 uur per dag: hij kan in het vakantiejaar aanspraak maken op 4 weken vakantie, nl. 20 dagen vakantie van telkens 4 uur.

Een werknemer werkt in het vakantiedienstjaar het volledige jaar 3 dagen per week: hij kan in het vakantiejaar aanspraak maken op 4 weken vakantie, nl. 4×3 dagen, zijnde 12 vakantiedagen.

b) de werknemer gaat over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking

In dit geval wordt het aantal vakantiedagen berekend op basis van de arbeidsprestaties en gelijkgestelde dagen gedurende het vakantiedienstjaar mits omzetting van de aldus bekomen dagen naar het arbeidsregime dat van toepassing is op het ogenblik dat de vakantie genomen wordt.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt het hele vakantiedienstjaar voltijds (38 uren per week). Dat is een gemiddelde van 7,6 uren per dag. In het vakantiejaar werkt hij slechts 20 uur per week. Op basis van zijn prestaties in het vakantiedienstjaar heeft hij recht op 20 dagen vakantie (5-dagenweek) of 152 uren, nl. $20 \times 7,6$.

Het aldus bekomen aantal dagen moet worden omgezet rekening houdend met de deeltijdse prestaties. Nl. $152 \text{ uren} \times 20/38 = 80 \text{ uren}$.

Het aantal uren kan opgenomen worden rekening houdend met de wekelijkse of de dagelijkse arbeidsduur. Indien de werknemer bijvoorbeeld 4 uur per dag zou werken komt dit neer op 80 uur of 20 dagen aan 4 uur per dag.

b) de werknemer gaat over van een deeltijdse betrekking naar een voltijdse betrekking

De werknemer heeft recht op een aantal betaalde vakantiedagen in verhouding tot zijn prestaties tijdens het vakantiedienstjaar. Het aantal dagen waarop hij recht zou hebben indien hij tijdens dat vakantiedienstjaar voltijds zou hebben gewerkt, moet worden vermenigvuldigd met een breuk die de verhouding weergeeft van de tewerkstelling, tussen het vakantiedienstjaar en het vakantiejaar.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt het hele vakantiedienstjaar deeltijds (20 uren per week). In het vakantiejaar werkt hij voltijds 38 uur per week.

Indien hij in het vakantiedienstjaar voltijds zou gepresteerd hebben, zou hij recht hebben op 20 dagen vakantie. Uitgaande van een gemiddelde dagprestatie van 7,6 uren bestaat er derhalve een theoretisch recht op 152 uren vakantie.

Rekening houdend met de deeltijdse prestaties moet het aantal uren vermenigvuldigd worden met 20/38. De betrokkene heeft dus recht op 80 uren of 10 voltijdse dagen.

c) de werknemer gaat over van een deeltijdse betrekking naar een andere deeltijdse betrekking

Bij overschakeling van het ene deeltijdse regime naar het andere, moeten beide bovenvermelde regels worden gecumuleerd. Het recht op vakantiedagen wordt eerst berekend op basis van de maanden voltijdse prestaties gedurende het vakantiedienstjaar.

Dan worden de bekomen volledige dagen vermenigvuldigd met de verhouding van deeltijdse/voltijdse prestaties tijdens het vakantiedienstjaar.

Deze breuk mag evenwel niet groter zijn dan de verhouding van de deeltijdse tot de voltijdse prestaties op het ogenblik dat de vakantie wordt genomen in het vakantiejaar. Vakantie kan immers maar worden genomen op het moment waarop men normaal zou werken. Als men overschakelt van een deeltijds type naar een ander type waarin men minder gaat werken, kunnen er dus ook minder vakantiedagen worden genomen op deze dagen waarop normaal gewerkt wordt.

Voorbeeld 1:

Een werknemer werkt het hele vakantiedienstjaar deeltijds (20 uren per week). In het vakantiejaar gaat hij meer uren werken (24 uur per week). De normale voltijdse arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

Op basis van voltijdse prestaties zou hij recht hebben op 20 dagen vakantie in de 5-dagen-week. De gemiddelde dagprestatie bedraagt voltijds 7,6 uur. Dit betekent een vakantie van 152 uur.

Om de verhouding hiervan in de deeltijdse tewerkstelling te kennen, vermenigvuldigt men het aantal uren vakantie met de verhouding van deeltijdse uren/voltijdse uren in het vakantiedienstjaar. Dit betekent concreet het volgende: $152 \text{ uren} \times 20/38 = 80 \text{ uren}$ of

10 dagen voltijds, te nemen op momenten waarop normaal gewerkt wordt.

Voorbeeld 2:

Een werknemer werkt het hele vakantiedienstjaar deeltijds (24 uren per week). In het vakantiejaar gaat hij minder uren werken (20 uur per week). De normale voltijdse arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

Hetgeen hierboven wordt uiteengezet betekent in dit concreet geval het volgende: 152 uren x $24/38 = 96$ uren. MAAR de breuk $24/38$ is groter dan de breuk $20/38$ DUS moet deze laatste verhouding worden gehanteerd. De betrokkene heeft dus recht op 80 uren vakantie (152 uren x $20/38$) op te nemen op de momenten waarop normaal gewerkt wordt.

II. Gelijkgestelde dagen welke recht geven op vakantie

A. ALGEMEEN

Niet alleen effectief gewerkte dagen komen in aanmerking voor de berekening van de vakantieduur. Er worden ook heel wat inactiviteitsdagen met effectief gewerkte dagen gelijkgesteld. De regeling van gelijkgestelde dagen is grotendeels overeenstemmend voor arbeiders en bedienden.

Hierna volgt een opsomming van de verschillende gelijkstellingen telkens met de daaraan gekoppelde voorwaarden.

a) Een arbeidsongeval of beroepsziekte.

- de periode van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid wordt onbeperkt gelijkgesteld
- de tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van minstens 66% wordt gedurende 12 maanden gelijkgesteld.

b) Ziekte of gewoon ongeval wordt gedurende de periode gedekt door het gewaarborgd loon en de eerste 12 maanden na het verstrijken van die periode gelijkgesteld. Bij arbeiders loopt de gelijkstelling verder tot het einde van de 12 maanden zelfs in geval van einde van het contract. Bij bedienden loopt de gelijkstelling tot het einde van het contract.

