

Betaalde FEESTDAGEN

De LIBERALE VAKBOND is nooit veraf

| | | |
|--|---|--|
| ACLVB 9000 GENT | aclvb@aclvb.be Koning Albertlaan 95 | www.aclvb.be 09-222.57.51 |
| Aalst-Ninove 9300 AALST 9400 NINOVE 9620 ZOTTEGEM | aalst.ninove@aclvb.be Kerkhoflaan 14 – 16 Centrumlaan 6 Heldenlaan 40 | 053-70.20.70 054-33.24.52 09-360.21.72 |
| Antwerpen-Metropool 2000 ANTWERPEN 2950 KAPellen | antwerpen@aclvb.be Londenstraat 25/1 Dorpsstraat 72 | 03-226.13.02 03-605.51.61 |
| Zone Brussel 1000 BRUSSEL 1030 BRUSSEL 1070 BRUSSEL | zone.brussel@aclvb.be Boudewijnlaan 11/1 R. Vandeveldestraat 66 Poincarélaan 72 | 02-206.67.11 02-242.09.57 02-558.52.40 |
| Regio Gent 9800 DEINZE 9900 EEKLO 9000 GENT 9990 MALDEGEM 9040 SINT-AMANDSBERG 9060 ZELZATE | regio.gent@aclvb.be Guido Gezellelaan 131/3 Blommekens 87 Koning Albertlaan 93 Stationsstraat 74 Antwerpsesteenweg 127 Burg. De Clercqstraat 1 | 09-386.30.16 09-377.18.16 09-243.83.83 050-72.99.20 09-218.07.30 09-345.88.99 |
| Halle-Vilvoorde 1730 ASSE 1500 HALLE 1770 LIEDEKERKE 1800 VILVOORDE | halle.vilvoorde@aclvb.be Prieelstraat 11 Poststraat 23 Opperstraat 14 Stationlei 78/1 | 02-452.51.78 02-356.87.78 053-68.06.62 02-252.09.82 |
| Limburg 3600 GENK 3500 HASSELT 3920 LOMMEL 3630 MAASMECHELEN 3800 SINT-TRUIDEN 3700 TONGEREN | limburg@aclvb.be Europalaan 53 Koningin Astridlaan 34/1 Vreyshorring 85 Rijksweg 359a Naamsevest 83 Eeuwfeestwal 24 | 089-32.29.00 011-85.96.50 011-55.24.38 089-77.38.91 011-68.74.24 012-45.90.30 |
| Mechelen-Rupel-Kempen 2200 HERENTALS 2500 LIER 2800 MECHELEN 2845 NIEL | mechelen.rupel.kempen@aclvb.be Kloosterstraat 9 Lisperstraat 31 Fr. de Merodestraat 76 – 78 Antwerpsestraat 114 | 014-21.12.82 03-480.06.99 015-28.89.88 03-888.11.35 |
| Vlaamse Ardennen 9660 BRAKEL 9700 OUDENAARDE 9600 RONSE 9750 ZINGEM | vlaamse.ardennen@aclvb.be Marktplein 16 G. Antheunisplein 1 J.B. Guissetplein 4 Kerkplein 16 | 055-42.36.22 055-33.47.01 055-21.12.23 09-384.24.63 |
| Vlaams Brabant 3200 AARSCHOT 3290 DIEST 1560 HOEILAART 3000 LEUVEN 3300 TIENEN 3440 ZOUTLEEUW | vlaams.brabant@aclvb.be Brouwerijstraat 4/3 Michel Theysstraat 87 Jos Denayerstraat 7 Jan Stasstraat 5-7 Beauduinstraat 34 St.-Truidensestraat 2/3 | 016-56.77.56 013-33.77.17 02-657.60.51 016-22.47.29 016-80.45.30 011-69.54.21 |
| Waas en Dender 9290 BERLARE 9200 DENDERMONDE 9220 HAMME 9160 LOKEREN 9100 SINT-NIKLAAS 9140 TEMSE 9230 WETTEREN 9240 ZELE | waas.dender@aclvb.be Heidekasteeldreef 6 Koningin Astridlaan 16 Spoorwegstraat 96 Zand 18 Stationsplein 9 Vrijheidstraat 30 Brugstraat 2 Lokerenbaan 22 | 052-43.22.20 052-25.94.50 052-49.95.50 09-340.53.30 03-760.17.50 03-771.24.16 09-365.45.61 052-45.84.40 |
| West-Vlaanderen 8000 BRUGGE 8900 IEPER 8300 KNOKE-HEIST 8500 KORTRIJK 8930 MENEN 8400 OOSTENDE 8970 POPERINGE 8940 WERVIK | west-vlaanderen@aclvb.be Houtkaai 17 Surmont de Volsberghestraat 48 Gemeenteplein 35 – 37 Groeninghelaan 40 Esplanadestraat 18 Vindictivelaan 5 Ieperstraat 96 Sint-Maartensplein 1A | 050-33.25.97 057-20.01.15 050-63.26.02 056-22.10.62 056-51.12.40 059-70.12.09 057-33.35.50 |

Loon voor feestdagen en tijdelijke werkloosheid

De werkgever is verplicht het loon te betalen van de feestdag die samenvalt met een werkloosheidsdag en die valt tijdens een regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen, technische stoornis of slecht weder.

