

Syllabus

Verlof

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Jaarlijkse vakantie	6
Wat is jaarlijkse vakantie?	6
Wie heeft recht op jaarlijkse vakantie?	6
Op hoeveel vakantie heeft uw bediende recht?	9
Hoe gebeuren de opname en de planning van jaarlijkse vakantie?	16
Nog enkele algemene principes i.v.m. jaarlijkse vakantie.....	20
Het vakantiegeld: berekening, uitbetaling en inhoudingen.....	22
Een werknemer treedt uit dienst of gaat in volledig tijdskrediet.....	25
Verrekening van vakantiegeld uitdiensttreding of volledig tijdskrediet.....	31
Een werknemer verandert van arbeidsstelsel	32
2 Aanvullende vakantie	34
Voorwaarden	34
Duur aanvullende vakantie	35
Loon voor de aanvullende vakantie	39
Aanvraag	40
Wat met jeugd- en seniorvakantie?.....	41
Wat met tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting?.....	41
3 Jeugdvakantie	42
Wetgeving.....	42
Principe	42
Voorwaarden	42
Hoeveel jeugdvakantie?	43
Opname.....	43
Uitkering.....	43
Hoe verkrijgt uw werknemer de uitkering?	43
4 Seniorvakantie	46
Wetgeving.....	46
Principe	46
Voorwaarden	46
Hoeveel seniorvakantie?	46
Opname.....	47
Uitkering.....	47
Hoe verkrijgt uw werknemer de uitkering?	47
5 Extra verlof 35-44 jaar	49
Krijgt elke 35-44-jarige 5 extra verlofdagen?	49
Decumulregeling met bestaande extra dagen.....	49
Deeltijdse werknemers	50
Een werknemer wordt 35 jaar in de loop van het jaar. Een andere wordt 45 jaar. Wat met een onvolledig referentiejaar?.....	50
Moeten de betrokken werknemers het extra verlof effectief nemen?.....	51
Kunt u in het arbeidsreglement beperkingen en modaliteiten vastleggen over de opname van het extra verlof?	51
Wat bij niet-opname door overmacht?.....	51

Wat bij uitdiensttreding of volledig tijdskrediet?	52
VIA-middelen ter financiering van het extra verlof	52
6 Arbeidsvrijstelling 45+, 50+ en 55+	53
Geldt de arbeidsvrijstelling voor alle werknemers?	53
Arbeidsvrijstelling?	55
Deeltijdse werknemers	55
Een werknemer wordt in de loop van het jaar 45? Wat met een onvolledig referentiejaar? ...	56
Moeten de betrokken werknemers de arbeidsvrijstelling effectief nemen?.....	56
Kunt u beperkingen en modaliteiten vastleggen over de opname van de arbeidsvrijstelling in het arbeidsreglement?.....	56
Kan de werknemer de betaling eisen van niet genomen av-dagen of av-uren?	57
Moet u de arbeidsvrijstelling in dagen toekennen?.....	57
VIA-middelen ter financiering van de arbeidsvrijstelling.....	58
Kunt u rsz-vermindering krijgen voor de arbeidsvrijstelling?	58
7 Extralegale vakantiedagen	60
Bijlagen.....	61
Bijlage 1: begrippen en afkortingen	62
Bijlage 2: voorbeeld vakantiekaart	64
Bijlage 3: Formule jv	65
Bijlage 4: vakantieattesten bij uitdiensttreding	66
Bijlage 5: Voorbeeld verrekening bediende ao voor interim- of tijdelijke arbeid of als gesco bij plaatselijk bestuur	68
Bijlage 6: (Extra) aandachtspunten bij berekening ajv voor ‘deeltijders-hervatters’	69

Inleiding

In de privésector in ons land verdienen werknemers **wettelijke vakantierechten** op basis van hun werk in het voorgaande kalenderjaar. Voor uw arbeiders moet u dat niet zelf opvolgen want daarvoor bent u (automatisch) aangesloten bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. Die vakantiekas beheert hun vakantierechten en het loon en de extra vergoeding ervoor, het enkel en dubbel vakantiegeld.

Voor uw bedienden is dat anders: u staat als werkgever zelf in voor hun jaarlijkse vakantie. U berekent hun vakantierechten en betaalt het vakantiegeld uit. Wellicht helpt uw sociaal secretariaat u daarbij. Maar u wordt zo goed als zeker geconfronteerd met verschillende vragen of situaties.

Naast dit recht op (maximum) vier weken vakantie bestaan er nog andere 'verlofrechten'.

Sinds 1 april 2012 heeft een werknemer die een activiteit als loontrekkende begint of hervat, recht op **aanvullende vakantie**.

Werknemers die geen (volledige) jaarlijkse vakantierechten genieten, kunnen eventueel een beroep doen op **jeugd- of seniorvakantie**.

En dan is er nog het '**sectoraal' verlof**. Vanaf 35 jaar hebben werknemers op bepaalde voorwaarden recht op extra verlof. Vanaf 45 jaar hebben zij recht op arbeidsvrijstelling tot 36 uur, vanaf 50 jaar tot 34 uur en vanaf 55 jaar tot 32 uur. Dat laatste geldt enkel voor PC 329.01 en niet voor PC 329.03.

En ten slotte kunt u ook nog **extralegale vakantie** toekennen.

Een kluwen van verlofsystemen dus. Deze syllabus helpt u het overzicht te bewaren.

1 Jaarlijkse vakantie

Wat is jaarlijkse vakantie?

Jaarlijkse vakantie (jv) is de wettelijk vastgelegde vakantie van werknemers uit de privésector. Zij is geregeld in:

- de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Staatsblad 30 september 1971)
- het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Staatsblad 6 april 1967)

Jaarlijkse vakantie is het recht van de werknemer op afwezigheid waarbij de arbeidsovereenkomst geschorst wordt, met behoud van loon. Dat loon is het vakantiegeld.

Wie heeft recht op jaarlijkse vakantie?

Een werknemer heeft recht op jaarlijkse vakantie als hij aan volgende voorwaarden voldoet:

1. hij valt onder het toepassingsgebied van jaarlijkse vakantie
2. hij leverde in het vakantiedienstjaar werkperiodes onder het toepassingsgebied van jaarlijkse vakantie
3. hij levert in het vakantiejaar werkperiodes onder het toepassingsgebied van jaarlijkse vakantie

Sinds 1 april 2012 heeft een werknemer die een activiteit als loontrekkende begint of hervat, recht op '**aanvullende vakantie**'. Een uitgebreide toelichting vindt u in hoofdstuk 2.

Naast het recht op jaarlijkse vakantie hebben sommige jongere werknemers recht op jeugdvakantie. Oudere werknemers hebben onder bepaalde voorwaarden recht op seniorvakantie. Ook bij die twee types van vakantie krijgt u een toelichting (hoofdstuk 3).

De werknemer valt onder het toepassingsgebied van jaarlijkse vakantie:

De vakantieregeling voor werknemers is van toepassing op alle personen die onderworpen zijn aan de regeling jaarlijkse vakantie in het stelsel van de sociale

zekerheid voor werknemers, met uitzondering van de werknemers die onderworpen zijn aan een specifieke vakantiereglementering (vb. ambtenaren).¹

Concreet zijn dat de werknemers onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid die aan de hand van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn of arbeid verrichten in gelijkaardige omstandigheden.

Een overzicht van de meest voorkomende vormen van medewerking:

Recht op jaarlijkse vakantie	Geen recht op jaarlijkse vakantie
Werknemers met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan Belgische sociale zekerheid (ook gescó's, dac'ers in privé-instellingen)	Werknemers die in buitenland werken en niet onderworpen zijn aan Belgische sociale zekerheid
Kunstenaars (uitz. kunstenaars met zelfstandigenstatuut)	Medewerkers vrijgesteld van rsz of met beperkte rsz-onderwerping bv. betaalde sportbeoefenaars, 25-dagenregel, vrijwilligers,
Uitzendkrachten	Werknemers met eigen vakantieregeling bv. het grootste deel van het overheidspersoneel
Deeltijds leren/deeltijds werken met arbeidsovereenkomst	Zelfstandigen
Jobstudenten (volgens gewone tewerkstelling)	Jobstudenten volgens gunstig stelsel (50 arbeidsdagen per jaar)
	Volledig werklozen

Werft u een medewerker aan en bent u niet zeker of hij door zijn voorgaande tewerkstelling vakantie-rechten opbouwde, dan brengt het vakantieattest normaal klaarheid. Zoniet, neem dan contact met Sociare op 02/503 18 11 of via info@sociare.be.

De werknemer werkte in het vakantiedienstjaar onder het toepassingsgebied jaarlijkse vakantie

Om in 2018 recht te hebben op vakantie, moet de werknemer in 2017 gewerkt hebben onder het toepassingsgebied van jaarlijkse vakantie.

We onderscheiden twee begrippen:

- *Vakantiedienstjaar (vdj)*: het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de werknemer de vakantie neemt. De werkperiodes (en daarmee

¹ De jaarlijkse vakantiewetgeving is gelijklopend met de onderwerping aan de sociale zekerheidswetgeving voor werknemers.

gelijkgestelde periodes) bepalen hoeveel vakantie de werknemer kan opnemen in het vakantiejaar.

- *Vakantiejaar (vj)*: het kalenderjaar dat onmiddellijk volgt op het vakantiedienstjaar. Dat is het jaar waarin de vakantie wordt toegekend. Die vakantie verdiende de werknemer door werkperiodes (en daarmee gelijkgestelde periodes) in het vakantiedienstjaar.

2018 is dus het vakantiejaar voor het vakantiedienstjaar 2017, maar ook het vakantiedienstjaar voor het vakantiejaar 2019. Om te weten op hoeveel vakantiedagen een werknemer in een bepaald vakantiejaar recht heeft, kijkt u dus naar de werkperiodes in het vakantiedienstjaar.

Voorbeeld 1: Een werknemer komt op 1 februari 2018 bij u in dienst. Voordien werkte zij bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. *Heeft zij dit jaar in uw organisatie recht op jaarlijkse vakantie?*

Nee. Zij heeft in het vakantiedienstjaar 2017 geen werkperiodes onder het toepassingsgebied jaarlijkse vakantie. De RSZ heeft immers een eigen specifieke (overheids)regeling. Wil zij toch verlof nemen in 2018, dan kan ze, naast het eventuele extrawettelijke verlof in uw organisatie, vragen om onbetaald verlof te nemen. Als u akkoord gaat, komt u dat best schriftelijk overeen (zie onze modelovereenkomst). De werknemer kan ook een beroep doen op aanvullende vakantie (zie toelichting in hoofdstuk 2).

Voorbeeld 2: Een werknemer studeerde in september 2017 af. Hij combineerde zijn studies met werken. Op 1 januari 2018 komt hij bij u in dienst als nieuwe werknemer. *Heeft hij in uw organisatie recht op jaarlijkse vakantie in 2018?* Het antwoord op die vraag hangt af van de tewerkstelling in het vakantiedienstjaar 2017.

- Als hij onder de gunstige rsz-studentenregeling werkte, heeft hij in het vakantiejaar 2018 geen recht op jaarlijkse vakantie.

De gunstige studentenregeling houdt in dat hij maximaal 50 dagen werkte. Als hij daarbij aan bepaalde voorwaarden voldeed, werkte hij vrij van rsz en was slechts een solidariteitsbijdrage op zijn loon verschuldigd. Dan was hij niet onderworpen aan de sociale zekerheid en heeft hij dus geen werkperiodes onder het toepassingsgebied van de vakantiewet.

- Verrichtte hij het werk als gewone werknemer, dan heeft hij wel recht op jaarlijkse vakantie in 2018.

Hoe u het aantal vakantierechten berekent leest u verder in de syllabus. Mogelijk heeft de werknemer bovendien recht op aanvullende jeugdvakantie in 2018. Ook daarover leest u verder meer.

De werknemer heeft in het vakantiejaar werkperiodes onder het toepassingsgebied van jaarlijkse vakantie

Ook op het ogenblik van opname van de jaarlijkse vakantie moet de werknemer onderworpen zijn aan het toepassingsgebied van de vakantiewetgeving.

Voorbeeld: Een werknemer werkte in 2017 als werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst in een grootwarenhuis. Sinds 1 september 2017 hervatte hij zijn studies.

U neemt hem in 2018 in dienst als jobstudent volgens het gunstig (rsz-vrije) studentenstelsel. Tijdens die tewerkstelling is de werknemer niet onderworpen aan de regeling van jaarlijkse vakantie. Ook al heeft hij in het vakantiedienstjaar 2017 vakantierechten opgebouwd voor het vakantiejaar 2018, toch kan hij die vakantie niet in uw organisatie nemen.

Op hoeveel vakantie heeft uw bediende recht?

Een bediende heeft recht op maximum vier weken jaarlijkse vakantie. U berekent de vakantieduur op basis van volgende twee principes:

Principe 1: De vakantieduur staat in functie van de werkperiodes (of daarmee gelijkgestelde periodes) tijdens het vakantiedienstjaar

Om te bepalen op hoeveel vakantie een bediende recht heeft, kijkt u naar de gewerkte en daarmee gelijkgestelde periodes (zie p. 13) in het vakantiedienstjaar. Een bediende met een volledig gewerkt vakantiedienstjaar heeft recht op 4 weken jaarlijkse vakantie in het vakantiejaar. **Concreet:** per maand tewerkstelling heeft een bediende, in een zesdagenstelsel, recht op 2 vakantiedagen.

Een **voltijdse bediende** heeft dus recht op 24 vakantiedagen. Om het resultaat om te zetten naar het vijfdagenstelsel, brengt u per schijf van 6 vakantiedagen (= één week) één dag in mindering: 24 vakantiedagen worden er dus 20 (24 - 4) in het vijfdagenstelsel. De omzetting naar een vijfdagenstelsel gebeurt in de praktijk ook vaak door de breuk 5/6 toe te passen. Dat geeft hetzelfde resultaat als u de uitkomst (in geval van een kommagetal) afrondt naar boven op het dichtstbijzijnde gehele getal.

Voorbeeld: Een bediende met 6 gewerkte maanden in 2016, heeft in 2017 recht op 10 (12 - 2) vakantiedagen. Of door toepassing van de breuk 5/6: $6 \times 2 \times 5/6 = 10$ vakantiedagen.

Voorbeeld: Een bediende met 2 gewerkte maanden in 2017, heeft in 2018 recht op 4 vakantiedagen. Hier geen omzetting naar een vijfdagenweek omdat er geen volledige week vakantie opgebouwd is. U past de omzetting dus enkel toe als de voltijdse bediende 6 of meer vakantiedagen heeft opgebouwd.

Voor voltijders kunt u er voor eenvoudige toepassingen volgende overzichtstabel bijnemen:²

Gewerkte en gelijkgestelde maanden in vdj	Vakantiedagen in vj	
	Zesdagenweek	Vijfdagenweek
0,5	1	1

² U bent niet verplicht om onvolledige maanden in aanmerking te nemen. Meer uitleg vindt op pagina 14.

1	2	2
1,5	3	3
2	4	4
2,5	5	5
3	6	5
3,5	7	6
4	8	7
4,5	9	8
5	10	9
5,5	11	10
6	12	10
6,5	13	11
7	14	12
7,5	15	13
8	16	14
8,5	17	15
9	18	15
9,5	19	16
10	20	17
10,5	21	18
11	22	19
11,5	23	20
12	24	20

Voor deeltijders berekent u de vakantierechten pro rata. Een bediende in een arbeidsstelsel van 4/5 (werkt vier volle dagen) heeft recht op vier weken van 4 dagen, in totaal op 16 vakantiedagen. Het is soms praktischer om in vakantieuren te rekenen. Een werknemer die een heel jaar 20 uur per week werkt, heeft het volgende jaar recht op vier weken van 20 uur/week of in totaal 80 vakantieuren.

Het maakt niet uit of de werkperiodes in het vakantiedienstjaar gebeuren *bij een of meerdere werkgevers*. De werkperiodes moeten natuurlijk wel verricht zijn onder het werknemersstelsel sociale zekerheid.

Wat met onvolledige maanden? Zie pagina 14.

Principe 2: Men kan niet meer vakantie nemen dan het arbeidsstelsel op het ogenblik van het opnemen van vakantie mogelijk maakt

Als een bediende op het moment dat hij vakantie wil nemen, in het vakantiejaar in een lager arbeidsstelsel werkt dan het arbeidsstelsel in het vakantiedienstjaar,

dan wordt de vakantieduur berekend aan de hand van dat lagere arbeidsstelsel. Ligt het arbeidsstelsel hoger bij opname van vakantie, dan geldt het 1^{ste} principe: berekening van de vakantieduur in functie van het lagere arbeidsstelsel in het vakantiedienstjaar.

Voorbeeld

Een bediende werkt in 2017 een volledig jaar voltijds (38 uur/week). Vanaf 1 januari 2018 werkt hij deeltijds (19 uur/week). De bediende heeft voltijdse rechten opgebouwd (20 voltijdse vakantiedagen) maar kan maar deeltijdse rechten opnemen: 4 weken van 19 uur/week of 76 vakantie-uren. De overige 10 (volledige) vakantiedagen waar hij recht op heeft, krijgt hij in december 2018 uitbetaald (zie p. 33).

Wat bij verschillende arbeidsstelsels in het vakantiedienstjaar?

In dat geval vergelijkt u elk arbeidsstelsel in het vakantiedienstjaar met het arbeidsstelsel op het moment van vakantie.

Voorbeeld:

Een bediende werkt in 2017 6 maanden halftijds en 6 maanden voltijds. Vanaf 1 januari 2018 werkt hij 4/5. Wat zijn de vakantierechten vanaf 1 januari 2018?

De rechten opgebouwd tijdens de zes maanden halftijdse tewerkstelling kan de bediende volledig opnemen: 5 vakantiedagen ($2 \times 6 \times 1/2 \times 5/6$). De rechten opgebouwd tijdens de voltijdse tewerkstelling moeten worden herleid naar een 4/5 tewerkstelling (= principe 2): 8 vakantiedagen ($= 6 \times 2 \times 4/5 \times 5/6$) (i.p.v. 10 vd).