- c) Bevallingsrust of moederschapsrust en vaderschapsverlof. Rust bij bevalling en dit in de periode van arbeidsonderbreking zoals voorzien in artikel 39 van de Arbeidswet, nl. zes weken vóór en negen weken vanaf de dag van de bevalling. Bij meervoudige geboorte worden in totaal 17 weken gelijkgesteld. Ook de periode van het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld.
- d) Stopzetting van de arbeid omwille van de zwangerschap of borstvoeding. Werknemers aan wie het verbod werd opgelegd om arbeid te verrichten tijdens de zwangerschap of borstvoeding.
- e) Militaire dienstplicht. Wederoproeping onder de wapens, observatie en hospitalisatie in een militaire inrichting, wederindienstneming die de totale duur van de diensttijd niet verlengt boven de 2 jaar. De gelijkstelling is beperkt tot de laatste 12 maanden behalve in het geval van wederoproeping onder de wapens waar geen beperking is ingebouwd.
- f) Vervulling van burgerplichten zoals voogd, lid van een familieraad, getuige voor het gerecht, als jurylid, kiezer, lid van een kiesbureau.
- g) Uitoefening van een openbaar mandaat
- h) Bepaalde syndicale opdrachten zoals bijvoorbeeld in een paritair comité, een comité voor uitvoering van een beslissing van een paritair comité, een verzoeningscomité; een commissie van advies inzake arbeidsbemiddeling of ter bestudering van een sociaal probleem, in een syndicale afvaardiging, bij een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres, in de arbeidsgerechten.
- i) Sociale promotie en educatief verlof. Het betreft de deelneming aan stages of studiedagen gewijd aan arbeidsopvoeding of syndicale vorming ingericht door de vakorganisaties of andere hiertoe erkende instellingen.
- j) Staking en lock-out. Voor arbeiders geldt de gelijkstelling pas wanneer de staking erkend is door een bij de NAR vertegenwoordigde interprofessionele organisatie. Die bijkomende voorwaarde geldt niet voor bedienden.
- k) Periodes van economische werkloosheid.
- l) Profylactisch verlof omdat de werknemer in contact is gekomen met een besmettelijke ziekte (bv. pokken, tyfus).
- m) Adoptieverlof. Een werknemer die een kind adopteert heeft recht op adoptieverlof

gedurende een aaneengesloten periode van maximum 6 weken of 4 weken, naarmate het kind al dan niet 3 jaar oud is.

- n) Alle dagen waarvoor een loon verschuldigd is en waarop bijdragen voor de wettelijke vakantie zijn ingehouden (bv. feestdagen) zijn gelijkgestelde dagen. Dit betekent ook dat de dagen wettelijke vakantie, vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde cao, bijkomende vakantie, en dagen inhaalrust in de sector bouwbedrijf, alsook dagen inhaalrust in het kader van de arbeidsduurvermindering, gelijkgestelde dagen zijn.

B. SPECIFIEKE REGELING VOOR ARBEIDERS

Opmerkelijk is dat arbeiders aan een aantal voorwaarden moeten voldoen om te genieten van de hierboven vermelde gelijkstellingen. Het betreft de volgende voorwaarden:

- de arbeider moet verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst op de werkdag die de eerste dag van de gelijkstelbare periode voorafgaat. De arbeiders worden geacht aan deze voorwaarde te voldoen wanneer zij op deze dag een vergoeding voor bestaanszekerheid of wachtgeld genieten, uitgekeerd door de Pool der zeelieden.
- de arbeiders mogen niet in verlof zonder wedde zijn geweest gedurende het volledig gedeelte van het kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode. Indien deze gelijk te stellen periode aanvangt in de loop van de eerste maand van het kwartaal, mogen zij niet in verlof zonder wedde zijn geweest gedurende het volledige kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode.

Deze voorwaarden moeten niet vervuld zijn bij schorsing wegens arbeidsongeval of beroepsziekte wanneer een nieuwe volledige tijdelijke ongeschiktheid zich voordoet na een periode van gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid tijdens dewelke de werknemer niet heeft kunnen werken.

HOOFDSTUK 3

tijdstip waarop vakantie genomen wordt

Het basisprincipe is dat de datum van de jaarlijkse vakantie in gemeen overleg tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen.

Dit overleg kan zich echter op verschillende niveaus situeren.

Vooreerst kan het Paritair Comité, uiterlijk op 31 december van het jaar dat datgene voorafgaat waarin de vakantie moet worden genomen, de vakantieperiode vastleggen.

Indien in het Paritair Comité ter zake geen beslissing genomen werd, is de ondernemingsraad bevoegd.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing genomen heeft, mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever en de syndicale delegatie of, bij ontstentenis daarvan, met de werknemers.

Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Indien niet tot een overeenstemming kan worden gekomen omtrent de datum van de vakantie en de verdeling ervan, wordt het geschil beslecht voor de arbeidsrechtbanken.

De werknemer die zonder het akkoord van zijn werkgever, beslist zijn verlof uit te putten, is onwettig afwezig en zulks kan eventueel leiden tot ontslag.

De vakantiereglementering voorziet in een aantal criteria voor de vaststelling van vakantie-data en –spreiding. De regels zijn de volgende:

- a) De vakantie moet worden toegekend binnen 12 maanden die op het einde van het vakantiedienstjaar volgen.
- b) Wanneer het om gezinshoofden gaat wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakantie.

- c) Een ononderbroken vakantieperiode van 1 week moet in elk geval worden toegekend.
- d) Tenzij andersluidend verzoek van de betrokkenen bedraagt de vakantie gedurende de periode van 1/5 tot 31/10 drie opeenvolgende weken voor de werknemers die geen 18 jaar zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar en twee opeenvolgende weken voor de andere werknemers.
- e) De overige vakantiedagen worden genomen naar gelang van de werkverdeling in de onderneming en in akkoord met de werkgever.
- f) Strikt genomen mag de vakantie niet bij halve dagen genomen worden tenzij wanneer het halve dagen vakantie betreft die aangevuld worden met een halve dag gewone inactiviteit of voor opname in halve dagen van 3 verlofdagen van de 4e vakantieweek. De werkgever kan zich echter hiertegen verzetten in het kader van de arbeidsorganisatie.

HOOFDSTUK 4

verplichting de vakantie uit te putten

Het recht op vakantie is door de werknemer verworven niettegenstaande elke strijdige overeenkomst; de werknemer kan immers geen afstand doen van zijn rechten op jaarlijkse vakantie.

De vakantiedagen dienen te worden uitgeput tijdens het vakantiejaar, m.a.w. behoudens gunstiger regeling op bedrijfsvlak is het niet toegelaten de niet genomen vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar. Wanneer de werknemer in de onmogelijkheid verkeert zijn vakantie te nemen, wordt hem het vakantiegeld uitbetaald op de normale vakantie datum vastgesteld in de onderneming waar hij voor het laatst werkzaam was en uiterlijk op 31 december van het jaar dat op het vakantiedienstjaar volgt.

De werknemer die in de onmogelijkheid verkeert om zijn verlof uit te putten om één van de redenen die aanleiding geeft tot gelijkstelling (uitgezonderd staking, betaald educatief verlof, economische werkloosheid), behoudt zelfs in geval van collectief verlof zijn recht op vakantiedagen tot bij het verstrijken van de 12 maanden die op het einde van het vakantiedienstjaar volgen.