In afwijking op het algemeen principe is het loon dat door de werkgever verschuldigd is gelijk aan het brutoloon verminderd met de RSZ-werknemersbijdrage (= 85,88% van het brutoloon). Dit verminderd loon is van toepassing voor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 feestdagen die met een werkloosheidsdag samenvallen vanaf respectievelijk de 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e en 226e dag tijdelijke werkloosheid binnen hetzelfde kalenderjaar.

| Aantal werkloosheidsdagen van de werknemer sinds 1 januari van het lopende jaar | | Aantal feestdagen die samenvallen met een werkloosheidsdag en waarvoor de werkgever alleen het verminderde brutoloon verschuldigd is. |
|---|-----------------|---|
| 5 dagen/week | 6 dagen/week | |
| - dan 26 | - dan 31 | 0 |
| van 26 tot 50 | van 31 tot 60 | 1 feestdag |
| van 51 tot 75 | van 61 tot 90 | 2 feestdagen |
| van 76 tot 100 | van 91 tot 120 | 3 feestdagen |
| van 101 tot 125 | van 121 tot 150 | 4 feestdagen |
| van 126 tot 150 | van 151 tot 180 | 5 feestdagen |
| van 151 tot 175 | van 181 tot 210 | 6 feestdagen |
| van 176 tot 200 | van 211 tot 240 | 7 feestdagen |
| van 201 tot 225 | van 241 tot 270 | 8 feestdagen |
| 226 en meer | 271 en meer | 9 feestdagen |

Recht op loon voor feestdagen tijdens schorsing arbeidsovereenkomst

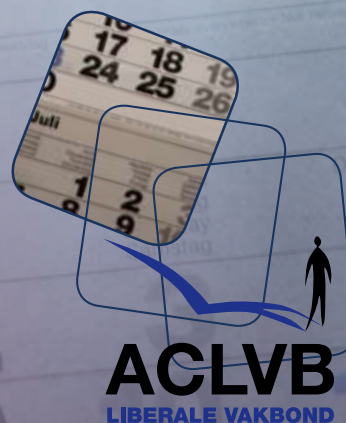
De werknemer behoudt het recht op loon voor de feestdagen die vallen:

- tijdens de jaarlijkse vakantie;
- tijdens de wederoproeping onder de wapens behalve om tuchtredenen;
- in de periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge ziekte of ongeval, arbeidsongeval of beroepsziekte, zwangerschaps- of bevallingsrust, een erkende staking of lock-out;
- in de periode van 14 dagen die volgt op de aanvang van de andere wettige schorsingsgronden of op een schorsing ingevolge tijdelijke overmacht.

Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde neemt, heeft nog recht op het loon voor alle feestdagen die vallen binnen de eerste 30 kalenderdagen volgend op het einde van de overeenkomst of de stopzetting van de arbeid. Dit voor zover de werknemer zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven gedurende een periode van meer dan 1 maand in dienst was van de onderneming. De verplichting tot betaling vervalt van zodra de werknemer begint te werken voor een nieuwe werkgever.

Indien echter de werknemer gedurende een ononderbroken periode van minder dan 15 dagen tewerkgesteld werd, dient de werkgever het loon voor de feestdagen na het beëindigen van de overeenkomst niet te betalen. De werknemer die gedurende een ononderbroken periode van 15 dagen tot 1 maand tewerkgesteld werd, heeft recht op het loon van één feestdag die valt binnen de 14 dagen na beëindiging van de overeenkomst. De werknemer zal echter niet gerechtigd zijn op loon voor de feestdag die valt binnen voormelde periode wanneer hij zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd of wanneer hij ontslagen werd om dringende reden.

De verplichting tot betaling van het loon geldt niet voor begunstigen van activiteiten die door werklozen verricht worden in het kader van de PWA's.



Betaalde feestdagen

De werknemers mogen principieel niet tewerkgesteld worden gedurende de 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaar
- Paasmaandag
- Dag van de arbeid (1 mei)
- O.L.H. Hemelvaart
- Pinkstermaandag
- Nationale feestdag (21 juli)
- O.L.V. Hemelvaart (15 aug.)
- Allerheiligen (1 nov.)
- Wapenstilstand (11 nov.)
- Kerstdag (25 december)

Vervanging van de feestdag die samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag

Teneinde 10 feestdagen te waarborgen wordt een feestdag die samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag in de onderneming vervangen door een gewone activiteitsdag. Hoe wordt deze vervangingsdag vastgelegd? Indien terzake niets beslist is in het Paritair Comité waaronder uw bedrijf ressorteert, kan deze vervangingsdag vastgesteld worden in de ondernemingsraad of bij ontstentenis hiervan ingevolge een akkoord tussen werkgever en de syndicale delegatie. Bij ontstentenis van syndicale delegatie wordt de vervangingsdag vastgelegd in akkoord tussen de werkgever en de werknemers of eventueel in individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Wanneer de vervangingsdag op geen van voormelde wijzen werd vastgesteld, wordt deze feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt.