In totaal heeft de bediende op het moment van opname van vakantie dus recht op **13 vakantiedagen**. De twee verloren vakantiedagen worden uitbetaald in december 2018 (zie p. 33)

Wat als de bediende van arbeidsstelsel verandert in de loop van het vakantiejaar? En wat als hij in dat eerste arbeidsstelsel al vakantie genomen heeft?

Het berekenen van het aantal vakantiedagen op het ogenblik van opname van vakantie, is een **momentopname**. Op 1 januari van het vakantiedienstjaar weet u wat er opgebouwd is in het vakantiedienstjaar en kunt u dus, rekening houdend met het huidig arbeidsstelsel, de vakantieduur berekenen. Als de bediende echter in de loop van het vakantiejaar van arbeidsstelsel verandert, berekent u, op basis van het nieuwe arbeidsstelsel, opnieuw de vakantieduur (zie voorbeeld 1). Heeft de bediende in dat eerdere arbeidsstelsel datzelfde jaar al vakantie genomen?

Dan brengt u die vakantiedagen (zo nodig verhoudingsgewijs) in mindering (zie voorbeelden 2, 3 en 4). U houdt rekening met het principe van (maximum) vier weken vakantie. De voorbeelden hieronder lichten dit principe toe.

Voorbeeld 1: Een bediende werkt in 2017 6 maanden halftijds (19 uur/week) en 6 maanden voltijds (38 uur/week). Ook in de periode januari-februari 2018 werkt hij voltijds. Vanaf 1 maart neemt hij een jaar **halftijds** tijdskrediet.

Recht vanaf 1 januari 2018? 15 vakantiedagen (5 vd voor 6 m halftijdse tewerkstelling en 10 vd voor 6 m voltijdse tewerkstelling).

Recht vanaf 1 maart 2018? U berekent de vakantierechten opnieuw maar nu rekening houdend met het huidige arbeidsstelsel, d.i. halftijds:

-de rechten opgebouwd tijdens de zes maanden halftijdse tewerkstelling kan de bediende volledig opnemen: 5 (volledige) vakantiedagen ($2 \times 6 \times 1/2 \times 5/6$) of 38 vakantie-uren³

-de rechten opgebouwd tijdens de voltijdse tewerkstelling moeten we herleiden naar een halftijdse tewerkstelling (principe 2): 5 (volledige) vakantiedagen ($=2 \times 6 \times 1/2 \times 5/6$) of 38 vakantie-uren

-Totaal vakantierecht is **10 volledige (of 20 halve) vakantiedagen**. De 5 verloren vakantiedagen worden uitbetaald in december 2018 (zie pagina 33)

Voorbeeld 2: Zelfde situatie als voorbeeld 1. Wat als de bediende in januari 2018 al een week vakantie heeft genomen? Wat zijn dan de vakantierechten vanaf 1 maart?

U berekent, zoals in voorbeeld 1, de vakantierechten op basis van beide principes. Dat geeft een recht van 10 vakantiedagen. Volgende stap is het in mindering brengen van de al opgenomen vakantie dat vakantiejaar. Die al genomen vakantiedagen rekent u eerst om naar het huidig arbeidsstelsel (1/2) en trekt u dan af van het vakantierecht: 5 vakantiedagen in een voltijds arbeidsstelsel omgezet naar een halftijds arbeidsstelsel geeft 2,5 vakantiedagen $DUS 10 - 2,5 = 7,5$. De bediende heeft vanaf 1 maart nog recht op **7,5 volledige (of 15 halve) vakantiedagen**.

Door de al genomen vakantierechten om te zetten naar het huidige, lagere arbeidsstelsel, kan de werknemer de vakantie nemen waar hij recht op heeft: 4 weken.

Voorbeeld 3: Werknemer werkt een heel jaar voltijds in 2017, in 2018 werkt hij halftijds tot 31 januari en neemt die maand een week vakantie (= 2,5 vd). Vanaf 1 februari werkt hij terug voltijds. Wat zijn de vakantierechten vanaf 1 februari 2018?

Hij heeft recht op 20 vakantiedagen – 5 vakantiedagen (1 week vakantie in huidig stelsel) = 15 vd.

Als u de al genomen vakantiedagen niet zou omzetten ($20 \text{ vd} - 2,5 = 17,5 \text{ vd}$), dan geeft u de werknemer meer dan 4 weken vakantie.

Voorbeeld 4: Werknemer werkt een heel jaar halftijds in 2017, in 2018 werkt hij halftijds tot 30 juni en neemt in die periode twee weken vakantie (= 5 vd). Vanaf 1 juli 2018 werkt hij voltijds. Wat zijn de vakantierechten vanaf 1 juli 2018?

De werknemer heeft recht op $10 - 5$ (niet omzetten) = 5 (volledige) vakantiedagen.

Een mogelijke hulp bij meer complexe vakantieurberekeningen zijn de formules in bijlage 3.

³ Meer uitleg bij de gebruikte formules vindt u in bijlage 3.

Overzicht van de met effectieve werkperiodes gelijkgestelde periodes

Gelijkstelling	Duur van de gelijkstelling
afwezigheden waarvoor loon verschuldigd is waar rsz op wordt afgehouden (bv. feestdagen, jaarlijkse vakantie, kort verzuim, bijkomende vakantie, compensatie i.k.v. arbeidsduurvermindering)	volledige duur
Jeugdvakantie	volledige duur
Seniorvakantie	volledige duur
arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte	volledige arbeidsongeschiktheid: onbeperkte gelijkstelling. ⁴ gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van minstens 66% ⁵ : 12 maanden gelijkstelling
arbeidsongeschiktheid wegens gewoon ongeval	12 maanden ⁶ (<i>elke arbeidsonderbreking wegens een ongeval na werkhervatting van minder dan 14 dagen, is een voorzetting van de vorige onderbreking en telt mee in de 12 maanden</i>)
arbeidsongeschiktheid wegens gewone ziekte	12 maanden ⁷ (<i>elke arbeidsonderbreking wegens een ziekte na werkhervatting van minder dan 14 dagen, is een voorzetting van de vorige onderbreking en telt mee in de 12 maanden</i>)
zwangerschaps- en bevallingsrust (of omzetting in vaderschapsverlof bij ziekte of overlijden van de moeder)	volledige duur
militaire verplichtingen/burgerdienst	12 maanden (tenzij bij wederoproeping onder de wapens: onbeperkt) (<i>geen gelijkstelling als militaire verplichting om tuchtredekenen</i>)
vervullen van burgerplichten (bv. voogd, getuige voor het gerecht, kiezer, lid van kiesbureau)	volledige duur

⁴ Met ook gelijkstelling van onvolledige ziektedagen in het kader van gedeeltelijke werkhervatting

⁵ Dat percentage wordt in bepaalde gevallen niet toegepast (kb jaarlijkse vakantie)

⁶ Met ook gelijkstelling van onvolledige ziektedagen in het kader van gedeeltelijke werkhervatting (meer info: zie onze syllabus arbeidsongeschiktheid)

⁷ Met ook gelijkstelling van onvolledige ziektedagen in het kader van gedeeltelijke werkhervatting (meer info: zie onze syllabus arbeidsongeschiktheid)

uitoefening van een - openbaar mandaat zonder loonwaarborg en - politiek verlof met loonwaarborg	volledige duur (Opgelet: géén gelijkstelling voor politiek verlof zonder loonwaarborg voor burgemeester, schepen, voorzitter of lid van een bureau van een districtsraad, voorzitter van het OCMW)
uitoefening van de functie van rechter of raadsheer in sociale zaken	volledige duur
syndicale opdracht	volledige duur
cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie	volledige duur
lockout en erkende staking	volledige duur
educatief verlof	volledige duur
profylactisch verlof door (dreigend) contact met besmettelijke ziekte: - pokken - poliomyelitis, epidemische encefalitis, - (para)tyfus, malleus - roodvonk - meningitis cerebrospinalis - difterie	afhankelijk van de besmettelijke ziekte: - 18 dagen - 17 dagen - 12 dagen - 10 dagen - 9 dagen - 7 dagen
profylactisch en lactatieverlof	volledige duur (max. vijf maanden na dag van de bevalling)
Vaderschapsverlof	volledige duur (max. 10 dagen)
Adoptieverlof	volledige duur
Pleegzorgverlof/pleegouderverlof	volledige duur
borstvoedingspauzes	volledige duur
aanvullende vakantie	volledige duur
economische werkloosheid bedienden	volledige duur
tijdelijke werkloosheid ingevolge staking (enkel voor arbeiders)	Volledige duur
tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk door economische oorzaken (enkel arbeiders; op bepaalde voorwaarden)	Volledige duur
feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid arbeiders	Volledige duur
tijdelijke werkloosheid tussen 22/03/2016 tot 21/01/2017 wegens	Volledige duur

Opmerking

De gelijkstelling geldt enkel als en zolang de bediende verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld: Een bediende is bij u in dienst met een contract van bepaalde duur van 1 september 2017 tot 31 maart 2018. Zij is zwanger en op 7 januari 2018 gaat zij met bevallingsrust. Op 21 januari 2018 bevalt zij. Haar bevallingsrust loopt dus tot 20 april 2018. Maar aangezien haar arbeidsovereenkomst afloopt op 31 maart 2018, is de periode van bevallingsrust maar gelijkgesteld met effectieve werkperiodes tot 31 maart 2018.

Wat met onvolledige maanden?

De wet schrijft niet voor wat te doen bij *onvolledige maanden*. Dat beslist u binnen uw organisatie dus zelf. We geven u een aantal suggesties:

- u kunt voor werkperiodes gestart voor de 15de van de maand, die maand in aanmerking nemen als een volledige maand. Voor werkperiodes vanaf de 15^{de}, neemt u die maand in aanmerking als halve maand.
- u kunt de regeling van arbeiders gebruiken. Bij arbeiders hangt het aantal vakantiedagen in het vakantiejaar af van het aantal gewerkte (of gelijkgestelde) *dagen* in het vakantiedienstjaar. Voor het in aanmerking nemen van halve maanden, gebruikt u dan volgende tabel:

Gewerkte (gelijkgestelde) dagen (voltijds en vijfdagenstelsel)	Vakantiedagen (voltijds en vijfdagenstelsel)
0 tot 9	0
10 tot 19	1
20 tot 31	2

- u berekent het recht helemaal pro rata
- u houdt geen rekening met onvolledige maanden.

U bent wel verplicht om voor een bediende die in de loop van het vakantiedienstjaar verschillende keren een gedeelte van een maand presteerde, die verschillende delen samen te voegen als het eindresultaat één of meerdere maanden bedraagt.

Voorbeeld: een bediende komt bij u in dienst op 1 maart 2018 (vijfdagenstelsel). Tot 28 februari 2018 werkte hij bij een andere organisatie. Daar kwam hij in dienst op 14 februari 2017.

Om zijn vakantierechten van het vakantiejaar 2018 te berekenen kijkt u naar de werkperiodes in het vakantiedienstjaar 2017. Hij heeft 10 maanden + 15 dagen gewerkt. Hij heeft dus recht op 17 vakantiedagen.

Neemt u ook die 15 dagen in aanmerking, dan heeft hij recht op 18 vakantiedagen. Maar u bent daar niet toe verplicht.
Stel dat hij voordien ook nog werkte, van 1 december 2016 tot 15 januari 2017. Dan bent u verplicht rekening te houden met de twee halve maanden tewerkstelling.

Hoe gebeuren de opname en de planning van jaarlijkse vakantie?

Hoe gaat u de vakantie plannen in uw organisatie? Hoe gebeurt de opname van de vakantierechten? Wanneer moet of mag de werknemer die vakantie opnemen? En wat met niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar? Op die vragen vindt u in dit onderdeel een antwoord. De regels van opname en planning van jaarlijkse vakantie gelden uiteraard ook voor uw arbeiders.

Collectieve of individuele planning van de vakantie

Voor een vlotte werkorganisatie kan het aangewezen zijn (een deel van) de vakantiedagen gelijktijdig te laten nemen, door alle werknemers of een bepaalde dienst of categorie.

(In theorie kan het paritair comité (een deel van) de vakantieperiode vastleggen. Maar dat gebeurt niet in onze sector.)

Uw ondernemingsraad kan collectieve vakantiedagen of -periode(s) vastleggen, voor de hele organisatie, per afdeling of per groep.

Doet die dat niet of is er in uw organisatie geen ondernemingsraad, dan legt u ze vast in overleg met de vakbondsafvaardiging.

Is er in uw organisatie geen vakbondsafvaardiging, dan moet de collectieve planning in overleg met de werknemers gebeuren.

De data van de collectieve jaarlijkse vakantie neemt u zonder procedure op in het arbeidsreglement. U moet ze ook meedelen aan het Toezicht Sociale Wetten.

Er is geen wettelijke deadline voor het vastleggen van een volledige of gedeeltelijke collectieve opname van de wettelijke vakantie. Maar het is logisch dat dat best uiterlijk in het begin van het jaar gebeurt.

Is er geen collectieve planning (of is er slechts een gedeeltelijke collectieve planning), dan gebeurt de opname van de (resterende) vakantie immers individueel, in afspraak tussen u en de werknemer.

Een handig instrument daarbij is een vakantiekaart, waarvan u als bijlage een voorbeeld terugvindt.

Bereikt u geen akkoord, dan kan het geschil (in kortgeding) beslecht worden door de Arbeidsrechtbank.

Opname van de vakantie moet in het vakantiejaar

De wetgeving jaarlijkse vakantie schrijft voor dat de werknemer zijn wettelijke vakantie in het vakantiejaar moet nemen, voor 1 januari van het volgende kalenderjaar. Het overdragen van vakantiedagen naar dat volgend kalenderjaar mag dus niet. Afspraken in het arbeidsreglement over een overdracht van een beperkt aantal dagen naar de eerste maanden van volgend jaar gedooft de sociale inspectie. Maar dat is een extralegaal voordeel, waardoor die dagen het karakter van wettelijke vakantiedagen verliezen. Het principe blijft dus dat vakantie die op 1 januari van het vakantiejaar niet is opgenomen, verloren is. Een veel voorkomend misverstand is dat er een recht is op betaling van niet genomen vakantiedagen. (zie verder)

Andere regels bij de planning van de vakantie

Ervan uitgaande dat ze (voldoende) vakantierechten hebben gelden volgende regels voor de opname van vakantiedagen:

- werknemers met (schoolgaande) kinderen kunnen bij voorkeur hun vakantie tijdens de schoolvakanties nemen
- elke werknemer kan in ieder geval een ononderbroken week vakantie nemen
- tenzij hij het anders wil, kan elke werknemer tussen 1 mei en 31 oktober als volgt zijn vakantie nemen:
 - 3 opeenvolgende weken wanneer hij jonger dan 18 jaar was op 31 december van het vakantiedienstjaar*
 - 2 opeenvolgende weken in het andere geval
- bij de planning van de resterende vakantiedagen moet men rekening houden met de werking van de organisatie. Waar mogelijk nemen de werknemers die resterende vakantiedagen tijdens de periode van verminderde afwezigheid of naar aanleiding van gewestelijke, plaatselijke of andere feestdagen
- opname in halve dagen kan niet, uitgezonderd:
 - halve dagen vakantie die met een halve dag gewone inactiviteit (bv. bij een vaste vrije woensdag- of vrijdagmiddag) of een halve dag aanvullende vakantie aangevuld worden
 - halve dagen aanvullende vakantie die met een halve dag gewone inactiviteit aangevuld worden
 - de opname in halve dagen van (maximum) 3 dagen van de 4de vakantieweek, op vraag van de werknemer. U mag zich daar als werkgever tegen verzetten als dat de werkzaamheden verstoort.

*Werknemers van 18 jaar of ouder kunnen vragen om de derde vakantieweek aan de eerste twee toe te voegen. U kunt zich daar als werkgever tegen verzetten als dat de werkzaamheden verstoort. Ook kunnen alle werknemers ongeacht hun leeftijd vragen de vierde vakantieweek bij de andere vakantieweken te voegen, maar ook dat kunt u om dezelfde reden weigeren.

Bepaalde dagen kunt u niet als jaarlijkse vakantie aanrekenen

Concreet gaat het daarbij om:

- feestdagen: dat zijn de wettelijke feestdagen, de vervangingsdagen voor de feestdagen die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitdag en de inhaalrustdagen voor arbeid op feestdagen
- dagen zwangerschaps- of bevallingsrust. Ook al begint de zwangerschapsrust na de aanvang van de vakantie, toch worden die dagen zwangerschapsrust geen vakantie. De werknemster kan de resterende vakantiedagen later opnemen. Een werknemster heeft recht op 15 weken moederschapsrust, waarvan 5+1 weken voor de bevalling (prenatale rust) en 9 weken na de bevalling (postnatale rust). Zij kan zelf beslissen 5 weken prenatale rust over te dragen na de bevalling. De week voor de bevalling is de verplichte week.
- dagen waarop de werknemer educatief verlof neemt
- zondagen en rustdagen als gevolg van overwerk en werk op zondagen.
- de gewone inactiviteitdag in de organisatie in een vijfdaagstelsel (meestal de zaterdag) en elke andere gewone inactiviteitdag die voortvloeit uit de vermindering van de arbeidsduur beneden de wekelijkse limiet
- bepaalde met werkperiodes gelijkgestelde dagen tenzij de oorzaak van de gelijkstelling zich voordoet tijdens de vakantie. Meer toelichting krijgt u in het volgende onderdeel.

Voorbeeld: van 11 tot 31 juli 2018 is er collectief verlof. Een werknemster plant op 1 augustus 2018 in zwangerschapsrust te gaan. Haar voorziene bevallingsdatum is 14 augustus 2018. Zij bevalt echter vroeger, op 1 augustus 2018. Bijgevolg zult u de vakantie in de verplichte week voor de bevalling, de periode van 25 tot 31 juli 2018, moeten omzetten in bevallingsrust. De werknemster kan die vakantiedagen later opnemen.

Arbeidsongeschiktheid en jaarlijkse vakantie: welke schorsing primeert?