HOOFDSTUK 5

vakantiegeld

Voor de dagen vakantie heeft de werknemer recht op zijn gewone bezoldiging. Dit is het enkel vakantiegeld. Bovendien heeft de betrokken werknemer recht op dubbel vakantiegeld. In 2000 werd het dubbel vakantiegeld gelijkgesteld aan 4 weken loon.

Hierna zal ingegaan worden op de specifieke regeling van toepassing op enerzijds, arbeiders en anderzijds, bedienden.

1. Recht op vakantiegeld

Men kan niet zomaar afstand doen van het recht op vakantie of vakantiegeld. De regeling inzake jaarlijkse vakantie is immers van dwingend recht, volgens sommige rechtspraak zelfs van openbare orde.

Het recht op vakantie is dus aan de werknemer verworven, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst. Het is de werknemer verboden van de vakantie waarop hij recht heeft, af te zien.

2. Arbeiders (en kunstenaars)

De werkgever betaalt geen loon voor de vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft. Iedere arbeider ontvangt zijn vakantiegeld van een vakantiefonds. De financiering van die fondsen gebeurt via kwartaalbijdragen en een jaarlijkse bijdrage die geïnd worden via het systeem van de sociale zekerheid. De uitbetaling van het vakantiegeld gebeurt ofwel door de sectorale vakantiefondsen of door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

Kunstenaars, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst of in gelijkaardige omstandigheden als een arbeidsovereenkomst, ontvangen eveneens vakantiegeld van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. Voor de berekening van het vakantiegeld wordt echter de regeling voor de bedienden gevolgd (zie hieronder 3).

I. Berekeningswijze

Het brutobedrag van het vakantiegeld van de arbeiders is gelijk aan 15,38% van de lonen van het vakantiedienstjaar eventueel vermeerderd met een fictief loon voor de gelijkgestelde dagen, dat per dag gelijk is aan 100% van het bij de RSZ aangegeven dagloon.

A. LOON

Het loon waarmee rekening wordt gehouden is het verhoogd brutoloon, vóór aftrek van sociale en fiscale afhoudingen, dat tot basis diende voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. Dit betekent m.a.w. dat het loon meetelt à 108%.

B. INHOUDINGEN

- a) Op het bedrag van het vakantiegeld wordt vooreerst een solidariteitsbijdrage ingehouden. De opbrengst ervan is bestemd voor de financiering van het vakantiegeld voor de gelijkgestelde dagen.

Deze solidariteitsinhouding bedraagt 1%, ongeacht de hoogte van het vakantiegeld. De inhouding wordt ook toegepast op het volledig dubbel vakantiegeld, inclusief het aanvullend dubbel vakantiegeld voor de volledige vierde week.

- b) Daarnaast wordt op het dubbel vakantiegeld voor de eerste 3 weken en 2 dagen van de 4^e vakantieweek 13,07% bijdragen voor de sociale zekerheid ingehouden.
- c) Na toepassing van de 2 vorige afhoudingen wordt het belastbaar vakantiegeld bekomen. Van dat belastbaar vakantiegeld moet de wettelijke bedrijfsvoorheffing worden ingehouden. Op heden bedraagt die 17,16 % voor belastbare vakantiegelden tot 1.170 euro en 23,22 % voor vakantiegelden boven de 1.170 euro.
- d) Het nettovakantiegeld is dus gelijk aan 11,87714% (belastbaar vakantiegeld tot 1.170 euro) en 11,00829% (belastbaar vakantiegeld boven 1.170 euro) van de basisbezoldiging.

C. GELIJKSTELLINGEN

Het vakantiegeld voor arbeiders wordt vermeerderd met 15,38 % van een fictief loon voor de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen, behalve wanneer voor deze inactiviteitsdagen reeds een reëel loon werd uitbetaald en deze dagen voor de RSZ als gewerkte dagen werden opgegeven. Een schoolvoorbeeld hiervan zijn de ziekte-dagen waarvoor de arbeider gewaarborgd loon ontvangt.

Het fictief dagloon voor de bedoelde inactiviteitsdagen die worden gelijkgesteld met de werkelijke arbeidsdagen, is voor de arbeider gelijk aan 100 % van het gemiddeld dagloon.

Het totaal van de fictieve lonen en de werkelijke lonen dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het vakantiegeld, mag in geen geval het totaal van de werkelijke bezoldigingen overschrijden die in aanmerking hadden kunnen genomen indien aan de werknemer geen gelijkgestelde inactiviteitsdagen zouden zijn toegekend.

Het gemiddeld dagbedrag wordt berekend per vakantiedienstjaar. Alle vakantiefondsen berekenen het gemiddeld dagbedrag per tewerkstellingssituatie. Een tewerkstellingssituatie houdt een combinatie in van één arbeidsstelsel en één tewerkstellingsbreuk. Een werknemer kan per vakantiedienstjaar meerdere tewerkstellingssituaties gehad hebben, zelfs bij dezelfde werkgever.

De berekening van het gemiddeld dagbedrag gebeurt per tewerkstellingssituatie op basis van de volgende eenvoudige formule:

$$\frac{100}{108} \times \frac{\text{het totaal der bezoldigingen van het vakantiedienstjaar} \\ \text{verschuldigd door de laatste werkgever voor de gebeurtenis} \\ \text{die aanleiding geeft tot gelijkstelling}}{\text{het aantal bezoldigde dagen door de werkgever aangegeven bij de} \\ \text{RSZ voor dit vakantiedienstjaar}}$$

Wanneer de arbeider daarentegen afhangt van een vakantiefonds waar de tewerkstellingsperiodes bij verschillende werkgevers worden getotaliseerd, wordt het gemiddeld dagloon als volgt berekend:

$$\frac{100}{108} \times \frac{\text{het totaal der bezoldigingen over het vakantiedienstjaar aangegeven door de verschillende werkgevers}}{\text{som van de bezoldigde dagen die over hetzelfde dienstjaar getotaliseerd worden}}$$

Wanneer bij ontstentenis van bezoldigde dagen, het gemiddeld dagloon niet kan worden vastgesteld, wordt het vakantiegeld van de arbeider berekend op basis van het gemiddeld dagloon, vastgesteld op basis van de bezoldigingen en de prestaties die voorafgingen aan de arbeidsongeschiktheid die aanleiding gaf tot gelijkstelling. Deze regeling geldt eveneens voor de arbeider die, wanneer hij arbeidsongeschikt is, met toestemming van de geneesheer/adviseur het werk gedeeltelijk herneemt.

Wanneer het globale loon of het uurrooster niet kan worden gemeten, wordt het vakantiegeld voor de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen berekend op basis van de volgende forfaitaire bezoldiging die als volgt is vastgesteld:

- leerlingen met een leerovereenkomst of gecontroleerde leerverbintenis: 15,37 euro
- werknemer van 18 jaar of meer op 31 december van het vakantiedienstjaar: 41,89 euro
- werknemers van minder dan 18 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar: 30,24 euro

II. Betaling

Het vakantiegeld wordt betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie (RJV) of, in voorkomend geval, door de bijzondere vakantiefondsen.

Het vakantiegeld wordt aan de arbeider op diens verzoek, via overschrijving op een bankrekening of een postchequerekening uitbetaald. Bij gebrek aan enig verzoek gebeurt de betaling per circulaire cheque of door middel van een ander beschikbaar betaalmiddel.

Het vakantiegeld wordt uitgekeerd op het ogenblik dat de arbeider zijn vakantie neemt en, bij spreiding van zijn vakantie, naar aanleiding van de hoofdvakantie. Het vakantiegeld kan ten vroegste betaald worden op 2 mei van het vakantiejaar.

De werkgever moet de datum van de vakantie, of eventueel van de hoofdvakantie, ten minste 6 weken vóór de betreffende vakantie, meedelen aan het vakantiefonds.

Arbeiders die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken ontvangen hun vakantiegeld volgens de normale regels. Dit betekent dat voor het vakantiegeld van het lopende dienstjaar, men dit nog niet ontvangt op het ogenblik dat men op pensioen gaat, doch moet wachten tot het daarop volgende vakantiejaar.

Anders is het wanneer de arbeider overlijdt. De rechthebbenden van een overleden arbeider kunnen onmiddellijk betaling vragen van elk vakantiegeld dat verworven is gedurende het lopende vakantiedienstjaar alsook dat wat verworven is gedurende het verlopen vakantiedienstjaar en dat nog niet werd uitbetaald.

III. Verjaring

De vordering met het oog op de uitbetaling van het vakantiegeld van een arbeider verjaart na 5 jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop dat vakantiegeld betrekking heeft. Vanaf 1 januari 2010 wordt deze termijn evenwel teruggebracht op 3 jaar.

Wanneer het vakantiegeld moet worden teruggevorderd dat ten onrechte aan een arbeider werd toegekend, verjaart deze vordering ook na 5 jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop vakantiegeld betrekking heeft. Ook deze termijn wordt vanaf 1 januari 2010 teruggebracht op 3 jaar.

In geval van vergissing toe te schrijven aan het vakantiefonds, bedraagt de termijn van terugvordering 2 jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop dat vakantiegeld betrekking heeft. Deze termijn wordt evenwel op 5 jaar gebracht indien de vergissing een gevolg was van fraude of bedrog in hoofde van de arbeider.

Voorbeeld:

Een arbeider tewerkgesteld in het vijfdagenstelsel heeft in 2008 een brutoloon verdiend van 20.000 euro. Hij totaliseert 200 arbeidsdagen en 30 gelijkgestelde dagen.

Om het bruto vakantiegeld te bepalen moet eerst het totale in aanmerking te nemen loon berekend worden. Dat brutoloon moet verhoogd worden tot 108%.

$$20.000 \text{ euro} \times 108/100 = 21.600,00 \text{ euro}$$

Het fictief loon voor de 30 gelijkgestelde dagen kan berekend worden door eerst het gemiddeld dagloon te bepalen en dan te vermenigvuldigen met 36 (de 30 dagen in het vijfdaagstelsel dienen immers omgezet te worden naar het zesdaagstelsel). Het gemiddeld dagloon bedraagt dus:

20.000 euro: 240 (200 in vijfdaagweek omgezet naar zesdaagweek) = 83,33 euro.

Het fictief loon is dus gelijk aan 83,33 euro x 36 dagen = 2.999,99 euro.

Het totale brutoloon voor 2008 bedraagt dus 24.599,99 euro, nl. 21.600,00 + 2.999,99.

Het bruto vakantiegeld waarop de arbeider gerechtigd is bedraagt 3.783,48 euro, nl. 24.599,99 euro x 15,38%.

Dat brutobedrag bestaat uit

8% van 24.599,99	= 1.967,99 euro	enkel vakantiegeld
7,38 % van 24.599,99	= 1.815,48 euro	dubbel vakantiegeld

3. Bedienden

Het vakantiegeld voor bedienden is een zaak tussen werkgever en werknemer onderling. De betaling gebeurt niet via externe fondsen en via socialezekerheidsbijdragen maar wordt rechtstreeks geregeld door de werkgever.

Om die reden moet voor bedienden een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds, vakantiegeld lopende de arbeidsovereenkomst, en anderzijds, vakantiegeld bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

I. Berekeningswijze

Het enkel vakantiegeld vormt voor de bediende geen probleem. Hij ontvangt gewoon het loon en de andere voordelen alsof hij zou gewerkt hebben.

Het dubbel vakantiegeld komt overeen met $\frac{1}{12}$ van 92% van de brutobezoldiging van de maand tijdens dewelke de bediende zijn hoofdvakantie opneemt x het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden in het vakantiedienstjaar.

Het loon van het vakantiedienstjaar dat als basis dient voor de berekening van het vakantiegeld, wordt eventueel vermeerderd met een fictief loon voor de inactiviteitsdagen die met werkelijke dagen zijn gelijkgesteld.

A. LOON

Het begrip loon, op basis waarvan het vakantiegeld moet worden berekend, betreft het loon in arbeidsrechtelijke zin waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Voor de berekening van het vakantiegeld einde dienstbetrekking is de berekeningsbasis hetzelfde, zij het wel dat daarbij vereist is dat het moet gaan om loon verdiend tijdens het vakantiedienstjaar.

Het loon voor regelmatig gepresteerde overuren, ploegenpremies, voordelen in natura, komen mee in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld.

Het vakantiegeld wordt enkel berekend op grond van het loon ingevolge prestaties in België.

Aangezien enkel het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de gewone sociale zekerheidsbijdragen dient als basis voor de berekening van het vakantiegeld, zijn ondermeer uitgesloten: maaltijdcheques, werkgeversbijdrage in de groepsverzekering, werkgeversbijdragen in de hospitalisatieverzekering, het voordeel van het gebruik van de bedrijfswagen voor privédoeleinden, het voordeel van het gebruik van een laptop en/of GSM voor privédoeleinden. Op die voordelen zal de bediende dus geen vakantiegeld bekomen.