Tot en met het vakantiejaar 2023 is het antwoord eenvoudig: de eerste schorsing primeert.

Plant de werknemer een week vakantie maar wordt hij een dag voordien arbeidsongeschikt, dan primeert de arbeidsongeschiktheid en kan hij die week vakantie later nog opnemen. Als de werknemer tijdens die week vakantie arbeidsongeschikt wordt, dan blijven de afwezigheidsdagen vakantiedagen, en kan de werknemer deze later niet meer opnemen.

Dat laatste is in strijd met het Europees recht, dat bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op 4 weken vakantie. Een aanpassing drong zich dus op.

Vanaf het vakantiejaar 2024 geldt de regel: vakantie is vakantie en ziek is ziek.

In die nieuwe regeling behouden de ziektedagen het karakter van ziekte, ook al vallen ze samen met vakantie.

Wordt een werknemer ziek tijdens een periode van vakantie dan mogen deze ziektedagen niet meer als jaarlijkse vakantiedagen worden aangerekend. De werknemer ontvangt gewaarborgd loon voor ziekte en behoudt het recht om de vakantiedagen later nog op te nemen.

Er zijn wel wat voorwaarden. De werknemer moet:

- de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van het verblijfsadres als dat niet het normale gekende adres is,
- een medisch attest voorleggen, ook als dit niet vereist is op basis van de normale regels. Er wordt nog een model van medisch attest ontwikkeld voor deze specifieke situatie,
- uitdrukkelijk vragen om de vakantiedagen die samenvallen met arbeidsongeschiktheidsdagen later te kunnen opnemen.

En wat met andere afwezigheden die samenvallen met vakantie?

Deze nieuwe regeling geldt niet alleen in geval van ziekte maar voor al deze afwezigheden die zich voordoen tijdens een vakantieperiode:

- ziekte en 'gewoon' ongeval
- arbeidsongeval en beroepsziekte
- moederschapsrust of vaderschapsverlof ('omgezette moederschapsrust')
- profylactisch verlof
- geboorteverlof
- adoptieverlof
- pleegzorgverlof en pleegouderverlof

De werknemer heeft de mogelijkheid om de vakantiedagen die hij niet kon opnemen omwille van één van de hierboven genoemde arbeidsonderbrekingen + omwille van 'deelname aan cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie', over te dragen, en dit tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.

Nog enkele algemene principes i.v.m. jaarlijkse vakantie

Jaarlijkse vakantie: een verplicht onderdeel van uw arbeidsreglement

De wet van 8 april 1965 bevat de vermeldingen die u moet opnemen in uw arbeidsreglement. Wat vakantie betreft (artikel 6, 10°):

”a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;”

Een modelclausule voor het arbeidsreglement vindt u in ons [model van arbeidsreglement](#).

Wat met niet opgenomen vakantie? Overdragen? Uitbetalen?

Zoals eerder al vermeld moet de vakantie tijdens het vakantiejaar worden toegekend. Wettelijke vakantie moet dus opgenomen zijn vóór 1 januari van het volgende vakantiejaar. Het overdragen van vakantiedagen naar het volgende vakantiejaar is niet toegelaten.

Afspraken in het arbeidsreglement over een overdracht van een beperkt aantal dagen (voor opname in de laatste dagen van de kerstvakantie bv.) gedooft de sociale inspectie.

U noteert dergelijke ‘overgedragen’ dagen best als extralegale vakantiedagen. Dan is tegelijk duidelijk dat ze niet in aanmerking komen bij een eventuele betaling van vertrekvakantiegeld.

Het principe blijft dus dat vakantie die op het einde van het vakantiejaar niet opgenomen is, verloren is.

Vanaf vakantiejaar 2024 geldt een afwijking op dit principe. Het wordt voor de werknemer mogelijk om in bepaalde situaties en onder bepaalde voorwaarden de vakantiedagen die de werknemer niet kon opnemen, over te dragen, en dit tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar. U mag dit als werkgever niet weigeren.

Het gaat over de vakantiedagen die de werknemer niet kon opnemen omwille van de afwezigheden die zich voordeden tijdens een vakantieperiode wegens:

- ziekte en 'gewoon' ongeval
- arbeidsongeval en beroepsziekte
- moederschapsrust of vaderschapsverlof ('omgezette moederschapsrust')
- profylactisch verlof
- geboorteverlof
- adoptieverlof
- pleegzorgverlof en pleegouderverlof
- deelname aan cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie

Om de vakantiedagen te kunnen overdragen moet de werknemer voldoen aan volgende voorwaarden:

- de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van het verblijfsadres als dat niet het normale gekende adres is,
- een medisch attest voorleggen, ook als dit niet vereist is op basis van de normale regels. Er wordt nog een model van medisch attest ontwikkeld voor deze specifieke situatie,
- uitdrukkelijk vragen om de vakantiedagen die samenvallen met arbeidsongeschiktheidsdagen later te kunnen opnemen.

We raden aan om deze verplichtingen voor de werknemer op te nemen in het arbeidsreglement. Je vindt een modelclausule in ons model arbeidsreglement en op de website.

Voor de bedienden moet u het vakantiegeld voor deze overgedragen dagen uitbetalen uiterlijk op 31 december van het vakantiejaar. Ook voor arbeiders worden die dagen door de vakantiekas reeds betaald in het vakantiejaar. Op het ogenblik dat de werknemer de overgedragen dagen effectief opneemt, ontvangt hij geen vakantiegeld meer.

Het vakantieattest bij uitdiensttreding van een bediende moet vanaf 2024 ook dit aantal overgedragen vakantiedagen vermelden. De werknemer kan die dagen dus nog opnemen bij een volgende werkgever.

Een veel voorkomend misverstand is dat er een recht is op betaling van niet genomen vakantiedagen. Dat is er niet. Alleen voor een bediende die **‘in de onmogelijkheid verkeert’** zijn vakantie voor het jaareinde op te nemen, moet u het loon voor de resterende vakantiedagen uitbetalen.

Voorbeelden: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en moederschapsrust tot (na) het jaareinde. U betaalt dan in december het loon voor de resterende vakantiedagen. Meer over de berekening en uitbetaling van vakantiegeld leest u verder in de syllabus.

Is het niet opnemen van de vakantiedagen **geen gevolg van overmacht**, en u beslist toch om de vakantie uit te betalen, dan boekt u die in als “premie per betaalperiode”. Daar wordt dan een uitzonderlijke bedrijfsvoorheffing op ingehouden, vergelijkbaar met de bedrijfsvoorheffing op de eindejaarspremie. Maar zoals al aangegeven, bent u niet verplicht die resterende vakantiedagen uit te betalen. Resten er nog vakantiedagen aan het einde van het vakantiejaar en is dat niet het gevolg van overmacht, dan is de regel dat de vakantie gewoon verloren is. Het niet opnemen van de vakantie mag wel geen gevolg zijn van een belemmering van uw kant. Jaarlijkse vakantie is namelijk een recht van de werknemer. U bent als werkgever verplicht de werknemer de mogelijkheid te geven al zijn vakantie in het vakantiejaar op te nemen.

Is vakantie een recht of een plicht?

Bent u als werkgever verplicht uw werknemers vakantie toe te kennen? En zijn uw werknemers verplicht die vakantie op te nemen? Wat als dat niet gebeurt?

Ja, als werkgever bent u verplicht uw werknemers de mogelijkheid te geven om al hun vakantierechten op te nemen in het vakantiejaar. De wetgeving jaarlijkse vakantie behoort tot het dwingend recht en is van openbare orde. U kunt er als werkgever dus niet van afwijken ten nadele van de werknemer. De werknemer kan bovendien geen afstand doen van het recht op vakantie. Het Hof van Cassatie verwoordde het zelfs sterker: u bent als werkgever verplicht de jaarlijkse vakantie toe te kennen, zelfs wanneer de werknemer er niet om verzoekt (Cassatiearrest van 26 maart 1956).

Toch voorziet de wetgeving niet in een sanctie voor de werknemer die geen gebruik maakt van zijn recht op jaarlijkse vakantie en dus liever komt werken. U moet als werkgever het recht van uw werknemer om zijn vakantie al dan niet op te nemen, respecteren. Verhinder dus in geen geval de opname van vakantie.

Merkt u tegen het einde van het jaar dat iemand nog vakantierechten overheeft, geef dan een seintje. Ook met een vakantiekaart weet de werknemer hoeveel zijn resterende vakantie is (een voorbeeld vindt u als bijlage).

Het vakantiegeld: berekening, uitbetaling en inhoudingen

Het loon voor de jaarlijkse vakantie is het vakantiegeld. Voor bedienden berekent u als werkgever (of uw sociaal secretariaat) het vakantiegeld en betaalt u het uit.

Het vakantiegeld bestaat uit drie onderdelen:

1. Enkel vakantiegeld (evg): dat is het loon dat u aan de bediende betaalt op het ogenblik dat hij vakantie opneemt. Een bediende die in een maand bv. twee weken vakantie opneemt, krijgt die maand zijn gewone brutoloon. Het loon voor de dagen dat hij vakantie opnam, is het enkel vakantiegeld. Op het evg zijn dan ook de gewone rsz-(werkgevers- en werknemers)bijdragen en de gewone bedrijfsvoorheffing verschuldigd.
2. Dubbel vakantiegeld (dvg)
3. Aanvullend dubbel vakantiegeld (advg)

Het dvg en het advg vormen samen een toeslag van 1/12^{de} van 92% op het brutoloon van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat, per gepresteerde maand in het vakantiedienstjaar.

Zij worden onderscheiden omwille van het verschil in rsz-bijdragen, en komen dus ook op verschillende lijnen in bv. de loonberekening.

Op het dvg (85%) is een exceptionele rsz-afhouding van 13,07% (er is geen rsz-werkgeversbijdrage op verschuldigd). Het advg (7%) is helemaal vrij van rsz.

De wet schrijft voor dat het dvg en advg met het loon van de maand waarin de hoofdvakantie start, moet worden uitbetaald. Onder hoofdvakantie wordt normaal de vakantie van twee weken (of langer) verstaan waar elke werknemer recht op heeft, of de langste vakantieperiode. Om alles organisatorisch goed te laten verlopen berekenen en betalen de meeste werkgevers het dvg en advg van al hun bedienden in dezelfde maand uit. Meestal in mei of juni. Verhoogde het loon van de werknemer tussen de uitbetaling en de opname van de hoofdvakantie, dan betaalt u het surplus.

De berekening en uitbetaling van evg, dvg en advg voor een bediende met een vast loon verschillen van die voor een bediende met een variabel loon.

Bedienden met een vast loon

De meeste bedienden in onze sector werken met een vast loon. Zij hebben maandelijks hetzelfde loon.

1. het evg is vervat in hun maandloon en wordt uitbetaald op het ogenblik van de opname van de vakantie
2. het dvg is gelijk aan 1/12 van 85% van het brutoloon van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat, per gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar
3. het advg is gelijk aan 1/12 van 7% van het brutoloon van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat, per gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

Voorbeeld 1: Een bediende heeft in 2017 een heel jaar voltijds gewerkt. Het brutoloon van mei 2018 (maand van uitbetaling van vakantiegeld) bedraagt 2500 euro.

evg => de werknemer heeft recht op 20 vakantiedagen in 2018. Telkens wanneer hij een vakantiedag opneemt, krijgt hij een deel van het evg

dvg => $85\% \times 2500 \times 12/12 = 2125$ euro

advg => $7\% \times 2500 \times 12/12 = 175$ euro

Hij neemt zijn hoofdvakantie in juli 2018. In juni 2018 verhoogde zijn brutoloon met 50 euro wegens een anciënniteitverhoging. Bijgevolg moet u nog dvg en advg bijbetalen:

dvg : $50 \times 85\% = 42,5$ euro

advg: $50 \times 7\% = 3,5$ euro

Voorbeeld 2: Een bediende is sinds 23 januari 2006 voltijds bij u in dienst. In 2017 was zij van 8 januari tot 20 april met moederschapruster. Van 21 april tot 20 juli 2017 nam zij ouderschapsverlof. Haar brutoloon in juni 2018 bedraagt 2200 euro. De bediende heeft in het vakantiedienstjaar (2017) gedurende 9 maanden gewerkt (of daarmee gelijkgestelde periodes) (moederschapruster is gelijkgesteld, ouderschapsverlof niet).

evg => de werknemer heeft recht op 15 vakantiedagen in 2018. Telkens wanneer zij een vakantiedag opneemt, krijgt zij een deel van het evg.

dv_g => 85% x 2200 x 9/12 = 1402,50 euro

adv_g => 7% x 2200 x 9/12 = 115,50 euro

Opmerking: tot het brutoloon behoren **alle componenten van het loon** met uitzondering van de loonelementen die niet onderworpen zijn aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Voorbeelden hiervan zijn aanvullende socialezekerheidsvoordelen, kostenvergoedingen, persoonlijk gebruik van een bedrijfswagen, de werkgeversbijdragen in een groepsverzekering en maaltijdcheques e.d.

Alleen de loonbestanddelen die deel uitmaken van de wedde van die maand komen in aanmerking voor de berekening van het dubbel vakantiegeld. Premies die een maal per jaar betaald worden (vb. de eindejaarspremie of de dertiende maand) komen niet in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld.

Komen overuren regelmatig voor, dan wordt het loon voor overuren als een veranderlijke bezoldiging beschouwd.

Bedienden met een veranderlijke wedde

De meeste werknemers in onze sector hebben een vast loon. Enkele hebben een variabel loon, nog anderen hebben bovenop hun vast loon een variabel loon. Zo krijgen een aantal werknemers de 20%-compensatie voor flexwerk in de vorm van een financiële toeslag. Het vakantiegeld voor dat variabele loon wordt als volgt berekend en uitbetaald:

1. evg: per vakantiedag een vakantiegeld dat gelijk is aan het daggemiddelde van de bezoldigingen (eventueel verhoogd met een fictieve wedde voor dagen van arbeidsonderbreking gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen) die verdiend werden gedurende de 12 maanden voor de maand waarin de hoofdvakantie genomen wordt, of eventueel het gedeelte van die 12 maanden dat hij in dienst is. Het daggemiddelde = (variabel loon 12 vorige maanden (+ fictief loon) / 25 dagen x aantal maanden) x aantal vakantiedagen. De omrekening naar het 5-dagenstelsel gebeurt door te vermenigvuldigen met 1,2.
Het variabel loon van de 12 voorbije maanden moet gedeeld worden door het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen met een maximum van 25 dagen per maand bij een tewerkstelling van zes dagen per week. Werkt de bediende minder dan zes dagen per week, dan wordt dat maximum aantal dagen herleid in functie van het arbeidsstelsel.
Uitbetaling: maand van (aanvang van) hoofdvakantie (dus bij de uitbetaling van het dv_g en adv_g).
2. dv_g: per gewerkte maand (of daarmee gelijkgestelde) in de loop van het vakantiedienstjaar een toeslag gelijk aan 1/12 van 85% van het gemiddelde maandloon dat verdiend werd gedurende de twaalf maanden voor de maand waarin de hoofdvakantie genomen wordt, of eventueel het gedeelte

van de 12 maanden dat hij in dienst geweest is.

Uitbetaling: maand van (aanvang van) hoofdvakantie

3. **advg:** per gewerkte maand (of daarmee gelijkgestelde) in de loop van het vakantiedienstjaar een toeslag gelijk aan 1/12 van 7% van het gemiddelde maandloon dat verdiend werd gedurende de twaalf maanden voor de maand waarin de hoofdvakantie genomen wordt, of eventueel het gedeelte van de 12 maanden dat hij in dienst geweest is.

Uitbetaling: maand van (aanvang van) hoofdvakantie

Voorbeeld: een bediende is bij u in dienst sinds oktober 2000. In 2017 heeft hij een volledig jaar gewerkt in een vijf dagenstelsel. Hij neemt zijn hoofdvakantie in juli 2018. Zijn vast brutoloon van juli 2018 bedraagt 2000 euro. In de periode van 1 juni 2017 tot 30 juni 2018 ontving hij bovendien 242,92 euro voor het presteren van 100 flexuren.

Bij de opname van de vakantiedagen in vj 2018 ontvangt hij evg berekend a.h.v. zijn vast brutoloon. In juli 2018 ontvangt hij bovendien:

1. evg variabel loon:
per vakantiedag: $[242,92 / (12 \times 25)] \times 1,2 = 0,97$ Hij werkte een volledig vakantiedienstjaar (2017) en heeft dus in een vijf dagenstelsel recht op 20 vakantiedagen.
Dus: evg voor variabel loon = $0,97 \times 20 = 19,43$ euro
2. dvg vast loon = $2000 \times 85\% \times 12/12 = 1700$ euro
3. dvg variabel loon = $(242,92/12) \times 85\% \times 12/12 = 17,21$ euro
4. advg vast loon = $2000 \times 7\% \times 12/12 = 140$ euro
5. advg variabel loon = $(242,92/12) \times 7\% \times 12/12 = 1,42$ euro

Inhoudingen op het vakantiegeld

	Bedrag	Rsz-bijdragen	Bedrijfsvoorheffing
evg	Loon voor de vakantiedagen	Gewone werkgevers- (+/- 34%) en werknemersbijdrage (13,07%)	Gewone bedrijfsvoorheffing
dvg	loon * 85% * aantal gewerkte maanden in vdi/12	Bijzondere rsz-werknemersbijdrage van 13,07%	Verhoogde bedrijfsvoorheffing
advg	loon * 7% * aantal gewerkte maanden in vdi/12	Vrij van rsz	Verhoogde bedrijfsvoorheffing

Een werknemer treedt uit dienst of gaat in volledig tijdskrediet

Zoals gezegd verdient een werknemer zijn vakantie door zijn werk in het voorgaande kalenderjaar. Een werknemer die dus werkte in 2017, verdiende vakantie voor 2018. Door nu bij u te werken verdienen uw werknemers vakantie voor 2019. Maar waar de werknemer werkt is niet belangrijk, voorwaarde is dat hij onder het toepassingsgebied van de jaarlijkse vakantie werkt. Treedt een werknemer namelijk uit dienst, dan betaalt zijn werkgever de nog niet opgenomen maar toch verdiende vakantie uit. De werknemer neemt zijn vakantiepakket dus mee naar de volgende werkgever.

Treedt een werknemer uit dienst, dan betaalt u hem vertrekvakantiegeld uit. Dat bestaat uit:

- vertrekvakantiegeld voor het voorgaande vakantiedienstjaar – lopende vakantiejaar voor de vakantiedagen die hij nog niet opnam. Betaalde u voor het huidig vakantiejaar het dubbel vakantiegeld nog niet uit, dan betaalt u dat uit bij de uitdiensttreding.
- vertrekvakantiegeld voor het lopende vakantiedienstjaar - volgende vakantiejaar: het evg, dvg en advg voor de bij u in het lopende vakantiedienstjaar verdiende vakantie.

In welke situaties moet u het vertrekvakantiegeld betalen?

Aan bedienden die zich in één van onderstaande situaties bevinden, betaalt u als werkgever het vertrekvakantiegeld (artikel 46, §1 van het kb van 30/03/1967):

- er komt een einde aan de arbeidsovereenkomst (ontslag, wederzijds akkoord enzovoort),
- de bediende neemt voltijds tijdskrediet

Hoe berekent u dat vakantiegeld bij uitdiensttreding?

Het vakantiegeld bij uitdiensttreding komt overeen met 15,34% van het in het vakantiedienstjaar verdiende brutoloon (daar zit ook het fictieve loon voor gelijkgestelde dagen in).

15,34% bevat het evg, het dvg en het advg, en wel als volgt:

- 7,67% = enkel vertrekvakantiegeld
- 6,8% = dubbel vertrekvakantiegeld
- 0,87% = aanvullend dubbel vertrekvakantiegeld

De rsz-bijdragen op de verschillende onderdelen zijn aangepast sinds 1 januari 2007. Er zijn nu ook rsz-bijdragen verschuldigd op het evg. Voordien was dat bij de uitdiensttreding vrijgesteld van rsz, en werd die pas ingehouden bij de verrekening bij de nieuwe werkgever.

Een overzicht:

	EVG	DVG	ADVG
Percentage van verdiende brutoloon in vdj	7,67%	6,80%	0,87%
Toepasselijke	Gewone rsz-	13,07 % bijzondere	Vrij van rsz

rsz-bijdragen bij uitdiensttreding	bijdragen (werknemers en werkgevers)	werknemersbijdrage	
------------------------------------	--------------------------------------	--------------------	--

Voor bepaalde bedienden, nl bedienden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor interim- of tijdelijke arbeid of als gescro bij een plaatselijk bestuur, blijft de vroegere regeling gelden en is er dus nog steeds een vrijstelling van rsz bij hun uitdiensttreding.

Het brutoloon omvat:

- het vaste loon, loon voor feestdagen, gewaarborgd loon en het fictief loon voor gelijkgestelde periodes
- het enkel vakantiegeld
- premies en toeslagen (bv. de 20%-compensatietoeslag voor flexwerk)
- commissielonen, aandelen in de winst, voordelen in natura

Het brutoloon omvat dus niet:

- het dubbel vakantiegeld
- de verbrekingsvergoeding
- terugbetalingen van kosten
- bijzondere beschermingsvergoedingen
- de sluitingsvergoedingen
- premies groepsverzekering/ hospitalisatieverzekering
- maaltijdcheques
- premies voor groepsverzekering pensioen of overlijden
- het voordeel alle aard voor het persoonlijk en individueel gebruik van een bedrijfswagen
- resultaatgebonden bonus

Afhankelijk van de concrete situatie van de bediende bij zijn uitdiensttreding, verschilt de berekening van het vertrekvakantiegeld:

De bediende nam al vakantiedagen op

Uw bediende nam al enkele vakantiedagen op maar nog niet zijn hoofdvakantie. Bij een bediende met een vast loon is dus al een gedeelte van het evg uitbetaald. Dvg en advg werden nog niet uitbetaald. Het vertrekvakantiegeld bij de uitdiensttreding:

- Voor vorige vdj - lopende vj (saldo vg):
evg: $x/y \times 7,67\%$ van het brutoloon verdiend in het vorige vakantiedienstjaar. X is daarbij het aantal resterende vakantiedagen en y is het aantal vakantiedagen waar hij in het lopende vakantiejaar recht op heeft.

- dv: 6,8% van het brutoloon verdiend in het vorige vakantiedienstjaar
 - adv: 0,87% van het brutoloon verdiend in het vorige vakantiedienstjaar
- Voor het huidige vdj - volgende vj (vervroegd vg):
 - evg: 7,67% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar
 - dv: 6,8% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar
 - adv: 0,87% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar

Voorbeeld: Een bediende treedt bij u uit dienst op 31 maart 2018. In 2017 ontving hij een brutobezoldiging van 20.000 euro. Voor de periode van 1 januari tot 31 maart 2018 verdient hij 5000 euro.

De bediende heeft heel 2017 gewerkt. De bediende neemt in februari 2018 4 vakantiedagen op. Het vertrekvakantiegeld bedraagt:

- Saldo vg: voor het vorige vdj (2017) - lopende vj (2018):
 - evg: 7,67 % van 20.000 x 16/20 = 1227,2 euro
 - dv: 6,8 % van 20.000 = 1360 euro
 - adv: 0,87% van 20.000 = 174 euro
- Vervroegd vg: voor het huidige vdj (2018) – volgende vj (2019):
 - evg: 7,67 % van 5000 = 383,5 euro
 - dv: 6,8 % van 5000 = 340 euro
 - adv: 0,87% van 5000 = 43,5 euro

De bediende nam zijn hoofdvakantie al op

Als uw bediende zijn hoofdvakantie al nam en hem hoogstens nog enkele vakantiedagen resten, dan gebeurt de berekening van het vertrekvakantiegeld op een andere manier. U betaalde dan het dv en adv voor het lopende vakantiejaar al uit. En u bent de bediende met slechts een vast loon voor het lopende vakantiejaar enkel nog evg voor de resterende vakantiedagen verschuldigd. Het vertrekvakantiegeld bij de uitdiensttreding bedraagt:

- Voor het vorige vakantiedienstjaar - lopende vakantiejaar:
 - $x/y \times 7,67\%$ van het brutoloon verdiend in het vorige vakantiedienstjaar. X is daarbij het aantal resterende vakantiedagen en y is het aantal vakantiedagen waar hij in het lopende vakantiejaar recht op heeft.
- Voor het huidige vakantiedienstjaar - volgende vakantiedienstjaar:
 - evg: 7,67% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar.
 - dv: 6,8% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar.
 - adv: 0,87% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar

Voorbeeld: Een bediende treedt uit dienst op 15 november 2018. In 2017 ontving hij een brutobezoldiging van 25.000 euro. Voor de periode van 1 januari tot 15 november 2018 verdiende hij 20.000 euro. De bediende werkte 9 maanden voltijds en nam 3 maanden ouderschapsverlof. De bediende nam in juli 2018 zijn hoofdvakantie, er resten hem nog 3 vakantiedagen. Het vertrekvakantiegeld bedraagt:

- Voor het vorige vakantiedienstjaar - lopende vakantiejaar => voor vakantiedienstjaar

2017- vakantiejaar 2018:

In vdj 2016: 9 maanden gewerkt, 3 maanden ouderschapsverlof => 3 maanden niet-gelijkgestelde werkperiodes => 15 vakantiedagen voor vj 2018.

evg = $3/15 \times 7,67\% \times 25.000$ euro = 383,5 euro

- Voor het huidige vakantiejaar – volgende vakantiejaar => voor vakantiedienstjaar 2018 – vakantiejaar 2019:
evg: 7,67 % van 20.000 = 1534 euro
dvg: 6,8 % van 20.000 = 1360 euro
adv: 0,87% van 20.000 = 174 euro

Als bijlage vindt u de vakantieattesten voor die uitdiensttreding.

De bediende nam slechts enkele vakantiedagen op, maar u betaalde het dubbel vakantiegeld al uit

Bij een bediende die uit dienst treedt, dat jaar al dubbel vakantiegeld kreeg, maar zijn hoofdvakantie nog niet nam, bedraagt het vertrekvakantiegeld bij de uitdiensttreding:

- Voor vorige vakantiedienstjaar - lopende vakantiejaar:
evg: $x/y \times 7,67\%$ van het brutoloon verdiend in het vorige vakantiedienstjaar. X is hierbij het aantal resterende vakantiedagen en y is het aantal vakantiedagen waar hij in het lopende vakantiejaar recht op heeft.
dvg: 6,8% van het brutoloon verdiend in het vorige vakantiedienstjaar
adv: 0,87% van het brutoloon verdiend in het vorige vakantiedienstjaar

U boekt bovendien het al uitbetaalde dvg tegen in de maand waarin u het toekende. De bediende zal immers zijn hoofdvakantie nog kunnen opnemen bij zijn volgende werkgever. Op dat ogenblik ontvangt hij zijn dubbel vakantiegeld.

- Voor het huidige vakantiedienstjaar - volgende vakantiedienstjaar:
evg: 7,67% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar
dvg: 6,8% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar
adv: 0,87% van het brutoloon verdiend in het huidige vakantiedienstjaar

Voorbeeld: Een bediende gaat uit dienst op 30 juni 2018. U betaalt in uw organisatie het dvg uit in mei. Maar hij neemt slechts 4 vakantiedagen op, zijn hoofdvakantie heeft hij dus nog te goed. Zijn brutobezoldiging in 2017 bedroeg 20.000 euro. Zijn brutobezoldiging van 1 januari tot eind juni 2018 bedraagt 8000 euro. Zijn brutoloon in mei bedraagt 1600 euro. Het vertrekvakantiegeld bedraagt:

- Voor vorige vakantiedienstjaar - lopende vakantiejaar:
evg: $7,67\% \times 20.000 \times 16/20 = 1227,2$ euro
dvg: $6,8\% \times 20.000 = 1360$ euro

adv: $0,87\% \times 20.000 = 174$ euro
tegenboeking van $1600 \times 92\%$ op mei 2018.

- Voor het huidige vakantiedienstjaar - volgende vakantiedienstjaar:
evg: $7,67\% \times 8000 = 613,60$ euro
dvg: $6,8\% \times 8000 = 544$ euro
adv: $0,87\% \times 8000 = 69,6$ euro

Vakantieattesten bij uitdiensttreding, volledig tijdskrediet

Voor een bediende die uit dienst gaat of in volledig tijdskrediet gaat, berekent en betaalt u het vertrekvakantiegeld voor het lopende vakantiejaar en het vertrekvakantiegeld voor het lopende vakantiejaar uit. U bent daarbij verplicht de bediende voor beide berekeningen een vakantieattest te bezorgen. Die twee vakantieattesten bevatten volgende gegevens:

- de periode dat de bediende bij u in dienst is geweest
- de contractuele arbeidsduur
- de brutobedragen van evg, dvg en adv
- de ingehouden rsz-bijdragen
- het aantal vakantiedagen dat de bediende al opnam en het stelsel waarin hij die dagen heeft opgenomen.
- de brutobedragen van het uitbetaald *aanvullend* vakantiegeld (zie verder)
- het aantal door de bediende al opgenomen dagen *aanvullende* vakantie en het arbeidsstelsel waarin deze vakantiedagen werden genomen (zie verder)

Aan de hand van die attesten berekent de volgende werkgever de vakantierechten van de bediende en verrekent hij het vakantiegeld. Die verrekening doet u ook als een bediende bij u in dienst treedt. Voorbeelden van vakantieattesten vindt u als bijlage.

Verrekening van vakantiegeld uitdiensttreding of volledig tijdskrediet

Wanneer een nieuwe werknemer bij u in dienst treedt, overhandigt hij u de vakantieattesten met betrekking tot zijn vorige tewerkstelling(en). Hij doet dat van iedere tewerkstelling van het voorgaande en het lopende vakantiejaar. Een werknemer die bij u dienst komt in 2023 bezorgt u dus al de vakantieattesten van zijn tewerkstellingen in 2022 en 2023. Door die vakantieattesten weet u of de werknemer bij zijn vorige werkgevers vakantierechten opbouwde (dus onder het toepassingsgebied van jaarlijkse vakantie werkperiodes verrichte) en hoeveel die vakantierechten zijn voor het lopende vakantiejaar en voor het volgende vakantiejaar.

Over het vakantiegeld bij volledig tijdskrediet dat u betaalde, hebt u (uw sociaal secretariaat) uiteraard zelf de vakantieattesten en de nodige gegevens.

U verrekent die vakantieattesten als volgt:

- *verrekening vakantieattest voorbij vakantiejaar – lopende vakantiejaar:*
u berekent het vakantiegeld op basis van het werk van de bediende tijdens het vakantiejaar. Van die berekening trekt u het vakantiegeld dat de bediende ontving bij zijn vorige werkgever(s) of bij u en dat betrekking heeft op het voorbij vakantiejaar. U trekt niet meer af dan dat u zelf zou betalen moest de bediende bij u in dienst zijn geweest in de overeenstemmende periode van het vakantiejaar. U houdt rekening met het bruto maandloon dat de bediende verdient op het ogenblik van de opname van de hoofdvakantie (dus bij de uitbetaling van het dvg en advg). Voor werknemers die in dienst treden voor het uitbetalen van het dvg en advg in de organisatie, gebeurt de verrekening van het dvg op het attest op het ogenblik van het uitbetalen van het dvg en advg. Voor werknemers die nadien in dienst treden gebeurt de verrekening daarvan in de maand waarin de bediende de vakantieattesten overhandigt.

Gewijzigde verrekeningsregels enkel vakantiegeld vanaf vakantiejaar 2024:

Tot en met het vakantiejaar 2023 mag het ev, zoals het dvg en advg, nog volledig in één keer worden verrekend. Omdat met die verrekeningswijze een bediende soms geen of héél weinig loon overhoudt in die betrokken maand en dit in strijd is met de Loonbeschermingswet drong een aanpassing zich op.

Voortaan moet het ev als volgt worden verrekend:

- ofwel in 2 fasen:
Fase 1: Telkens een bediende een vakantiedag opneemt, verworven bij een vorige werkgever, betaal je voor die vakantiedag het enkel vakantiegeld met aftrek van 90% van het bruto dagloon.

Fase 2: In december van het vakantiejaar (of in de maand van uitdiensttreding) maak je een eindafrekening en voer je eventuele correcties uit (verschil tussen de 10 % die je hebt betaald in fase 1 en het effectief verschuldigde enkel vakantiegeld). Deze correcties moeten worden vermeld op de loonfiche van december.

- ofwel een werkelijke inhouding per opgenomen vakantiedag.
- *verrekening vakantieattest lopende vakantiedienstjaar – volgende vakantiejaar: u doet dezelfde berekening als hierboven beschreven. Voor het dvg en advg gebeurt dat meestal samen met het uitbetalen van het dvg en advg (dus in de maand van de hoofdvakantie)*

Een nieuwe bediende die tijdens het vakantiedienstjaar als arbeider werkte

Een werknemer die in het vakantiedienstjaar als arbeider tewerkgesteld was, ontvangt in het vakantiejaar het vakantiegeld van de vakantiekas en een bijhorende vakantiecheque. Wanneer u die werknemer in het vakantiejaar als bediende tewerkstelt, dan berekent u bij de opname van zijn hoofdvakantie het vakantiegeld volgens de regeling voor bedienden. U houdt hierbij rekening met de werkperiodes die hij als arbeider leverde.

Een werknemer verandert van arbeidsstelsel

Gevolgen voor de vakantie duur

Bij vakantie geldt het principe van evenredigheid tussen de duur van de vakantie tijdens het vakantiejaar en de duur van de tewerkstelling tijdens het vakantiedienstjaar. De vakantie duur hangt af van:

- het arbeidsstelsel in het vakantiedienstjaar
- het arbeidsstelsel in het vakantiejaar (concreet: op het ogenblik van de opname van de vakantie)

Meer uitleg over de algemene principes van vakantie duurberekening vindt u op pagina 9. Op pagina 11 vindt u een specifieke toelichting over de gevolgen van een wijziging van arbeidsstelsel.

Gevolgen voor het vakantiegeld

Overschakeling naar een arbeidsstelsel met een groter aantal uren per week in het vakantiejaar
Dat heeft geen invloed op de vakantierechten en ook niet op het vakantiegeld. U betaalt het dvg en advg pro rata het arbeidsstelsel in het vdj.

Voorbeeld: In het vakantiedienstjaar 2017 werkte een bediende deeltijds, 19 uur per

week. Sinds 1 januari 2018 werkt hij voltijds. Zijn voltijds brutoloon bedraagt 1487,36 euro.

Het vakantiegeld dat u in het vakantiejaar 2018 uitbetaalt (bv. in mei):

dvg: $1487,36 \times 85\% \times 19/38 = 632,12$ euro.

adv: $1487,36 \times 7\% \times 19/38 = 52,06$ euro.

Overschakeling naar een arbeidsstelsel met een kleiner aantal uur per week in het vakantiejaar

Dat heeft invloed op de vakantierechten voor dat vakantiejaar: de vakantierechten worden beperkt. Die beperking betekent niet dat de werknemer zijn vakantierechten zomaar verliest, zij worden financieel vergoed, in december.

'Vereenvoudigde' decemberafrekening

Tot 2013 was u verplicht om, naast de uitbetaling van de verloren vakantierechten, een *volledige* uitdienstberekening voor vakantiegeld te doen met het loon van december van dat vakantiejaar. De verplichting om in december ook het 'vervroegd' vakantiegeld te betalen, valt dus weg.

U betaalt dus in december de naar aanleiding van een verminderde arbeidsduur verloren vakantierechten uit. In bepaalde gevallen is er in het jaar volgend op het jaar waarin de bediende zijn arbeidstijd verminderde, ook een verlies van vakantierechten. Alhoewel het kb dat niet expliciet bepaalt, is het niet meer dan logisch dat u ook die verloren vakantierechten uitbetaalt. En dat doet u in december van het jaar dat volgt op het jaar van arbeidstijdvermindering. Een voorbeeld ter verduidelijking:

Een bediende werkt al jaren voltijds in de organisatie. Vanaf 1 april 2018 neemt hij gedurende twee jaar 1/2 tijdskrediet. Hij heeft het eerste kwartaal 2018 nog geen vakantiedagen opgenomen.