Voor de berekening van het vakantiegeld einde dienstbetrekking moet wel rekening gehouden worden met de eindejaarspremie en alle andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

B. VAKANTIEGELD LOPENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De wijze van berekenen verschilt naargelang het een bediende betreft met een vast loon dan wel een bediende met een geheel of gedeeltelijk variabel loon.

a) Bedienden met een vast loon

De werkgever betaalt aan de bediende die vakantie neemt:

- het enkelvoudig vakantiegeld, d.w.z. de normale bezoldiging voor de vakantiedagen;
- het dubbel vakantiegeld, d.w.z. per maand in de loop van het vakantiejaar gepresteerde of daarmee gelijkgestelde dagen, een toeslag gelijk aan 1/12 van 92% van de brutowedde van de maand waarin de vakantie ingaat.

Voorbeeld:

Een bediende heeft in 2008 gedurende het hele jaar prestaties geleverd en heeft in 2009 bijgevolg recht op 20 vakantiedagen. Het maandloon bedraagt 2.500 euro bruto. De bediende die in juli 2009 vakantie neemt zal van zijn werkgever moeten ontvangen:

het enkelvoudig vakantiegeld	= 2.500 euro
het dubbel vakantiegeld gelijk aan 92% van 2.500 euro	= 2.300 euro
TOTAAL	= 4.800 euro

Indien diezelfde bediende in 2008 slechts 4 gepresteerde of gelijkgestelde maanden zou kunnen invoeren, zou hij in juni 2009 als dubbel vakantiegeld ontvangen: 4/12 van 92% van 2.500.

Voor de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen wordt een fictief loon in aanmerking genomen gelijk aan het dagloon verschuldigd aan de bediende op het ogenblik dat de tot gelijkstelling aanleiding gevende gebeurtenis zich voordoet.

b) Bedienden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, heeft de bediende per vakantiedag recht op een vakantiegeld dat gelijk is aan het dagelijks gemiddelde van de brutobezoldigingen die verdiend werden gedurende de 12 maanden die de maand waarin de vakantie genomen wordt, voorafgaan of, in voorkomend geval, gedurende het gedeelte van die 12 maanden dat zij in dienst zijn geweest.

Dat bedrag wordt eventueel verhoogd met een fictieve wedde voor met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen van arbeidsonderbreking. Dit betreft het enkel vakantiegeld.

Het dubbel vakantiegeld wordt berekend op basis van de gemiddelde maandwedde van dezelfde bezoldigingen.

Wanneer de vakantie wordt gespreid is de in aanmerking te nemen periode van 12 maanden, die welke de maand voorafgaat waarin de bediende zijn hoofdvakantie neemt.

Voorbeeld:

Een bediende heeft een geheel veranderlijk loon en heeft 12 maanden dienst in het vakantiedienstjaar. Zijn brutoloon over de 12 maanden die de vakantiemaand voorafgegaan zijn belooft 20.000 euro. De gemiddelde maandwedde bedraagt 1.666,66 euro en zijn dagelijks gemiddelde is 76,92 euro, nl. $1.666,66 \times 3/65$.

De bediende neemt in juli 4 weken vakantie. Hij zal naast het loon voor eventueel nog gepresteerde dagen in juli, vakantiegeld ontvangen. Zijn vakantiegeld bedraagt:

enkel vakantiegeld $76,92 \text{ euro} \times 20 = 1.538,46 \text{ euro}$

dubbel vakantiegeld $92\% \text{ van } 1.666,66 \text{ euro} = 1.533,32 \text{ euro}$

Voor de bedienden met volledig veranderlijke wedde is de fictieve dagelijkse wedde voor met gewerkte dagen gelijkgestelde dagen gelijk aan de gemiddelde dagelijkse wedde die effectief verdiend werd in de loop der twaalf maanden die voorafgaan aan de maand waarin de gebeurtenis die tot gelijkstelling aanleiding geeft zich voordoet.

Is de bediende minder dan 12 maanden werkzaam geweest bij de werkgever die hem in dienst heeft op het ogenblik van de gelijk te stellen periode, dan is de fictieve dagelijkse wedde gelijk aan de gemiddelde dagelijkse wedde bij deze werkgever verdiend gedurende de maanden die de maand voorafgaan waarin de gebeurtenis zich heeft voorgedaan.

C. VAKANTIEGELD EINDE DIENSTBETREKKING (OF BIJ AANVANG TIJDSKREDIET)

Naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever het vakantiegeld betalen verworven op het ogenblik dat deze bediende de onderneming verlaat. Een dergelijk vakantiegeld moet ook worden betaald en verrekend bij militieverplichtingen, de overgang van statuut, bij voltijdse beroepsloopbaanonderbreking en wanneer de bediende in pensioen gaat. Sedert 2007 moet ook een vakantiegeld einde dienst worden toegekend aan de bedienden die in een deeltijds regime gaan werken met minder arbeidsuren.

Het vakantiegeld einde dienstbetrekking wordt betaald zowel met betrekking tot het lopende vakantiedienstjaar als met betrekking tot het vorige.

- a) Met betrekking tot het lopende vakantiedienstjaar: Het percentage aan vakantiegeld bedraagt 15,34%, nl. 7,67% enkel vakantiegeld en 7,67% dubbel, van de tijdens het lopend vakantiejaar verdiende brutoloon. Dat loon wordt eventueel aangevuld met het fictief loon voor de met gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen.

b) Met betrekking tot het vorige vakantiedienstjaar:

- Wanneer de bediende de vakantiedagen waarop hij recht heeft ingevolge zijn prestaties in het vorige vakantiedienstjaar nog niet heeft genoten, dan heeft hij bovendien nog recht op 15,34% van de tijdens dit vakantiedienstjaar verdiende brutolonen, eventueel verhoogd met een fictief loon voor de inactiviteitsdagen.
- Werden er daarentegen wel al vakantiedagen opgenomen, dan moet dat bedrag verminderd worden met het reeds ontvangen vakantiegeld voor de opgenomen vakantiedagen. Dit gebeurt als volgt: brutoloon x aantal genoten vakantiedagen/volledig aantal vakantiedagen x 15,34%.
- De mogelijkheid bestaat ook dat voor de reeds opgenomen vakantiedagen wel al enkel vakantiegeld werd uitbetaald doch nog geen dubbel (uitdiensttreding voor de maand waarin het dubbel vakantiegeld wordt uitbetaald). In dat geval moet het vakantiegeld worden berekend rekening houdend met het reeds ontvangen enkel vakantiegeld. Dit gebeurt als volgt: brutoloon x aantal genoten vakantiedagen/volledig aantal vakantiedagen x 7,67%.

De werkgever overhandigt op het ogenblik van de uitdiensttreding bovendien een attest aan de bediende met vermelding van:

- de periode gedurende dewelke de bediende in het vakantiedienstjaar bij hem in dienst was en eventueel de gelijkgestelde periode;
- het brutobedrag van het verschuldigde vakantiegeld;
- het percentage dat voor de berekening van dit vakantiegeld in aanmerking werd genomen.