- **Afrekening december 2018:**

De bediende heeft in 2018 recht op 10 vakantiedagen, ook al bouwde hij in 2017 20 vakantiedagen op. Ook het dubbel vakantiegeld berekent u op basis van het 1/2 loon terwijl hij recht heeft op een 'voltijds' dubbel vakantiegeld. In december 2018 betaalt u de verloren vakantierechten uit:

Enkelvoudig vakantiegeld (evg):

7,6% van brutojaarloon 2017 (incl. fictieve wedde voor gelijkgestelde dagen)

- al betaald evg op basis van zijn 1/2 tewerkstelling

(Aanvullend) dubbel vakantiegeld ((a)dvg):

7,6% van brutojaarloon 2017 (incl. fictieve wedde voor gelijkgestelde dagen)

- al betaald (a)dvg op basis van zijn 1/2 tewerkstelling

- **Afrekening december 2019:**

Ook in 2018 is er sprake van een verlies. De bediende heeft dat jaar recht op 10 vakantiedagen terwijl hij in 2018 12,5 vakantiedagen heeft opgebouwd. Ook het dubbel vakantiegeld berekent u op basis van het halftijds loon waardoor geen rekening wordt gehouden met de periode van voltijdse tewerkstelling in 2018. U betaalt ook hier de verloren vakantierechten volgens de hierboven vermelde berekeningswijze uit.

2 Aanvullende vakantie

Sinds 1 april 2012 heeft een werknemer die een activiteit als loontrekkende begint of hervat, recht op 'aanvullende vakantie' zowel tijdens het jaar van hervatten of beginnen als het jaar daarop. Dat dergelijke werknemer geen (volledig) recht op betaald verlof had voor het lopende jaar en mogelijk ook het volgende jaar was niet in overeenstemming met het Europese recht. Ons land werd in gebreke gesteld door de Europese Commissie en het paste daarom de wetgeving aan.

Voorwaarden

Voor het recht op aanvullende vakantie gelden drie voorwaarden:

1) De werknemer begint of hervat een activiteit als loontrekkende:

- **beginnen:** werknemers die in het vorige jaar (= vakantiedienstjaar) niet of niet volledig onderworpen waren aan de regeling jaarlijkse vakantie van werknemers in de privésector en die:

- voor het eerst aan de slag gaan
- een periode in het buitenland hebben gewerkt
- de overstap maken van een zelfstandigen- naar een werknemersstatuut
- de overstap maken van de overheidssector (met eigen vakantieregeling) naar de privésector

Bijvoorbeeld: Griet heeft jaren in het buitenland gewerkt en komt bij u in dienst op 1 augustus 2018. Zij heeft recht op aanvullende vakantie in 2018. Ook in 2019 heeft ze recht op aanvullende vakantie.

- **hervatten: werknemers die het werk hervatten na:**

- een periode van volledige werkloosheid
- een periode van meer dan één jaar arbeidsongeschiktheid
- een volledig tijdskrediet of thematisch verlof
- een verlof zonder wedde

sinds 1 januari 2013 worden ook als 'hervatters' beschouwd:

- deeltijders die voltijds gaan werken
- deeltijders waarvan het arbeidsstelsel verhoogt met minstens 20% van de voltijdse arbeidsduur t.o.v. het gemiddelde van het arbeidsstelsel tijdens het

vakantiedienstjaar waardoor er een 'tekort aan vakantie' van minstens 4 dagen ontstaat

- o werknemer na deeltijds ouderschapsverlof

Bijvoorbeeld: Carla is sinds begin 2010 werkloos en komt bij u in dienst op 1 september 2017. Zij kan, als aan alle voorwaarden is voldaan, in 2017 aanvullende vakantie nemen. Ook in 2018, het jaar na de hervatting kan zij dat, na uitputting natuurlijk van haar gewone jaarlijksevakantierechten.

Bijvoorbeeld: Tom werkt vanaf 1 januari 2018 80 %. Voordien werkte hij halftijds. Hij kan, als hij heel dat jaar werkt, in 6 dagen aanvullende vakantie nemen bovenop de 10 jaarlijkse vakantiedagen.

Bijvoorbeeld: Els werkt van 1 januari tot 31 maart 2017 100% en van 1 april tot 31 december 50%. Vanaf 1 januari 2018 werkt zij 80%. Els heeft geen recht op aanvullende vakantie. Het gemiddelde van de twee arbeidsstelsels in vakantiedienstjaar 2017 is 62,5%, dus Els voldoet niet aan de voorwaarde van verhoging van 20%.

Wat na een periode van gedeeltelijke werkhervatting?

Een arbeidsongeschikte werknemer kan met toelating van de adviserende arts van het ziekenfonds het werk gedeeltelijk hervatten. Als die werknemer het werk terug volledig hervat, heeft hij dan recht op aanvullende vakantie?

Ja, bevestigt ook de FOD Sociale zekerheid. Artikel 3bis, dat de voorwaarde 'hervatting van de activiteit' omschrijft, verwijst naar artikel 100 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen waarin het systeem van gedeeltelijke werkhervatting expliciet vermeld staat.

2) Aanlooperperiode van drie maanden

De werknemer moet in het betrokken kalenderjaar drie maanden gewerkt hebben of daarmee gelijkgestelde periodes. Dat kan bij verschillende werkgevers. Een ononderbroken periode is niet nodig.

Opgelet: als een werknemer ook in het jaar na de aanvatting of hervatting aanvullende vakantie wil nemen, moet hij een nieuwe aanlooperperiode doorlopen.

3) Eerst opname van jaarlijkse vakantie

De werknemer kan de aanvullende vakantiedagen pas opnemen na volledige opname van de gewone wettelijke dagen jaarlijkse vakantie.

Duur aanvullende vakantie

Voorafgaande opmerking: voor de berekening van aanvullende vakantie voor 'deeltijders-hervatters' gelden dezelfde principes. Toch gelden hier enkele (extra) aandachtspunten. In bijlage 5 vindt u die toegelicht aan de hand van een voorbeeld.

Bedienden

Vanaf de laatste week van de aanlooperperiode heeft de werknemer recht op een week aanvullende vakantie.

Na de aanlooperperiode kent u twee vakantiedagen toe per gewerkte maand in datzelfde jaar. Bij een vijfdagenstelsel herrekent u die dagen conform de berekening jaarlijkse vakantie.

Van het totaal aantal opgebouwde aanvullende vakantiedagen trekt u de gewone vakantiedagen af. Die zijn gebaseerd op de effectieve werkperiodes en gelijkgestelde periodes van het vorige jaar.

Voor deeltijders berekent u de vakantierechten pro rata.

Voorbeeld 1:

Steven komt in dienst op 1 juli 2018. Voordien werkte hij enkele jaren als zelfstandige.

1) Op hoeveel aanvullende vakantiedagen heeft hij recht als hij van juli tot december 2018 voltijds bij u werkt?

De aanlooperperiode loopt van 1 juli 2018 tot 30 september 2018. Voor die periode heeft hij recht op één week aanvullende vakantie (5 dagen). Voor de periode van 1 oktober 2018 tot 31 december 2018 heeft hij ook recht op 5 aanvullende vakantiedagen (2 vd per gewerkte maand = 6 vd; omgezet naar een 5-dagenweek = 5 vd). In totaal kan de werknemer dus 10 aanvullende vakantiedagen opnemen waarvan de eerste vijf vanaf de laatste week van september en de andere vijf als ze opgebouwd zijn (= 2 dagen ajv per gewerkte maand). (zie uitleg kader hieronder)

2) Op hoeveel aanvullende vakantiedagen heeft hij recht in 2019 als hij heel dat jaar voltijds werkt?

De aanlooperperiode loopt van 1 januari tot 31 maart 2019. Voor die periode heeft hij recht op één week aanvullende vakantie (5 dagen). Voor de periode van 1 april tot 31 december 2019 bouwt hij 15 vakantiedagen op (2 vd per gewerkte maand = 18 vd; omgezet naar 5-dagenweek = 15 vd). Totaal: 20 aanvullende vakantiedagen. Van dit totaal trekt u de in 2018 opgebouwde gewone jaarlijkse vakantie af: $20 - 10 = 10$. De werknemer heeft in 2019 recht op 10 dagen jaarlijkse vakantie en 10 aanvullende vakantiedagen.

Steven kan de eerste dagen aanvullende vakantie nog niet opnemen op het einde van de aanlooperperiode (eind maart). Op dat moment is het saldo van het opgebouwde aantal dagen aanvullende vakantie (5 dagen) en het aantal dagen jaarlijkse vakantie (10 dagen) immers negatief. Vanaf juli is dat saldo wel positief, het opgebouwde aantal dagen ajv is dan afhankelijk van het moment van opname (zie uitleg kader hieronder). En, tweede voorwaarde: hij moet eerst zijn dagen jaarlijkse vakantie uitputten.

Voorbeeld 2:

Maarten nam voltijds tijdskrediet van 1 januari 2017 tot 30 september 2017. Op 1 oktober 2017 hervatte hij het werk voltijds. Ook in 2018 werkt hij heel het jaar voltijds. Eind september 2018 wil hij 5 dagen jaarlijkse vakantie en 8 dagen aanvullende vakantie nemen. Kan dat?

De aanlooperperiode loopt van 1 januari 2018 tot 31 maart 2018. Voor die periode heeft hij recht op één week aanvullende vakantie. Voor de periode van 1 april

2018 tot eind september 2018 heeft hij recht op 10 dagen aanvullende vakantie. In totaal bouwt hij dus 15 aanvullende vakantiedagen op. Van dit totaal trekt u de in 2017 opgebouwde jaarlijkse vakantie af ($15 - 5 = 10$). De werknemer heeft dus eind september recht op 5 dagen jaarlijkse vakantie en 10 dagen aanvullende vakantie.

Vervolg: eind december 2018 wil hij 8 dagen aanvullende vakantie nemen.

Van 1 januari 2018 tot eind december 2018 bouwt hij 20 dagen aanvullende vakantie op. Daarvan trekt u de dagen jaarlijkse vakantie (5 dagen) af én de in september genomen dagen aanvullende vakantie (8 dagen). U kunt dus eind december maximaal 7 dagen aanvullende vakantie toekennen.

Principe: 'recht eerst opbouwen, dan pas opnemen': hoe gaat dat in praktijk?

Men kan maar aanvullende vakantie nemen zodra het recht op die vakantie is opgebouwd. Dat geldt zeker zo voor nieuwe werknemers. Maar het is ook aan te raden voor werkhervatters. Het gaat immers om extra, betaalde vakantiedagen, met bovendien een apart statuut: de vergoeding ervan geeft u niet aan als loon maar als dubbel vakantiegeld, dus niet onderworpen aan rsz-werkgeversbijdragen. Als u er te veel geeft of ze te vroeg zou toekennen, gaat het om extralegale dagen, met gewoon (rsz-onderworpen) loon en is een correctie van de loonaangifte nodig.

De dagen (maximum een week), opgebouwd tijdens de aanlooperperiode kan de werknemer ten vroegste de laatste week van de aanlooperperiode opnemen. Maar ook voor de dagen die de werknemer daarna opbouwt, is het motto: 'eerst opbouwen, dan pas opnemen'. Bovendien moet op het moment van de opname het opgebouwde aantal dagen aanvullende vakantie hoger liggen dan het aantal dagen jaarlijkse vakantie: enkel bij een positief saldo op dat moment kan een werknemer aanvullende vakantie opnemen (zie deel 2 van voorbeeld 1 hierboven).

De boodschap aan uw werknemers is dus: eerst de gewone vakantiedagen opnemen (zoals wettelijk verplicht) en vervolgens de andere 'verlofrechten' uitputten: vervangende feestdagen, aanvullende jeugdvakantie, arbeidsduurverminderingdagen, arbeidsvrijstellingsdagen, extralegale verlofdagen, en dan pas de opgebouwde aanvullende vakantie nemen.

U volgt dus best de strikte handelswijze (voor arbeiders) van de Rijksdienst Jaarlijkse Vakantie: die aanvaardt geen aanvragen die betrekking hebben op aanvullende vakantiedagen die nog niet zijn opgebouwd.

Voorbeeld:

Jan (bediende) komt op 1 juli 2018 bij u voltijds in dienst na verschillende jaren in het buitenland te hebben gewerkt. Hij vraagt of hij de eerste twee weken van november zijn aanvullende vakantie mag nemen. Kan dat?

Jan heeft nog maar 1 week (aanlooperperiode) en 2 vakantiedagen (oktober) opgebouwd en kan dus nog geen twee weken aanvullende vakantie nemen. Om het risico van correctie

van loonaangifte (en niet-afrekbaarheid van het 'aanvullend' vakantiegeld van het dubbel vertrekvakantiegeld) te vermijden, geeft u hem 7 dagen aanvullende vakantie, en eventueel – als hij daarmee instemt – 3 dagen onbetaald verlof. Die kunt u dan later na opbouw van zijn recht omzetten naar (betaalde) aanvullende vakantie.

Wat met de aanvullende vakantiedagen opgebouwd in december? Alhoewel dit nergens bepaald is, aanvaarden zowel de FOD Sociale Zekerheid als de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie dat de werknemer de opgebouwde aanvullende vakantiedagen in de laatste week van december mag opnemen. Gewoon een kwestie van gezond verstand dus.

Arbeiders

Voor **arbeiders** berekent u de aanvullende vakantiedagen op basis van het totaal aantal arbeidsdagen en gelijkgestelde inactiviteitsdagen in datzelfde jaar. Hiervan trekt u de dagen jaarlijkse vakantie af. Het kb wijzigde de tabel jaarlijkse vakantie voor arbeiders vanaf het vakantiedienstjaar 2012 - vakantiejaar 2013:

Arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen (voltijds en 5-dagenstelsel)	Vakantiedagen (voltijds en 5-dagenstelsel)
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
van 106 tot 124	9
van 97 tot 105	8
van 87 tot 96	7
van 77 tot 86	6
van 64 tot 76	5
van 48 tot 63	4
van 39 tot 47	3
van 20 tot 38	2

van 10 tot 19	1
van 0 tot 9	0

Ook voor arbeiders geldt het principe ‘recht eerst opbouwen, dan pas opnemen’ (zie kader p. 38) De Rijksdienst Jaarlijkse Vakantie aanvaardt geen aanvragen die betrekking hebben op aanvullende vakantiedagen die nog niet zijn opgebouwd.

Voorbeeld: Tim komt als arbeider bij u in dienst op 1 juli 2018. Voordien werkte hij als zelfstandige. Van 1 juli 2018 tot 31 december 2018 heeft hij 131 arbeidsdagen of gelijkgestelde inactiviteitsdagen, en bouwt hij dus 10 aanvullende vakantiedagen op (zie tabel). De eerste dagen kan hij opnemen vanaf de laatste week van september (64 tot 76 arbeids- of gelijkgestelde dagen: recht op 5 dagen), de andere vijf als ze opgebouwd zijn.

Loon voor de aanvullende vakantie

Het loon voor de aanvullende vakantie heet “aanvullend vakantiegeld” (avg) en wordt nadien verrekend. De aanvullende vakantie houdt dus geen meerkosten in.

Arbeiders

Voor uw **arbeiders** betaalt u zelf geen aanvullend vakantiegeld. De Rijksdienst Jaarlijkse Vakantie betaalt 7,69 % van het loon van de periode die recht geeft op aanvullende vakantie ev. vermeerderd met een fictief loon voor gelijkgestelde inactiviteitsdagen. Hij betaalt dit uit in de loop van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeider aanvullende vakantie neemt.

Bedienden

U betaalt uw bedienden aanvullend vakantiegeld dat overeenkomt met het gewone loon. Dat vakantiegeld brengt u in mindering van het dubbel vakantiegeld van het volgende jaar (en zo nodig van het jaar nadien) of het vertrekvakantiegeld.

Rsz-bijdragen op het aanvullend vakantiegeld?

Omdat het aanvullend vakantiegeld een voorschot is op het dubbel vakantiegeld, wordt het sociaalrechtelijk ook op dezelfde manier behandeld. Het is dus niet onderworpen aan de gewone rsz-bijdragen. Enkel op 85/92 ervan is een bijzondere rsz-werknemersbijdrage van 13,07% verschuldigd. Belangrijk dus dat u duidelijk aan het sociaal secretariaat doorgeeft dat het om een aanvullende vakantiedag gaat zodat het niet de gewone rsz-bijdragen aanrekent.

Een voorbeeld:

- Peter komt in dienst op 1 juli 2018 na enkele jaren werkloosheid. Brutomaandloon: 2000 euro. Hij neemt de laatste twee weken van december aanvullende vakantie. U betaalt Peter voor die vakantiedagen geen gewoon loon maar aanvullend vakantiegeld: 952,38 euro ($2000 \times 10/21$) waarop u een rsz-werknemersbijdrage van 115,01 euro inhoudt ($952,38 \times 85/92 \times 13,07\%$).

U houdt in 2019 het aanvullend vakantiegeld af van het dubbel vakantiegeld (en zo nodig het saldo in 2020):

dvj juni 2018: $2000 \times 92\% \times 6/12 = 920$ euro

afrek aanvullend vakantiegeld: $920 - 952,38 = -32,38$ euro

Het saldo van 32,38 euro houdt u af van het dvj in juni 2020.

- Wat als Peter op 31 december uit dienst gaat? Dan houdt u het aanvullend vakantiegeld af van het vertrekvakantiegeld: het kb bepaalt niet dat het van het dubbel vakantiegeld moet maar technisch gezien lijkt ons dat de enige optie.

Vvg: 15,34% van brutoloon verdiend in 2018 waarvan 7,67% het dubbel vakantiegeld vertegenwoordigt: $(6 \times 2000) \times 7,67\% = 920,40$ euro

Ook in dit geval kunt u het aanvullend vakantiegeld niet volledig aftrekken.