Dit attest moet door de bediende overhandigd worden aan zijn nieuwe werkgever zodat deze op het ogenblik dat hij het vakantiegeld moet uitbetalen de nodige verrekeningen kan doen.

Indien de bediende na het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever in dienst treedt zal deze een verrekening moeten doorvoeren op het ogenblik van de uitbetaling van het vakantiegeld.

De nieuwe werkgever betaalt het vakantiegeld alsof de aangeworven bediende altijd bij hem tewerkgesteld was; deze dient dus het enkelvoudig en het dubbel vakantiegeld uit te betalen onder aftrek van het bedrag van het vakantiegeld dat betrekking heeft op het betrokken dienstjaar en dat door de vorige werkgever werd uitbetaald.

Deze aftrek mag evenwel niet meer bedragen dan het vakantiegeld dat door deze werkgever verschuldigd zou zijn geweest indien de bediende de arbeid die hij in het vakantiedienstjaar bij andere werkgevers heeft verricht in zijn dienst zou hebben gepresteerd.

Voorbeeld 1:

Een werknemer was tewerkgesteld bij werkgever A van 1 januari 2008 tot en met 28 februari 2009. Hij had een bruto maandloon van 2.500 euro. Hij genoot tevens van een eindejaarspremie gelijk aan een dertiende maand. Ook in 2009 genoot de bediende een pro rata eindejaarspremie. In 2009 had hij, voor het vakantiedienstjaar 2008, reeds 5 dagen verlof genomen. Het dubbel vakantiegeld voor 2009 was nog niet uitbetaald.

Werkgever A moet aan de bediende het volgende vakantiegeld einde dienstbetrekking uitbetalen:

– **voor het vakantiedienstjaar 2008:**

Enkel vakantiegeld: $(2.500 \times 13) \times 15/20 \quad \times 7,67\% = 1.869,56$ euro

Dubbel vakantiegeld: $(2.500 \times 13) \quad \times 7,67\% = 2.492,75$ euro

– **voor het vakantiedienstjaar 2009:**

Enkel vakantiegeld: $((2.500 \times 2) + (2.500 \times 2/12)) \times 7,67\% = 415,46$ euro

Dubbel vakantiegeld: $((2.500 \times 2) + (2.500 \times 2/12)) \times 7,67\% = 415,46$ euro

Voorbeeld 2:

Een werknemer was tewerkgesteld bij werkgever A van 1 januari 2008 tot en met 31 mei 2009. Hij had een bruto maandloon van 2.500 euro. Hij genoot tevens van een eindejaarspremie gelijk aan een dertiende maand. Ook in 2009 genoot de bediende een pro rata eindejaarspremie. In 2009 had hij, voor het vakantiedienstjaar 2008, reeds 15 dagen verlof genomen. Het dubbel vakantiegeld voor 2009 was al uitbetaald.

Werkgever A moet aan de bediende het volgende vakantiegeld einde dienstbetrekking uitbetalen:

– **voor het vakantiedienstjaar 2008:**

Enkel vakantiegeld: $(2.500 \times 13) \times 5/20 \quad \times 7,67\% = 623,19$ euro

Dubbel vakantiegeld: dit werd reeds uitbetaald en is dus niet meer verschuldigd

– **voor het vakantiedienstjaar 2009:**

Enkel vakantiegeld: $((2.500 \times 5) + (2.500 \times 5/12)) \times 7,67\% = 1.038,64$ euro

Dubbel vakantiegeld: $((2.500 \times 5) + (2.500 \times 5/12)) \times 7,67\% = 1.038,64$ euro

D. SPECIFIEKE GEVALLEN

a) Vakantiegeld voor een bediende die in het vakantiedienstjaar tewerkgesteld was als arbeider

voor de arbeider wordt het vakantiegeld uitbetaald door de vakantiekas waarbij zijn werkgever aangesloten is. De betaling gebeurt in de loop van het vakantiejaar.

De huidige werkgever van de bediende betaalt hem in het vakantiejaar een vakantiegeld dat berekend wordt alsof de bediende tijdens het vakantiedienstjaar bij hem als bediende tewerkgesteld was.

Het bedrag dat door de vakantiekas werd uitbetaald komt daarvan in mindering. Er kan evenwel nooit een negatief resultaat bereikt worden. Er mag niet meer afgetrokken worden dan het bedrag aan vakantiegeld dat de bediende zou gekregen hebben indien hij ook het vorig jaar bij de werkgever als bediende werkzaam was geweest.

Voorbeeld:

Een bediende die het hele jaar 2008 als arbeider was tewerkgesteld ontvangt in mei 2009 van de vakantiekas een bruto vakantiegeld ten bedrage van 2.500 euro.

Betrokkene neemt zijn vakantie in augustus 2009. Zijn maandwedde bedraagt op dat ogenblik 2.000 euro.

Zijn huidige werkgever betaalt hem:

maandloon augustus 2009:	=	2.000 euro
dubbel vakantiegeld: 92% van 2.000 euro	=	1.840 euro
min het vakantiegeld uitbetaald door de vakantiekas	=	- 2.500 euro
maar beperkt tot 2.000 euro x 12 x 15,38%	=	3.691,20 euro.

De aftrek mag dus integraal gebeuren. De huidige werkgever mag in mindering brengen: 2.500 euro – 25 euro (1% solidariteitsbijdrage)= 2.475,00 euro.

b) Vakantiegeld voor een bediende die in het vakantiedienstjaar tewerkgesteld was in een openbare dienst of als zelfstandige

De vakantieregeling voor werknemers kent het principe dat vakantie en vakantiegeld worden opgebouwd door de prestaties als werknemer tijdens het vakantiedienstjaar. Hierboven is reeds uiteengezet dat personeelsleden tewerkgesteld in statutair verband een andere regeling kennen. Ook komt het veel voor dat personeelsleden tewerkgesteld met een werknemersstatuut, ook niet onderworpen zijn aan de regeling van de Jaarlijkse Vakantiewet, omdat voor hen ook de andere regeling, van toepassing op het statutair personeel, van toepassing is verklaard. Dergelijke personeelsleden, die het jaar daarop worden tewerkgesteld als bediende in de privésector, hebben geen recht op vakantiedagen en vakantiegeld in de regeling werknemers, aangezien in het vorig jaar in deze regeling geen vakantie is opgebouwd tijdens het vakantiedienstjaar. De openbare instelling die zij verlaten, is niet verplicht tussenbeide te komen voor het vakantiegeld van het jaar daarop. De gepresteerde arbeid geeft dus geen recht op vakantiedagen, noch op vakantiegeld. De

werkgever die deze personen nadien als bediende in dienst neemt, is dus niet verplicht vakantiedagen toe te staan.

Hetzelfde principe is van toepassing op bedienden die vorig jaar het statuut van zelfstandige hadden. De arbeid als zelfstandige geeft immers geen recht op vakantiedagen en vakantiegeld.

c) Vakantiegeld bij vermindering van prestaties

Wanneer de bediende zowel in het vakantiedienstjaar als in het vakantiejaar deeltijds werkte op basis van eenzelfde uurrooster, gebeurt de berekening van het vakantiegeld op dezelfde wijze als voor een bediende die voltijds tewerkgesteld is.

Wanneer daarentegen wordt overgeschakeld naar een arbeidsstelsel met een kortere duur (van voltijds naar deeltijds of van deeltijds naar deeltijds met minder uren) moet vakantiegeld einde dienstbetrekking worden uitbetaald.

De berekening en de betaling van het vertrekvakantiegeld gebeurt steeds in de maand december van het jaar waarin de wijziging geschiedt. In deze maand wordt er 15,34% van de brutolonen verdient in het huidig vakantiedienstjaar en daarbij 15,34% van de brutolonen verdient in het vorig vakantiedienstjaar, toegekend. Van dit laatste luik wordt een deel afgetrokken wanneer reeds een deel van de vakantie was opgenomen. De berekening gebeurt op net dezelfde wijze als bij het gewone vakantiegeld einde dienstbetrekking. De gewone eindejaarspremie wordt evenwel niet mee in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld einde dienstbetrekking.

d) Vakantiegeld van een bediende die met pensioen gaat

De bediende die in de loop van het vakantiejaar met pensioen gaat, heeft recht op het vakantiegeld voor zijn prestaties in het vakantiedienstjaar en in het jaar waarin hij met pensioen gaat.

De bediende is niet verplicht zijn vakantiedagen i.v.m. de prestaties in het vakantiedienstjaar volledig op te nemen vóór de ingangsdatum van het pensioen.

e) Vakantiegeld van een bediende die overlijdt

Het vakantiegeld met betrekking tot de prestaties tijdens het vakantiedienstjaar en eventueel tijdens het lopende jaar moet worden betaald aan de rechthebbenden van de overleden bediende. De erfgenamen kunnen de onmiddellijke betaling daarvan opeisen.

f) Vakantiegeld van een bediende die geen vakantie heeft kunnen nemen

Vakantiedagen dienen in principe genomen te worden tijdens het vakantiejaar en kunnen strikt genomen (behoudens andere overeenkomst) niet overgedragen worden naar het volgende jaar. Bedienden die wegens ziekte, ongeval, enz. niet in de mogelijkheid verkeerden om hun vakantiedagen op te nemen hebben recht op de betaling van het overeenstemmend vakantiegeld op de normale vakantie datum vastgesteld in de onderneming waar hij voor het laatst werkzaam was en uiterlijk op 31 december van het jaar dat op het vakantiedienstjaar volgt.

De RVA en het ziekenfonds zullen de uitbetaling van uitkeringen schorsen ten belope van het aantal vakantiedagen waarop de bediende nog gerechtigd is.

E. INHOUDINGEN

a) Op het vakantiegeld lopende de dienstbetrekking

Artikel 2 van de loonbeschermingswet sluit het vakantiegeld uit als loon, wat tot gevolg heeft dat daarop geen sociale zekerheidsbijdragen moeten worden ingehouden. Evenwel wordt voor de heffing van sociale zekerheidsbijdragen het enkel vakantiegeld en de wettelijke aanvulling op het dubbel vakantiegeld opnieuw in het loonbegrip ondergebracht. De gewone RSZ-inhoudingen zijn dus van toepassing op het enkel vakantiegeld. Ook de gewone bedrijfsvoorheffing wordt toegepast.

Het dubbel vakantiegeld is uitgesloten uit het loonbegrip dat wordt gehanteerd voor de heffing van sociale zekerheidsbijdragen. Er wordt evenwel een inhouding op verricht van 13,07%. Een percentage dat toevallig gelijk is aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Op het dubbel vakantiegeld is een exceptionele bedrijfsvoorheffing verschuldigd die hoger ligt dan de gewone voorheffing op lonen.

b) Op het vakantiegeld einde dienstbetrekking

Sedert 1 januari 2007 is het enkel vakantiegeld einde dienstbetrekking onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen, voorheen was het vrij van RSZ. Enkel vakantiegeld uitbetaald aan werknemers met een overeenkomst voor uitzendarbeid of tijdelijke arbeid is nog steeds vrij van RSZ.

Op het enkel vakantiegeld einde dienstbetrekking is evenwel een exceptionele voorheffing verschuldigd.

Op het dubbel vakantiegeld bij uitdiensttreding voor een bediende is een inhouding van 13,07% van toepassing.

Op het aanvullend dubbel vakantiegeld voor de derde, vierde, vijfde en desgevallend zesde dag van de vierde week is geen inhouding van 13,07% van toepassing en dit is ook vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

Voor het dubbel vakantiegeld is eveneens de exceptionele bedrijfsvoorheffing van toepassing.

II. Betaling

Het vakantiegeld wordt rechtstreeks door de werkgever aan de bediende betaald. Ook het vakantiegeld m.b.t. de gelijkgestelde inactiviteitsdagen is ten laste van de werkgever bij wie de belanghebbende werkzaam is op het tijdstip van de gebeurtenis die de inactiviteit heeft veroorzaakt.

In de praktijk wordt het dubbel vakantiegeld aan alle werknemers op eenzelfde tijdstip betaald (in de maanden mei, juni of juli). In zo'n geval wordt het dubbel vakantiegeld meestal betaald op een tijdstip dat zich voor de hoofdvakantie situeert. Deze praktijk wordt gedoogd en is, administratief gezien, ook de meest werkbare.

Het vakantiegeld einde dienstbetrekking wordt uitbetaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bij militieverplichtingen, bij de overgang van statuut, bij voltijdse beroepsloopbaanonderbreking, wanneer de bediende in pensioen gaat en bij overgang naar een deeltijdse tewerkstelling.

III. Verjaring

De vordering met het oog op de uitbetaling van het vakantiegeld van een bediende of een leerling-bediende verjaart na 3 jaar, vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop dat vakantiegeld betrekking heeft.

De publieke rechtsvordering gebaseerd op de overtreding van de wettelijke bepalingen inzake jaarlijkse vakantie verjaart eveneens door verloop van 3 jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK 6

jeugdvakantie

1. Algemeen

Jeugdige werknemers hebben recht op een aantal vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen tijdens het vakantiedienstjaar.

Tevens kunnen zij onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een aantal bijkomende vakantiedagen met een maximum van 4 vakantieweken.