Of (en zo ja hoe) men dat gaat oplossen, is nog niet duidelijk. We houden u op de hoogte.

Opm.: in bepaalde gevallen (niet alle dagen opgenomen, 22 of 23 werkdagen in de maand van verlofopname, tussentijdse loonsverhoging) zal het dubbel vakantiegeld wel voldoende zijn om het aanvullend vakantiegeld (in één keer) te recupereren.

Aanvraag

Bij werkgever

De werknemer moet u medelen dat hij aanvullende vakantie wil nemen. Hij is immers niet verplicht die dagen op te nemen. Voor de concrete planning en opname van die vakantie gelden dezelfde regels als voor jaarlijkse vakantie.

Bij Rijksdienst Jaarlijkse vakantie

De arbeider is verplicht de aanvullende vakantie aan te vragen bij de Rijksdienst voor

Jaarlijkse Vakantie via een [aanvraagformulier](#) ten vroegste 15 dagen voor de laatste week van de aanlooperperiode en ten laatste op 31 december van het vakantiedienstjaar.

Aanvullende gegevens vakantieattest

Het kb vult de verplichte gegevens op het vakantieattest aan met:

- de brutobedragen van het uitbetaald aanvullend vakantiegeld
- het aantal door de bediende al opgenomen dagen aanvullende vakantie en het arbeidsstelsel waarin deze vakantiedagen werden genomen

Wat met jeugd- en seniorvakantie?

Het recht op jeugd- en seniorvakantie blijft bestaan, naast het recht op aanvullende vakantie. Het kb bepaalt geen voorrangsmechanisme. Opgelet: een werknemer mag volgens de FOD Sociale Zekerheid binnen een zelfde kalenderjaar de aanvullende vakantie niet combineren met jeugd- of seniorvakantie. Nadat de werknemer een keuze heeft gemaakt, kan hij dat jaar dus enkel nog vakantiedagen nemen volgens het gekozen stelsel. Als een werknemer voldoet aan de voorwaarden voor jeugd- of seniorvakantie, is dat stelsel financieel voordeliger.

Wat met tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting?

Heeft een werknemer niet voldoende jaarlijkse vakantiedagen om een collectief verlof in de organisatie te overbruggen, dan heeft hij recht op uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid door collectieve sluiting, ook al heeft hij recht op aanvullende vakantie. Hij is dus niet verplicht eerst zijn aanvullende vakantie-rechten uit te putten. Dat werd ons formeel bevestigd door de Rijkdienst voor Arbeidsvoorziening.

3 Jeugdvakantie

Wetgeving

- Artikel 7 van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders
- Artikel 5 van Koninklijk Besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers
- Artikels 36bis, 78bis, 131ter, 133 §1 en 137§2 van Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

Principe

Een werknemer bouwt zijn vakantierechten op in het vakantiedienstjaar. Een jeugdige werknemer die zijn studies beëindigde in het vakantiedienstjaar, heeft bijgevolg in het vakantiejaar geen recht op 4 weken vakantie. Voldoet die werknemer aan een aantal voorwaarden, dan kan hij als aanvulling op zijn jaarlijkse vakantie jeugdvakantie opnemen zodat zijn vakantie in totaal vier weken bedraagt.

Voorwaarden

Uw werknemer kan jeugdvakantie nemen op voorwaarde dat hij

- met uw organisatie verbonden is door een arbeidsovereenkomst
- de leeftijd van 25 jaar nog niet bereikte op 31 december van het vakantiedienstjaar
- zijn studies beëindigde in het vakantiedienstjaar
- minstens één maand verbonden was met een arbeidsovereenkomst in het vakantiedienstjaar⁸. Bovendien moet er minimum sprake zijn van ten minste 13 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen (70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren)
- nooit eerder jeugdvakantie opnam

⁸ Opmerking 1: Als de arbeidsovereenkomst eindigt op een vrijdag wordt het weekend dat aansluit bij de tewerkstelling meegeteld.

Opmerking 2: die maand moet niet verplicht *ononderbroken* zijn. Komen immers ook in aanmerking

- Werknemers die via samentelling van meerdere tewerkstellingen gedurende 30 kalenderdagen verbonden waren door een arbeidsovereenkomst
- Werknemers die 26 arbeids- of gelijkgestelde dagen aantonen in de zin van de werkloosheidsreglementering

(schriftelijk antwoord RVA van 2 februari 2018)

Hoeveel jeugdvakantie?

Om te weten op hoeveel jeugdvakantie uw werknemer recht heeft in een vakantiejaar, berekent u eerst zijn vakantierechten voor dat vakantiejaar. Vervolgens trekt u dat recht af van vier weken. Voor een werknemer die werkt in een vijfdagenstelsel, is het aantal dagen jeugdvakantie dus gelijk aan 20 min het aantal gewone wettelijke vakantiedagen.

De deeltijdse werknemer heeft recht op jeugdvakantie volgens zijn deeltijdse breuk, ter aanvulling tot vier weken vakantie.

Opname

Uw werknemer kan zijn jeugdvakantie pas nemen nadat hij zijn gewone vakantiedagen heeft opgenomen. Hij is niet verplicht om jeugdvakantie te nemen.

De jeugdvakantie wordt gelijkgesteld met gewone vakantie voor de andere takken van de sociale zekerheid (kinderbijslag, ziekteverzekering, pensioen) en voor het recht op vakantie het volgende kalenderjaar. Neemt uw werknemer dus in 2017 jeugdvakantie op, dan heeft dat geen gevolgen voor zijn vakantierechten van 2018.

Uitkering

U betaalt geen loon voor de jeugdvakantie. De werknemer krijgt een uitkering van de RVA. Ze bedraagt 65% van het brutoloon van de eerste maand waarin de werknemer jeugdvakantie neemt, begrensd tot 2.297,90 euro (bedrag 2019).

Hoe verkrijgt uw werknemer de uitkering?

Na de eerste maand waarin hij jeugdvakantie nam, dient de werknemer een document 'C103 Jeugdvakantie Werknemer' in dat hij zelf invult. Dat formulier vindt de werknemer terug op www.rva.be (E-gov, formulieren). De werknemer bezorgt het formulier aan de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (www.hvw.fgov.be) of aan zijn vakbond.

Na de eerste maand doet de werkgever een [elektronische aangifte scenario 9](#), na elke volgende maand met jeugdvakantie een [elektronische aangifte scenario 10](#).

De 'C103 Jeugdvakantie Werknemer' en de eerste elektronische aangifte door de werkgever moeten ten laatste in februari van het jaar volgend op het vakantiejaar ingediend worden.

Tijdens de jeugdvakantiedagen mag uw werknemer geen beroepsinkomen (bv. uit uitzendarbeid) of vervangingsinkomen (bv. ziekte-uitkering) genieten. Is dat

wel het geval, dan moet hij zijn uitbetalingsinstelling daarvan op de hoogte brengen en krijgt hij voor die dagen geen jeugdvakantie-uitkering.

4 Seniorvakantie

Wetgeving

- Artikel 7 van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders
- Artikel 5 van Koninklijk Besluit van 28 juni 1971 houdende aanpassing en coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers
- Artikels 36bis, 78bis, 131ter, 133 §1 en 137§2 van Koninklijk Besluit 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

Principe

Seniorvakantie is een maatregel, sinds 1 januari 2007, ter uitvoering van het Generatiepact, om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers te verhogen. Het biedt werknemers van 50 jaar of ouder die het werk hervatten na een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit, de mogelijkheid om 20 dagen vakantie te nemen. Ook al kunnen ze daarvoor niet terugvallen op voldoende effectieve of gelijkgestelde werkperiodes in het vakantiedienstjaar.

Een werknemer die in het vakantiedienstjaar een periode volledig werkloos of invalide was, verdiende voor het vakantiejaar geen 4 weken vakantie. In zo'n geval kan een werknemer van 50 jaar of ouder seniorvakantie nemen als aanvulling op de onvolledige jaarlijkse vakantie zodat zijn vakantie in totaal toch vier weken bedraagt.

Voorwaarden

Uw werknemer kan seniorvakantie nemen op voorwaarde dat hij

- met uw organisatie verbonden is door een arbeidsovereenkomst
- 50 jaar of ouder is, uiterlijk op 31 december van het vakantiedienstjaar
- in het vakantiedienstjaar volledig werkloos of invalide was, waardoor hij in het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie.

De regeling van de seniorvakantie is niet van toepassing als het onvolledige recht op betaalde vakantie het gevolg is van andere onderbrekingen, zoals onbetaald verlof en loopbaanonderbreking.

Hoeveel seniorvakantie?

Om te weten op hoeveel seniorvakantie uw werknemer recht heeft in een vakantiejaar, berekent u eerst zijn vakantierechten voor dat vakantiejaar. Vervolgens trekt u dat recht af van vier weken.

Voor een werknemer in een vijfdagenstelsel is het aantal dagen seniorvakantie dus gelijk aan 20 min het aantal dagen gewone jaarlijkse vakantie.

De deeltijdse werknemer heeft recht op seniorvakantie volgens zijn deeltijdse breuk, ter aanvulling tot vier weken vakantie.

Een werknemer heeft slechts recht op seniorvakantie ten belope van de periode die hij in het vakantiedienstjaar volledig werkloos of invalide was. Gewerkte periodes als zelfstandige of in een overheidsstatuut, tellen niet mee om het aantal dagen seniorvakantie te berekenen. Een werknemer kan voor deze periodes wel aanvullende vakantie opnemen.

Bijvoorbeeld: een werknemer werkte van 1 januari tot en met 30 juni als zelfstandige. Tussen 1 juli en 31 december was hij werkloos. In het daaropvolgende jaar zal er bij een werkgever recht zijn op 10 seniorvakantiedagen.

Opname

Uw werknemer kan zijn seniorvakantiedagen pas opnemen nadat hij zijn gewone betaalde vakantiedagen heeft opgenomen.

Hij is niet verplicht om seniorvakantie te nemen.

De seniorvakantie wordt gelijkgesteld met gewone vakantie voor de andere takken van de sociale zekerheid (kinderbijslag, ziekteverzekering, pensioen) en voor het recht op vakantie het volgende kalenderjaar.

Uitkering

Voor de seniorvakantiedagen betaalt u geen loon, de werknemer krijgt een uitkering van de RVA. Die bedraagt 65% van het loon van de eerste maand waarin uw werknemer seniorvakantie opneemt, begrensd tot 2.252,94 euro.

Op de seniorvakantie-uitkering wordt een bedrijfsvoorheffing van 10,09% ingehouden.

In tegenstelling tot jeugdvakantie kan de oudere werknemer meer dan eens terugvallen op het voordeel van seniorvakantie.

Hoe verkrijgt uw werknemer de uitkering?

Na de eerste maand waarin hij seniorvakantie nam, dient de werknemer een document 'C103 Seniorvakantie Werknemer' in dat hij zelf invult. Dat formulier vindt de werknemer terug op www.rva.be (E-gov, formulieren). De werknemer bezorgt het formulier aan de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (www.hvw.fgov.be) of aan zijn vakbond.

Na de eerste maand doet de werkgever een [elektronische aangifte scenario 9](#), na elke volgende maand met jeugdvakantie een [elektronische aangifte scenario 10](#).

De 'C103 Seniorvakantie Werknemer' en de eerste elektronische aangifte door de werkgever moeten ten laatste in februari van het jaar volgend op het vakantiejaar ingediend worden.

Tijdens de seniorvakantiedagen mag uw werknemer geen beroepsinkomen (bv. uit uitzendarbeid) of vervangingsinkomen (bv. ziekte-uitkering) genieten. Is dat wel het geval, dan moet hij zijn uitbetalingsinstelling daarvan op de hoogte brengen en krijgt hij voor die dagen geen jeugdvakantie-uitkering.

5 Extra verlof 35-44 jaar

De sectorale cao van 20 november 2000 “inzake de toekenning van extra verlof voor werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar” kent werknemers in onze sector op bepaalde voorwaarden 5 extra verlofdagen per jaar toe.

Krijgt elke 35-44-jarige 5 extra verlofdagen?

De cao is van toepassing op alle werknemers, ongeacht hun functie of anciënniteit. Maar of de 35-44-jarigen extra dagen krijgen en hoeveel hangt af van het aantal bijkomende dagen dat u al toekent in uw organisatie: de cao voorziet immers in een decumulregeling. Hebben ze recht op (een deel van de) extra dagen, dan staan ze ook nog 's in verhouding tot:

- hun arbeidsstelsel: deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredig aantal extra verlofdagen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur
- hun tewerkstelling in het referentiejaar (het lopende jaar, zie verder): bij een onvolledig referentiejaar daalt het aantal dagen evenredig.

Decumulregeling met bestaande extra dagen

Om het extra verlof van uw 35-44-jarigen te bepalen, neemt u eerst het totaal aantal extra verlofdagen waarop uw werknemers (allemaal of in die leeftijdscategorie) al recht hadden.

Onder extra verlofdagen verstaat de cao:

- betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke vakantieweken
- betaalde feestdagen buiten de tien wettelijke feestdagen
- anciënniteitsverlofdagen
- compensatiedagen ingevolge een collectieve arbeidsduurverkortings onder de grens van 38 uur.

Kende uw organisatie in totaal al 10 of meer extra dagen toe aan een voltijdse werknemer, dan heeft die geen recht op extra verlof tussen 35 en 45 jaar. Kende u in totaal minder dan 10 extra dagen toe, dan geldt een decumulregel. U mag de bestaande extra verlofdagen voor de helft in rekening brengen. Het totaal aantal extra dagen waar de 35-44 jarige recht op heeft (organisatie + sector) is dan gelijk aan de helft van de bestaande extra dagen, vermeerderd met 5. Enkele voorbeelden:

- al 2 extra dagen: $2/2 + 5 = 6 \rightarrow$ dus 2 + 4 evd
- al 5 extra dagen: $5/2 + 5 = 7,5 \rightarrow$ dus 5 + 2,5 evd

U hoeft niet te rekenen, de tabel uit de cao doet het voor u:

Bestaande extra verlofdagen	Bijkomende evd 35-44 jaar	Totaal evd 35-44 jaar
0	+ 5	5
1	+ 4,5	5,5
2	+ 4	6
3	+ 3,5	6,5
4	+ 3	7
5	+ 2,5	7,5
6	+ 2	8
7	+ 1,5	8,5
8	+ 1	9
9	+ 0,5	9,5
10 of meer	0	blijft 10 of meer

Opmerking: arbeidsduurverminderingdagen, ingevoerd door een collectieve arbeidsduurverkorting onder de grens van 38 uur **na 20 november 2000** gelden als *nieuwe* extra verlofdagen. Bijgevolg mag u **die dagen volledig in rekening** brengen. Voor compensatiedagen ingevolge een collectieve arbeidsduurverkorting geldt dat dus enkel naarmate men onder de grens van 38 uur per week gaat.

Deeltijdse werknemers

Deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredig aantal extra verlofdagen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur.

Als een werknemer tijdens het jaar vermindert van arbeidsduur, vermindert ook zijn recht op extra verlof. De dagen die hij door die vermindering niet meer kan opnemen, betaalt u niet.

Voorbeeld: Salim werkt van januari tot juni voltijds. Vanaf 1 juli werkt hij halftijds in het kader van halftijds tijdskrediet. Op hoeveel evd heeft de werknemer dat jaar recht?

- jan-juni: $5 \times 38/38 \times 6/12 = 2,5$ evd
- juli - dec. halftijds: $5 \times 19/38 \times 6/12 = 1,25$ evd
- totaal: 3,75 evd

Een werknemer wordt 35 jaar in de loop van het jaar. Een andere wordt 45 jaar. Wat met een onvolledig referentiejaar?

Het recht op extra verlof 35-44-jarigen hangt af de gewerkte en gelijkgestelde periodes in het referentiejaar. Het referentiejaar voor dat verlof is het lopende kalenderjaar. Bij een onvolledig referentiejaar vermindert u evenredig het aantal dagen. De periodes van afwezigheid met een wettelijke loonwaarborg gelden als gewerkte periodes.

Bereikt de werknemer de leeftijd van 35 jaar in de loop van het jaar, dan is er ook voor hem een onvolledig referentiejaar.

De werknemer heeft recht op het extra verlof tot de leeftijd van 44 jaar. Vanaf de maand waarin hij 45 jaar wordt, vervalt het recht. Ook voor hem geldt dus een onvolledig referentiejaar.

Moeten de betrokken werknemers het extra verlof effectief nemen?

De werknemer heeft recht op het extra verlof. U moet het dus toestaan als uw werknemer erom vraagt. De opname verhinderen, rechtstreeks of onrechtstreeks, mag niet. Maar als de werknemer ze niet of onvolledig opneemt, is er geen sanctie.

Kunt u in het arbeidsreglement beperkingen en modaliteiten vastleggen over de opname van het extra verlof?

Zoals voor elke verlofregeling kunt u in het arbeidsreglement bepalen hoe de werknemers de extra verlofdagen kunnen nemen, bijvoorbeeld dat ze die:

- enkel mogen nemen tijdens de schoolvakanties
- niet aaneensluitend bij een andere vakantieperiode mogen nemen (of juist wel)
- maar mogen nemen nadat ze zijn verworven, en uiterlijk tijdens de kerstvakantie
- in snipperdagen moeten nemen
- in stukken van dagen mogen nemen
- pas mogen nemen nadat de wettelijke vakantie en de vervangende feestdagen zijn opgenomen.

U hanteert voor alle duidelijkheid best een bepaalde volgorde van opname van het verlof. Dit is in het algemeen de beste praktische stelregel voor die volgorde:

1. wettelijke vakantie
2. vervangende wettelijke feestdagen
3. eventueel extralegale verlofdagen
4. arbeidsvrijstellingsdagen

Op die manier komt u minder snel in een situatie van overtreding van een wettelijke bepaling en moet u minder (niet genomen) dagen uitbetalen bij uitdiensttreding, volledig tijdskrediet of ouderschapsverlof, langdurige arbeidsongeschiktheid enz.

Wat bij niet-opname door overmacht?

Als een werknemer omwille van overmacht het verlof niet kan opnemen tijdens het jaar, dan betaalt u de niet-opgenomen dagen ten laatste op 31 december van dat jaar uit. (cfr. jaarlijkse vakantie)

Wat bij uitdiensttreding of volledig tijdskrediet?

Een werknemer die **uit dienst treedt**, heeft maar recht op extra verlof voor de maanden van het jaar dat hij bij u in dienst is. Nam hij nog niet al de extra verlofdagen op, dan betaalt u de resterende extra verlofdagen 35-44-jarigen uit volgens het normale loon. U levert de werknemer een apart attest waarop u het aantal niet opgenomen extra verlofdagen 35-44 jaar vermeldt.

Treedt de werknemer in dienst bij een nieuwe werkgever die onze sector behoort (PC 329.01 of PC 329.03, Nederlandse taalrol bij de RSZ), dan kan hij die niet opgenomen dagen bij de nieuwe werkgever opnemen. Voor die dagen heeft de werknemer bij de nieuwe werkgever geen recht op loon.

Een werknemer die **volledig tijdskrediet opneemt**, heeft maar recht op extra verlof voor de gewerkte en gelijkgestelde maanden van dat jaar tot de start van het tijdskrediet. Nam hij niet al de extra verlofdagen op, dan betaalt u de resterende extra verlofdagen 35-44 jarigen uit volgens het normale loon.

VIA-middelen ter financiering van het extra verlof

Het VIA 2 van 2000 zorgde ervoor dat u voor de financiering van eventuele vervangende loonkosten VIA-middelen krijgt. Die middelen zijn sinds 2012 vervat in het ruimere budget voor 'organisatiesteun'. De sectorale cao van 25 september 2012 bepaalt de modaliteiten. Hoe u die middelen inzet, bepaalt u zelf. Het toezicht op de besteding gebeurt via informatie die u jaarlijks meedeelt aan de ondernemingsraad, of (bij afwezigheid) het preventiecomité, of (bij afwezigheid) de vakbondsafvaardiging, of (bij afwezigheid) de werknemers.

Meer informatie vindt u op www.sociare.be, kennisbank 329, sociaal overleg, instersectorale akkoorden (VIA en IPA) of [klik hier](#).

6 Arbeidsvrijstelling 45+, 50+ en 55+

Vanaf de maand waarin een werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt, heeft hij volgens de sectorale cao van 15 december 2003 recht op arbeidsvrijstelling (av) tot 36 uur per week. Vanaf de maand waarin hij 50 jaar wordt, kent die cao hem arbeidsvrijstelling toe tot 34 uur per week. En een 55-jarige heeft overeenkomstig de sectorale cao van 28 november 2006 recht op arbeidsvrijstelling tot 32 uur per week. Die arbeidsvrijstelling voor 55+ers geldt enkel in PC 329.01. Behoort uw organisatie tot PC 329.03, dan is er voor uw 55+ werknemers geen extra arbeidsvrijstelling.

De arbeidsvrijstelling wordt in principe gerealiseerd in dagen. Afwijkingen zijn mogelijk.

Zijn er voltijdse werknemers in je organisatie die *niet* in een vijfdagenweek werken? (Het kan zijn dat werknemers voltijds werken in een vierdagenwerkweek of dat het voltijdse rooster werd gespreid over zes werkdagen.) **Neem in dit geval even contact op met Sociare om het saldo aan arbeidsvrijstellingsdagen voor deze werknemers te bepalen.**

Geldt de arbeidsvrijstelling voor alle werknemers?

Werknemers met een leidende functie of een vertrouwenspost kunnen er geen recht op laten gelden. Op hen zijn de regeling rond arbeidsduur en alles wat daarmee te maken heeft, niet van toepassing.

→ Arbeidsduurbepalingen niet van toepassing met leidende functies en vertrouwensposten

Zoals bekend zijn de wettelijke bepalingen over arbeidsduur niet van toepassing op mensen met leidende functies of op vertrouwensposten. Er was echter onenigheid over de vraag of deze werknemers onder het toepassingsgebied kunnen vallen van een cao die bepalingen bevat over de arbeidsduur. Dat eventueel volgens de regel dat men van een hogere rechtsnorm mag afwijken als dat gunstig is voor de werknemer(s).

Het Hof van Cassatie heeft in een arrest van 10 januari 2000 gesteld dat dat niet kan. De uitsluiting van de werknemers met leidende functies of op vertrouwensposten is een dwingende bepaling, aldus het Hof, waarvan men op een lager niveau niet mag afwijken (hiërarchie van de rechtsbronnen).

Deze belangrijke uitspraak beslechtte de discussie over het al dan niet van toepassing zijn van 'cao's over arbeidsduurvermindering met een 'algemeen' toepassingsgebied. Voor ons betekent het arrest concreet dat de cao van 31 maart '99 over de 38-urenweek niet geldt voor de mensen met leidende functies of op vertrouwensposten. Zij kunnen er geen rechten uit halen wat betreft inhaalrust, overloontoeslag of extra loon. (Als hun individuele arbeidsovereenkomst bepaalt dat ze 38 uur per week werken, kan (bij conflict bv.) enkel de vraag rijzen of het

loon en de voordelen die de werknemer geniet, de eventuele (te bewijzen) meerprestaties wel dekken.)

Van het toepassingsgebied van de cao van 25 oktober '99 inzake (de modaliteiten en de compensaties bij) flexibele tewerkstelling en de cao van 24 maart 2000 inzake nieuwe arbeidsregelingen is de categorie in de overeenkomst zelf expliciet uitgesloten.

Uit het cassatiearrest kunnen we echter ook afleiden dat de cao's over de arbeidsvrijstelling voor oudere werknemers niet gelden voor werknemers met leidende functies of op vertrouwensposten. Die slaan immers op een recht op arbeidsvrijstelling, berekend op een afbouw van de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en die is niet op hen van toepassing.

Wie heeft een leidende functie of vertrouwenspost? Hierbij de relevante categorieën, vermeld in het vigerende kb van 10/2/65:

- de directeurs, de onderdirecteurs alsmede de personen die werkelijk gezag uitoefenen over en de verantwoordelijkheid dragen voor de gehele onderneming of een belangrijke onderafdeling ervan;
- de privésecretarissen, alsmede één stenotypist, verbonden aan de dienst van de werkgever, van de directeur of van de onderdirecteur ;
- de personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming tegenover derden kunnen verbinden;
- de filiaalhouders die al dan niet personeel onder hun gezag hebben;
- de ingenieurs en de technische personeelsleden, voor zover hun persoonlijke aanwezigheid voor de veiligheid van de werknemers en voor de veilige werking van de onderneming noodzakelijk is;
- de personen belast met de controle- of inspectieopdrachten die geheel of gedeeltelijk buiten de normale werkuren moeten worden uitgevoerd;
- de hoofdmeestergasten en de conducteurs van werken, voor zover zij met de hoofdmeestergasten gelijkgesteld kunnen worden;
- de fabricage- en atelierchefs die werkelijk gezag uitoefenen of verantwoordelijkheid dragen;
- de hoofdmecaniërs, chefs van de mecanografie (=informatica), voor zover deze functies gezag en toezicht inhouden die op een geheel van machines betrekking hebben;
- chefs van onderhoudsdiensten;
- huisbewaarders.

U *mag* uw mensen met leidende functies of op vertrouwensposten de facto ook arbeidsvrijstelling laten nemen. Maar wettelijk kunnen ze zich daarbij niet op de cao beroepen of op uw arbeidsreglement dat de cao uitvoert.

Dus als u die mensen extra verlof wilt geven, komt u dat beter individueel en schriftelijk met hen overeen. Bijvoorbeeld als compensatie voor hun flexibele inzet en/of voor het relatief lage loon gezien hun opdracht en verantwoordelijkheid. Maar dus niet als toepassing van de cao over de arbeidsvrijstelling.

Want dat is een belangrijk punt als er ooit discussie over ontstaat of het loon én de arbeidsvoorwaarden in het algemeen de extra werkuren en flexibele inzet wel dekken. Iemand met een leidende functie of vertrouwenspost heeft weliswaar geen recht op een overloon, op de toeslag voor flexuren, op inhaalrust voor meeruren en op av-dagen. Maar alle prestaties moeten wel gedekt zijn door de loon- en arbeidsvoorwaarden (bv. door soepele, in zekere mate zelf te bepalen werkuren, door de mogelijkheid van occasioneel thuiswerk, door specifiek aan betrokkene toegekend compensatieverlof, door een naturavoordeel,...).

Arbeidsvrijstelling?

In onze sector bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week. U kunt in uw organisatie een lagere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur invoeren. Vanaf 45 jaar geldt in onze sector het recht op arbeidsvrijstelling. Concreet betekent dat voor voltijdse werknemers:

- vanaf 45 jaar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur
- vanaf 50 jaar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 34 uur
- vanaf 55 jaar wekelijkse arbeidsduur van 32 uur (enkel voor organisaties van PC 329.01)

Die arbeidsvrijstelling wordt in principe gerealiseerd in dagen. De werknemer kan een aantal dagen afwezig blijven van het werk en zo presteert die gemiddeld niet meer 38 uur per week, maar bv. 36 uur. Elk uur vermindering komt neer op 6 arbeidsvrijstellingsdagen. Om het aantal dagen waarop een werknemer recht heeft te berekenen, kijkt u naar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van uw organisatie. Een overzicht:

Voltijdse gemiddelde arbeidsduur per week	38 uur	37,5 uur	37 uur	36,5 uur	36 uur
Aantal av-dagen 45-49j.	12	9	6	3	0
Aantal av-dagen 50-54j.	24	21	18	15	12
Aantal av-dagen 55+ers	36	33	30	27	24

Deeltijdse werknemers

Deeltijdse werknemers hebben (op basis van de non-discriminatieregel) recht op een evenredig aantal extra arbeidsvrijstellingsdagen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur.

Als de arbeidsduur van een werknemer daalt, vermindert ook zijn recht op arbeidsvrijstelling. De av-dagen die hij door die vermindering niet meer kan opnemen, betaalt u niet uit.

Voorbeeld: Mia is 47 jaar, werkt van januari tot juni voltijds en vanaf juli halftijds in het kader van tijdskrediet. Op hoeveel av-dagen heeft ze dat jaar recht?

- jan-juni: $12 \times \frac{38}{38} \times \frac{6}{12} = 6$ av-dagen
- juli - dec. halftijds: $12 \times \frac{19}{38} \times \frac{6}{12} = 3$ av-dagen

- totaal: 9 av-dagen

Een werknemer wordt in de loop van het jaar 45? Wat met een onvolledig referentiejaar?

Het recht op arbeidsvrijstellingsdagen hangt af van de gewerkte en gelijkgestelde periodes in het referentiejaar. Het referentiejaar voor die dagen is het lopende kalenderjaar. Bij een onvolledig referentiejaar vermindert u evenredig het aantal dagen. De periodes van afwezigheid waarvoor een wettelijke loonwaarborg geldt, worden als gewerkte periodes beschouwd. De werknemer heeft vanaf de maand waarin hij 45 jaar wordt recht op av, volgens de nog resterende periode tot het einde van het jaar. Wie dit jaar bv. op 12 september 45 jaar wordt, heeft dus bij toepassing van een 38-urenweek in uw organisatie dit jaar nog recht op 4 av-dagen ($4/12 \times 12$).

Hetzelfde geldt voor de arbeidsvrijstelling 50+ en 55+.

Moeten de betrokken werknemers de arbeidsvrijstelling effectief nemen?

De werknemer heeft recht op de arbeidsvrijstelling. U moet ze dus toestaan als uw werknemer erom vraagt. De opname verhinderen, rechtstreeks of onrechtstreeks, mag niet. Maar als de werknemer ze niet of onvolledig opneemt, is er geen sanctie.

Kunt u beperkingen en modaliteiten vastleggen over de opname van de arbeidsvrijstelling in het arbeidsreglement?

Zoals voor elke verlofregeling kunt u in het arbeidsreglement bepalen hoe de werknemers de av-dagen kunnen nemen, bijvoorbeeld dat ze de av:

- enkel mogen nemen tijdens de schoolvakanties
- niet aaneensluitend bij een andere vakantieperiode mogen nemen (of juist wel)
- maar mogen nemen nadat ze zijn verworven, en uiterlijk tijdens de kerstvakantie
- in snipperdagen moeten nemen
- in stukken van dagen mogen nemen
- pas mogen nemen nadat de wettelijke vakantie en de vervangende feestdagen zijn opgenomen.

U hanteert voor alle duidelijkheid inderdaad best een bepaalde volgorde van opname van het verlof. Dit is in het algemeen de beste praktische stelregel voor die volgorde:

1. wettelijke vakantie
2. vervangende wettelijke feestdagen
3. eventueel extralegale verlofdagen
4. arbeidsvrijstellingsdagen

Op die manier komt u minder snel in een situatie van overtreding van een wettelijke bepaling en moet u minder (niet genomen) dagen uitbetalen bij uitdiensttreding, volledig tijdskrediet of ouderschapsverlof, langdurige arbeidsongeschiktheid enz.

Kan de werknemer de betaling eisen van niet genomen av-dagen of av-uren?

De av-dagen voor een betrokken jaar moeten, tenzij u een overdracht zou toestaan, tegen 31 december opgenomen zijn. Bij niet-opname is er geen recht op betaling. Enkel voor *opgespaarde 55+dagen* voorziet het model van cao in uitbetaling van de dagen.

Let wel: bij verbreking van de arbeidsovereenkomst en overmachtsituaties heeft de werknemer niet de mogelijkheid gekregen om de av-dagen op te nemen. In die gevallen betaalt u de av-dagen wel uit.

Moet u de arbeidsvrijstelling in dagen toekennen?

In principe neemt de vrijstelling van arbeidsprestaties de vorm aan van compensatie- of verlofdagen. Maar daar kunt u van afwijken:

- hetzij met een cao op organisatieniveau
- hetzij – op vraag van uw werknemer- in schriftelijk akkoord tussen u en uw werknemer.

U kunt dus een '**cafetariaplan**' uitwerken, met verschillende mogelijkheden van arbeidsvrijstelling: bepaalde dagen van de week wat vroeger stoppen of later beginnen, om een vrije vrijdagmiddag te geven enzovoort.

Een cao op organisatieniveau sluit u als werkgever met één of meerdere vakbonden en registreert u vervolgens op de griffie van de Administratie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Neem gerust contact met ons voor begeleiding en uitwerking van een akkoord.

Zonder cao kan het dus ook, maar dan op vraag (of volgens de keuze die uw werknemer maakt uit het 'cafetariaplan'), bezegeld met een schriftelijk akkoord.

Specifiek voor de av-dagen 55+ maakt de cao van 28 november 2006 het mogelijk om **via een cao op organisatieniveau een specifieke regeling voor de opname ervan vast te leggen, en ze bijvoorbeeld over te dragen naar het einde van de loopbaan.** Sociare bereikte met de LBC (ACV) en de ACLVB een akkoord over een model van zo'n cao. De cao houdt in dat u met de werknemer individueel nog een overeenkomst sluit om de keuze en de modaliteiten vast te leggen. U bezorgt een origineel ondertekend exemplaar van de cao aan de voorzitter van PC 329.01.

VIA-middelen ter financiering van de arbeidsvrijstelling

Voor de av 50+ en 55+ krijgt u een tegemoetkoming (voor 'werkdrukvermindering') uit de VIA-middelen (VIA 3 van 2005). De sectorale cao van 25 september 2012 bepaalt de modaliteiten.

U bepaalt zelf hoe u de middelen inzet om de weggevallen arbeidstijd op te vangen.

Het toezicht op de besteding gebeurt via informatie die u jaarlijks meedeelt aan de ondernemingsraad, of (bij afwezigheid) het preventiecomité, of (bij afwezigheid) de vakbondsafvaardiging, of (bij afwezigheid) de werknemers.

Meer informatie vindt u op www.sociare.be, kennisbank 329, sociaal overleg, instersectorale akkoorden (VIA en IPA) of [klik hier](#).

Kunt u rsz-vermindering krijgen voor de arbeidsvrijstelling?

Ja, als u die doorvoert in de vorm van een arbeidsduurvermindering, met toepassing van adv-dagen of een effectieve arbeidsduurvermindering op dag- of weekbasis (doelgroepvermindering arbeidsherverdeling).

De arbeidsduurvermindering kunt u al dan niet beperken tot de betrokken categorieën oudere werknemers. Ze moet niet op alle werknemers slaan. De vermindering geldt wel enkel voor de **voltijdse werknemers** die tot een categorie van werknemers behoren die voor onbepaalde tijd overgegaan zijn tot een effectieve arbeidsduurvermindering van ten minste een vol arbeidsuur onder de 38 uren per week. Deeltijdse werknemers komen enkel in aanmerking voor de doelgroepvermindering als hun tewerkstellingsvolume behouden blijft en u het loon bijgevolg evenredig verhoogt (wegens grotere tewerkstellingsbreuk).

U kunt aanspraak maken op een **vermindering** van 400 euro vanaf het kwartaal volgend op het kwartaal waarin u de arbeidsduurvermindering invoert en dit voor:

- 8 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 37 uur per week
- 12 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 36 uur per week
- 16 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 35 uur per week of minder

Voltijdse werknemers die in dienst komen na de invoering van de arbeidsduurvermindering creëren ook recht op deze vermindering als ze tot een categorie behoren die daarvoor in aanmerking komt. Hetzelfde geldt voor deeltijdse werknemers die na het kwartaal waarin de vermindering voor de eerste maal wordt toegekend, voltijds gaan werken. De feitelijke situatie waarop

de tewerkstellingslijn betrekking heeft is bepalend of de werknemer tot de rechtopenende groep behoort of niet.

U wijzigt het arbeidsreglement via de formele wijzigingsprocedure om de aangepaste uurroosters erin op te nemen. U vermeldt ook de datum van inwerkingtreding van het stelsel, de werknemers waarop de arbeidsduurvermindering of de vierdagenweek van toepassing is, het aantal uren vermindering en de manier waarop zij wordt gerealiseerd (uurroosters of inhaalrustdagen, organisatieregels, ...).