Telkens zij deze bijkomende dagen opnemen kunnen zij aanspraak maken op een jeugd-vakantievergoeding uitbetaald door de RVA.

2. Voorwaarden

Teneinde aanspraak te kunnen maken op deze jeugdvakantie dienen alle jonge werknemers te voldoen aan volgende voorwaarden:

- geen 25 jaar zijn op het einde van het vakantiedienstjaar in de loop waarvan zij voor het eerst bij een werkgever in dienst treden;
- in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies (met inbegrip van de periode van het maken van een eindwerk), leertijd (middenstandsopleiding of industriële leertijd) of opleiding (vorming erkend in het kader van de deeltijdse leerplicht, opleiding erkend door de VDAB, FOREM of ADG in het kader van het inschakelingsparcours) hebben beëindigd;
- na de beëindiging van de studies, leertijd of vorming gedurende ten minste één maand verbonden zijn door één of meerdere arbeidsovereenkomsten (als arbeider of bediende) waarvan deze tewerkstelling ten minste 70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren moet omvatten.

Voorbeeld

Een jongere beëindigde zijn studies in juni 2008 en trad in dienst op 18 september 2008; hij heeft recht op jeugdvakantie in 2009.

Een jongere beëindigde zijn studies in juni 2008 en trad in dienst op 15.2.2009; hij heeft

geen recht op jeugdvakantie omdat hij niet 1 maand gewerkt heeft in het jaar waarin hij zijn studies beëindigde.

3. Jeugdvakantiedagen

De jeugdvakantie kan slechts opgenomen worden tijdens een tewerkstelling als loontrekende en na uitputting van de gewone betaalde vakantie.

Deze dagen kunnen in één of meerdere keren worden genomen per volledige of per halve dag.

De jongere is echter niet verplicht deze jeugdvakantiedagen te nemen.

De jongere die uitzendarbeid heeft verricht en tijdens de daaropvolgende periode van volledige werkloosheid vakantie neemt, heeft dus geen recht op jeugdvakantie, aangezien deze dagen slechts kunnen genomen worden tijdens een tewerkstellingsperiode.

4. Jeugdvakantie-uitkeringen

Het aantal vakantie-uren dat niet meer gedekt is door vakantiegeld wordt omgerekend naar een aantal uitkeringen:

$$\frac{\text{vakantie-uren} \times 6}{\text{normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur}}$$

De jeugdvakantie-uitkering bedraagt 65% van het loon van de jongeren tijdens de eerste maand waarin jeugdvakantie wordt genomen begrensd tot 1.921,71 euro per maand (sedert 1/1/09).

Er wordt geen rekening gehouden met loon van een latere tewerkstelling.

Het maximum dagbedrag is gelijk aan 48,04 euro gerekend in het zesdaagse stelsel.

Een bedrijfsvoorheffing gelijk aan deze van de werkloosheidsuitkeringen wordt ingehouden.

Voorbeeld

De jongere met een maandloon van 2.010 euro die voltijds werkt en één week jeugdvakantie neemt zal $38 \times 6/38 = 6$ daguitkeringen van 48,04 euro ontvangen, zijnde 288,24 euro bruto.

5. Aanvragen jeugdvakantie

De jongere moet de jeugdvakantie-uitkering aanvragen aan de hand van een formulier C103 jeugdvakantie.

Dit formulier dient gedeeltelijk door de jongere en gedeeltelijk door de werkgever te worden ingevuld en vermeldt per maand de genomen jeugdvakantiedagen.

Na elke nieuwe vakantieperiode moet een nieuw formulier ingediend worden.

De uitbetaling gebeurt na elke vakantieperiode, doch ten vroegste in de maand mei.

HOOFDSTUK 7

SENIORVAKANTIE

1. Algemeen

Oudere werknemers vanaf 50 jaar hebben recht op een aantal vakantiedagen en vakantie-geld in verhouding tot het aantal werkdagen en gelijkgestelde dagen tijdens het vakantiedienstjaar.

Tevens kunnen zij onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een aantal bijkomende vakantiedagen met een maximum van 4 vakantieweken.

Telkens zij deze bijkomende dagen opnemen kunnen zij aanspraak maken op een seniorvakantie-uitkering uitbetaald door de RVA.

2. Voorwaarden

Teneinde aanspraak te kunnen maken op deze seniorvakantie dienen de oudere werknemers te voldoen aan volgende voorwaarden:

- op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben; tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst en ressorteren onder het toepassingsgebied van de vakantiewetgeving;
- ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit (dus niet bv. ingevolge tijdskrediet, overmacht, onbetaald verlof) tijdens het vakantiedienstjaar geen recht hebben op 4 weken betaalde vakantie.

Een werknemer kan en dit in tegenstelling tot de jeugdvakantieregeling dus meer dan 1 keer aanspraak maken op seniorvakantie.

3. Seniorvakantiedagen

De seniorvakantie kan slechts opgenomen worden na uitputting van de gewone betaalde wettelijke vakantie

Deze dagen kunnen in één of meerdere keren worden opgenomen per volledige of per halve dag.

De oudere werknemer kan, doch is evenwel niet verplicht, deze seniorvakantiedagen opnemen. Deze uitkeringen zullen immers lager zijn dan het loon voor gepresteerde uren.

De oudere werknemer heeft recht op aanvullende seniorvakantiedagen ten belope van maximum 4 weken verminderd met de wettelijke vakantiedagen waarop hij gerechtigd is.

4. Seniorvakantie-uitkeringen

De seniorvakantie-uitkering bedraagt 65% van het loon van de oudere werknemer tijdens de eerste maand waarin de seniorvakantie wordt genomen begrensd tot 1.921,71 euro per maand (sedert 01/1/09).

Het maximum dagbedrag is gelijk aan 48,04 euro gerekend in het zesdaagse stelsel.

Een bedrijfsvoorheffing gelijk aan deze van de werkloosheidsuitkeringen wordt ingehouden.

Voorbeeld

De oudere werknemer met een maandloon van 2.300 euro die voltijds werkt en één week seniorvakantie neemt zal $38 \times 6/38 = 6$ daguitkeringen van 48,04 euro ontvangen, zijnde 288,24 euro bruto.

5. Aanvragen seniorvakantie

De oudere werknemer moet de seniorvakantie-uitkering aanvragen aan de hand van een formulier C103 seniorvakantie.

Dit formulier dient gedeeltelijk door de oudere werknemer en gedeeltelijk door de werkgever te worden ingevuld en vermeldt per maand de genomen seniorvakantiedagen.

Na elke nieuwe vakantieperiode moet een nieuw formulier worden ingediend.

De aanvraag moet gebeuren uiterlijk op het einde van februari van het jaar dat volgt op het vakantiejaar.