Opgelet: als u [geco-werknemers](#) tewerkstelt (Brussel), dan krijgt u maar een volledige geco-premie van Actiris als u de collectieve arbeidsduurvermindering bepaalt in een organisatie-cao. Contacteer ons voor een modeldocument.

Voor elk kwartaal waarin er een toekenning van een doelgroepvermindering is, moet u aan de RSZ de volgende gegevens meedelen:

- de werknemers waarop de arbeidsduurvermindering of de vierdagenweek van toepassing is
- de datum van inwerkingtreding van het stelsel
- de arbeidsduur van de voltijdse werknemer vóór en na de invoering van de arbeidsduurvermindering of de vierdagenweek.

Meer info? [administratieve instructies rsz](#) - de structurele vermindering en de doelgroepvermindering – collectieve arbeidsduurvermindering.

7 Extralegale vakantiedagen

Als werkgever kunt u de werknemers extra verlof toekennen bovenop de wettelijke vakantie. Dat kan in de vorm van vrij op te nemen dagen of vastgelegd in een bepaalde periode, bv. tussen Kerstmis en Nieuwjaar. Het kan gaan om verlofdagen voor alle werknemers of voor een bepaalde, objectief te onderscheiden groep. Ook anciënniteitsverlof is een vorm van extralegaal verlof: de werknemer krijgt per x aantal jaar dienstanciënniteit een extra verlofdag.

U bepaalt zelf de voorwaarden en modaliteiten. Belangrijk is dat u het schriftelijk vastlegt, bij voorkeur in het arbeidsreglement. Zo legt u best vast:

- **hoeveel** dagen u toekent en **op welke voorwaarden**:
bv.: recht op één verlofdag per 5 jaar anciënniteit vanaf het jaar waarin de werknemer de anciënniteit bereikt, tot men de leeftijd van 35 jaar bereikt (waarna de sectorale regeling van extra verlof van toepassing is)
bv.: alle werknemers jonger dan 45 hebben recht op vijf extra dagen, in het jaar van indiensttreding na de proefperiode, pro rata de gewerkte of betaalde periodes in het betrokken kalenderjaar, tot men de leeftijd van 45 jaar bereikt (waarna de sectorale regeling van arbeidsvrijstelling van toepassing is)
→ neem ook expliciet op dat u het recht voor **deeltijders pro rata** berekent
- wat de **opname- en aanvraagmodaliteiten** zijn:
bv.: de bepalingen in de wetgeving jaarlijkse vakantie met betrekking tot de planning en opname gelden ook voor de extra verlofdagen
→ maak duidelijk wat de **invloed van schorsingen** is:
bv.: enkel de periodes van loonwaarborg zijn gelijkgesteld voor de opbouw
→ bepaal ook expliciet dat er geen recht is op uitbetaling bij niet (volledige) opname ervan, op het einde van het jaar of bij uitdiensttreding

Bijlagen

- Bijlage 1: begrippen en afkortingen
- Bijlage 2: voorbeeld vakantiekaart
- Bijlage 3: vakantie-attesten bij uitdiensttreding
- Bijlage 4: voorbeeld verrekening bediende ao voor interim- of tijdelijke arbeid of als gesco bij plaatselijk bestuur
- Bijlage 5: (extra) aandachtspunten bij berekening ajv voor 'deeltijders-hervatters'

Bijlage 1: begrippen en afkortingen

In deze bijlage krijgt u een overzicht van de gebruikte begrippen met hun afkortingen, hun omschrijving en eventueel een opmerking.

Afkorting	Begrip	Omschrijving	Opmerking
Algemene begrippen			
jv	jaarlijkse vakantie	betaalde afwezigheid gedurende max. 4 weken per kalenderjaar	= wettelijke vakantie
ajv	aanvullende jaarlijkse vakantie	'onbetaalde' afwezigheid gedurende max. 4 weken per kalenderjaar voor 'hervatters' of 'aanvatters'	'onbetaald': loon voor ajv-dagen is voorschot op dvg van jaar daaropvolgend
vdj	vakantiedienstjaar	jaar waarin de werknemer zijn vakantie verdient	
vj	vakantiejaar	kalenderjaar dat onmiddellijk volgt op vdj	vakantie verdiend in vdj moet in vj opgenomen worden
ev	extra verlof 35 tot 44-jarigen	5 extra verlofdagen voor 35-44 jarigen (sectorale regeling)	oude 'extra verlofdagen' (van voor 20/11/00) kunnen voor de helft in rekening worden gebracht; nieuwe (na 20/11/00) volledig
av	arbeidsvrijstelling oudere werknemers	arbeidsvrijstelling voor werknemers van 45+, 50+ en 55+ (sectorale regeling)	In principe gerealiseerd in de vorm van av-dagen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 45-49: 12 av-dagen* ▪ 50+: 24 av-dagen* Voor PC 329.01: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 55+: 36 av-dagen* *in een 38u-week
elv	extralegaal verlof	extra verlof toegekend door de organisatie (bv. anciënniteitsdagen tot 35 of 45 jaar)	Werkgever bepaalt zelf de voorwaarden en modaliteiten
Vakantiegeld bediende			
vg	vakantiegeld	loon voor de vakantie	bestaat uit: evg, dvg en advg
evg	enkel vakantiegeld	normaal loon voor de vakantiedag. bediende: betaald bij opname vakantiedag	normale rsz-bijdragen
dvg	dubbel vakantiegeld	85% van loon maand hoofdvakantie (concreet:	bijzondere rsz-wn-bijdrage: 13,07%

	(een vakantietoeslag)	juni)	
adv	aanvullend dubbel vakantiegeld (een vakantietoeslag)	7 % van loon maand hoofdvakantie (concreet: juni)	vrij van rsz
avg	aanvullend vakantiegeld (voorschot op dvg jaar daaropvolgend)	normaal loon voor de vakantiedag	bijzondere wn-bijdrage van 13,07% op 85/92 ervan
<i>Vakantiegeld bij uitdiensttreding bediende</i>			
vvg	vertrekvakantiegeld (vervroegd vakantiegeld)	vakantiegeld bij uitdiensttreding	bestaat uit evg, dvg, advg
evg	enkel (vertrek)vakantiegeld	7,67% van totale loon vdj	normale rsz-bijdragen
dvg	dubbel (vertrek)vakantiegeld	6,8 % van totale loon vdj	bijzondere rsz-wnbijdrage: 13,07%
adv	aanvullend dubbel (vertrek)vakantiegeld	0,87% van totale loon vdj	vrij van rsz

Bijlage 2: voorbeeld vakantiekaart

Naam:

Vakantiejaar 2018

<u>Aantal vakantiedagen:</u>	Vast	vrij
individueel te plannen wettelijke vakantie		16
collectief vastgelegde wettelijke vakantie (tss. Kerstmis en nieuwjaar)	4	
extra verlof 35-44jarigen		5
	4	21

Datum/periode	Aantal	Saldo	Handtekening

Bijlage 3: Formule jv

Mogelijke formule

Opmerking: Jaarlijkse vakantie wordt toegekend in (voltijdse) dagen, maar in bepaalde gevallen is het gemakkelijker om het resultaat om te rekenen in uren (bv. voor deeltijders die geen voltijdse dagen presteren). Hieronder vindt u een mogelijke formule:

Stap 1: per arbeidsstelsel (bv. voltijds, halftijds, ...) in vakantiedienstjaar:
aantal m. arbeidsstelsel x 2 x tewerkstellingsbreuk vakantiedienstjaar*

Stap 2: (uitkomst arbeidsstelsel 1 + ev. uitkomst arbeidsstelsel 2 + ...) x 5/6

Stap 3 (uitkomst in dagen): rond af naar boven op het dichtstbijzijnde gehele getal**

Stap 4 (uitkomst in uren): uitkomst stap 3 x effectieve wekelijkse arbeidsduur voltijder/5

* Is de tewerkstellingsbreuk op het ogenblik van opname jaarlijkse vakantie lager dan de tewerkstellingsbreuk in het vakantiedienstjaar? Neem dan hier de tewerkstellingsbreuk in het vakantiejaar

** Om het resultaat om te zetten naar het vijfdaagstelsel, moet u (voor voltijders) per volledige schijf van 6 vakantiedagen één dag aftrekken. Door eerst de 5/6 breuk toe te passen en dan af te ronden naar het dichtstbijzijnde gehele getal voldoet u aan die wettelijke wijze van omzetting.

Voorbeeld 1: wn werkt 3 maanden 20 uur/week en 5 maanden 40 uur/week in 2017. In 2018 werkt hij nog steeds 40 uur/week. Wat zijn de vakantierechten?

Berekeningswijze in dagen

$(3 \times 2 \times 20/40) + (5 \times 2 \times 40/40) = (3 + 10) \times 5/6 = 10,83$ of afgerond 11 vakantiedagen ($\times 40/5 = 88$ uren)

Voorbeeld 2: wn werkt in 2017 2 maanden 40 uur/week, 4 maanden 20 uur/week en 6 maanden 30 uur/week. In 2018 werkt hij nog steeds 30u/w (ma, di en do 8 uur en vrijdag 6 uur).

Berekeningswijze:

$(2 \times 2 \times 30/40) + (4 \times 2 \times 20/40) + (6 \times 2 \times 30/40) = (3 + 4 + 9) \times 5/6 = 13,33$ of afgerond 14 vakantiedagen Omgerekend naar uren: 14 dagen $\times 40/5 = 112$ vakantie-uren

Bijlage 4: vakantieattesten bij uitdiensttreding

Vakantieattest bij uitdiensttreding (1)

Werkgever (naam en adres): ...

Ondergetekende verklaart hierbij dat de bediende (naam en adres):

In dienst is geweest bij bovengenoemde werkgever in de loop van het vakantiedienstjaar 2017 van 01/01/2015 tot en met 31/12/2015.

Tewerkstellingsbreuk: 38/38 in de 5-dagenweek

De hoofdvakantie werd al genomen en het dubbel vakantiegeld uitbetaald. Bij uitdiensttreding had de bediende nog recht op 3 vakantiedagen waarvoor het toe te kennen enkelvoudig vakantiegeld bedraagt: 383,50 euro. (met inhouding van 50,12 euro werknemersbijdrage RSZ)

Opgemaakt op 30/11/2016 in uitvoering van art. 46 van het K.B. van 30 maart 1967.

.....(naam)

.....(functie)

Handtekening

Mededeling aan de werknemer:

Te overhandigen aan de werkgever waarbij u in het jaar 2016 vakantie neemt. Dit is nodig voor het bepalen van het aantal te nemen vakantiedagen en het bedrag dat van de wedde en (dubbel) vakantiegeld moet afgetrokken worden.

Vakantieattest bij uitdiensttreding (2)

Over huidig jaar

Werkgever (naam en adres):

Ondergetekende verklaart hierbij dat de bediende (naam en adres):

in dienst is geweest bij bovengenoemde werkgever in de loop van het vakantiedienstjaar 2015 van 01/01/2016 tot en met 15/11/2016.

Tewerkstellingsbreuk: 38/38 in de 5-dagenweek

Het vakantiegeld voor voornoemd dienstjaar, berekend op basis van 15,34% van de tijdens deze periode betaalde bezoldigingen en fictieve bezoldigingen voor gelijkgestelde perioden, bedraagt:

- Enkelvoudig vakantiegeld (7,67%) = 1534 euro
(met inhouding van 200,49 euro werknemersbijdrage rsz)
- Dubbel vakantiegeld (6,8%) = 1360 euro (met inhouding van 177,75 euro werknemersbijdrage KB 214)
- Aanvullend dubbel vakantiegeld (0,87%) = 174 euro (zonder rsz-inhouding)

Opgemaakt op 30/11/2016 in uitvoering van art. 46 van het KB van 30 maart 1967.

.....(naam)

.....(functie)

Handtekening

Mededeling aan de werknemer:

Te overhandigen aan de werkgever waarbij u in het jaar 2017 vakantie neemt. Dit is nodig voor het bepalen van het aantal te nemen vakantiedagen en het bedrag dat van de wedde en (dubbel) vakantiegeld moet afgetrokken worden.

Bijlage 5: Voorbeeld verrekening bediende ao voor interim- of tijdelijke arbeid of als gesco bij plaatselijk bestuur

Voor deze bediende werd bij de uitdiensttreding geen rsz ingehouden op het evg. Bijgevolg gebeurt de verrekening van het evg als volgt:

- Stap 1: evg berekenen op basis van de tewerkstelling in het vdi
- Stap 2: rsz op dat (volledige) bedrag inhouden
- Stap 3: evg betaald door de vorige werkgever aftrekken

Voorbeeld: bediende in dienst bij een andere organisatie van 1 februari 2000 tot 31 december 2015. Op 1 april 2016 treedt hij bij u in dienst, voltijds – vijfdagenstelsel – brutoloon 2200 euro. De bediende geeft u ter verrekening (enkel) een vakantieattest vakantiedienstjaar 2015, vakantiejaar 2016.

Op dat vakantieattest staat::

evg : 1760 euro (8%, **geen afhouding rsz**)

dvg: 1496 euro (6,8%, 13,07% bijzondere bijdrage rsz)

advg: 118,8 euro (0,54%, vrij van rsz)

Verrekening van het attest:

→ berekening vakantierechten 2016: vdi 2015 → vj 2016: 12 maanden werkperiodes =>

vakantierechten 2016 = 20 vakantiedagen => evg bij opname van die dagen

→ vakantiegeld in mei 2016 (u betaalt dan het dvg en advg uit)

1. berekening dvg en advg in uw organisatie:

dvg = 2200 x 85% = 1870 euro

advg = 2200 x 7% = 154 euro

2. verrekening attest vorige werkgever

maximum te recupereren bedragen (niet meer afhouden dan u zelf zou betalen)

evg: 2200 x 12 x 8% = 2112 euro

dvg: 2200 x 12 x 6,8% = 1795,2 euro

advg: 2200 x 12 x 0,54% = 142,56 euro

Bedragen hoger dan door vorige werkgever uitbetaalde bedragen => geen begrenzing.

Dus: loonfiche mei 2016:

→ Brutoloon: 2200 euro

→ dvg: 1870 euro

→ advg: 154 euro

→ - rsz-werknemersbijdrage (daarnaast ook werkgeversbijdrage):

287,54 euro (= 13,07%*2200)

→ - evg vorige werkgever: - 1760 euro

→ - dvg vorige werkgever: - 1496 euro

→ - advg vorige werkgever: - 118,8 euro

→ - bijzondere rsz-bijdrage op verschil dvg: 48,88 euro (= (1870 -1496)*13,07%)

→ voorheffing op normale bezoldigingen

→ voorheffing op vakantiegeld

Bijlage 6: (Extra) aandachtspunten bij berekening ajv voor 'deeltijders-hervatters'

- **Beperkte aftrek jaarlijkse vakantiedagen:** u berekent het aantal dagen jv rekening houdend met het aantal maanden waarin de werknemer ajv opbouwt. Heeft de werknemer bijvoorbeeld in 2015 gedurende 12 maanden jaarlijkse vakantierechten opgebouwd maar bouwde hij in 2016 maar 9 maanden ajv op (*omdat hij pas vanaf 1 april meer uren begint te werken*), dan past u de breuk 9/12 toe op de jv-rechten (*enkel voor de aftrek; werknemer behoudt volledige jaarlijksevakantierechten*)
- **Ga na of de werknemer in totaal (jv + ajv) maximum 4 weken vakantie neemt⁹⁹:** komt u op meer dan 4 weken uit, dan beperkt u de ajv-rechten of laat u de werknemer weten dat hij geen recht op ajv heeft (*als de werknemer door het opnemen van zijn jv-rechten al aan vier weken komt*).

Voorbeeld: Werknemer werkt sinds 2017 50%. Vanaf 1 april 2018 begint ze voltijds te werken. De werknemer heeft dus in principe recht op aanvullende vakantie maar op hoeveel?

Situatie 1: werknemer heeft in de periode 1 januari - 31 maart 2018 geen vakantie genomen

De werknemer bouwt in 2018 15 aanvullende vakantiedagen op:

- aanloopperiode van 1 april tot 30 juni: 5 ajv
 - periode van 1 juli tot 31 december: 10 ajv
- totaal: 15 ajv

Beperking aftrek opgebouwde jaarlijksevakantierechten:

$10 \text{ jv} (12 \text{ m} \times 1/2 \times 5/6) \times 9/12 \text{ (april-december)} = 7,5 \text{ jv}$

$\rightarrow 15 \text{ ajv} - 7,5 \text{ jv} = 7,5 \text{ ajv}$

Check maximum 4 weken: 2 weken jv tijdens voltijdse tewerkstelling + 1,5 week ajv tijdens voltijdse tewerkstelling = 3,5 week dus in orde: wn mag 1,5 week ajv nemen

Situatie 2: de werknemer heeft in de periode 1 januari - 31 maart 2018 één week vakantie (2,5 dagen) genomen

Zelfde berekening: 7,5 ajv (zie situatie 1)

Check maximum 4 weken: 1 week jv tijdens deeltijdse tewerkstelling + 1,5 week jv tijdens voltijdse tewerkstelling + anderhalve week in ajv tijdens voltijdse tewerkstelling = 4 weken dus is in orde: werknemer mag 1,5 week ajv nemen

⁹⁹ Dit principe geldt voor alle berekeningen van jaarlijkse en/of aanvullende vakantie maar moet specifiek voor de berekening van ajv voor 'deeltijders-hervatters' telkens worden gemaakt omdat hier de overschrijding van het maximum van vier weken regelmatig zal voorkomen.

Situatie 3: de werknemer heeft in de periode 1 januari - 31 maart 2018 twee weken vakantie (5 dagen) genomen

Zelfde berekening: 7,5 ajv (zie situatie 1)

Check maximum 4 weken: 2 weken tijdens deeltijdse tewerkstelling + 1 week jv tijdens voltijdse tewerkstelling + 1,5 week ajv tijdens voltijdse tewerkstelling = 4,5 week

→ kan niet: werknemer kan maar 1 week aanvullende vakantie nemen