Tewerkstelling tijdens een feestdag

Alhoewel de werknemer principieel niet mag worden tewerkgesteld tijdens een feestdag, zijn er nochtans een niet onaanzienlijk aantal afwijkingen in toepassing van de bepalingen inzake zondagsrust van de arbeidswet of van flexibele arbeidsregelingen die tewerkstelling op een feestdag toestaan.

Wanneer een werknemer op grond van deze toegelaten afwijkingen tewerkgesteld werd op een feestdag, heeft hij recht op inhaalrust. Die inhaalrust bedraagt een volle dag indien de werknemer langer dan 4 uren heeft gepresteerd op de feestdag en een halve dag indien hij niet langer dan 4 uren heeft gewerkt.

Indien de werknemer recht heeft op een halve dag inhaalrust moet deze verleend worden voor of na 13 uur en mag op die dag niet langer dan 5 uren gewerkt worden. Voor deeltijdse werknemers is de inhaalrust gelijk aan de werkelijke duur van de op de feestdag verrichte arbeid.

De inhaalrust moet toegekend worden binnen de zes weken die volgen op de feestdag.

Indien de inhaalrust niet toegekend kan worden binnen de zes weken volgend op de gewerkte feestdag ingevolge schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, zwangerschap, enz...) wordt deze toegekend binnen de zes weken die volgen op het einde van de schorsing.

De inhaalrust moet worden aange-rekend op de arbeidsduur en mag niet samenvallen met de inhaalrust, zoals bijvoorbeeld de zondagsrust, toegekend ingevolge een andere verplichte vervanging.



Deeltijdse arbeid en feestdagen

Het antwoord op de vraag of de deeltijdse werknemer recht zal hebben op een feestdag of een vervangingsdag is afhankelijk van het werkrooster volgens hetwelk deze werknemer zijn prestaties levert.

Vast werkrooster

Indien de werknemer prestaties levert volgens een vast werkrooster verdeeld over 5 of 6 dagen per week naargelang het regime dat van toepassing is in de onderneming heeft hij recht op feestdagen voor die dagen die samenvallen met zijn gewone werkdagen en op de vervangingsdag indien de feestdag samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag.

De deeltijdse werknemer die echter prestaties levert volgens een vast werkrooster verdeeld over minder dan 5 of 6 dagen per week, heeft slechts recht op die feestdagen of vervangingsdagen die samenvallen met een dag waarop hij had moeten werken of met een gewone inactiviteitsdag voor de onderneming.

In deze 2 gevallen wordt het verschuldigde loon berekend op grond van het aantal arbeidsuren dat de deeltijdse werknemer zou gepresteerd hebben indien die dag een gewone werkdag was geweest.

Variabel werkrooster

Wanneer de werknemer tewerkgesteld is met een variabel werkrooster heeft hij recht op de feestdagen en het loon voor die feestdagen die samenvallen met een dag waarop hij normaal zou gewerkt hebben.

Indien de feestdag samenvalt met een dag waarop de deeltijdse werknemer niet dient te werken, heeft hij geen recht op een vervangingsdag doch kan hij daarentegen wel aanspraak maken op het loon voor die feestdag.

Dit loon wordt berekend door het loon dat de werknemer verdiende gedurende de 4 weken die de feestdag voorafgaan te delen door het aantal arbeidsdagen die in de onderneming effectief werden gepresteerd gedurende die periode van 4 weken.

Loon voor betaalde feestdagen

De werknemer heeft recht op loon voor elke feestdag of vervangingsdag tijdens dewelke hij niet tewerkgesteld werd evenals voor elke inhaalrustdag. Het loon voor een feestdag bevat benevens het loon in de strikte zin van het woord eveneens de geldpremies en de voordelen in natura die eventueel aan de werknemers worden toegekend.

Premies en voordelen die, zelfs wanneer zij op de beschouwde periode betrekking hebben, op het einde van het jaar worden betaald zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie zijn niet in het loon begrepen.

Het voor de feestdag verschuldigde loon wordt vastgesteld in verhouding tot de arbeidsuren die de werknemer normaal zou gepresteerd hebben indien deze dag een werkdag geweest was. Wanneer het loon van de werknemer per uur wordt berekend heeft deze voor de feestdag recht op de betaling van zijn uurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

De bedienden die geheel of gedeeltelijk met commissielonen worden betaald, hebben voor de feestdag recht op hun gewoon vast loon en op het dagelijks gemiddelde van het veranderlijk loon dat zij hebben verdiend bij de werkgever die het loon voor de feestdag moet betalen.

Er bestaat heel wat misvatting over het loon waarop een werknemer gerechtigd is ingevolge prestaties die geleverd worden op een feestdag. In tegenstelling tot hetgeen vele werknemers veronderstellen, moeten de uren die gepresteerd worden op een feestdag door de werkgever principieel slechts vergoed worden aan 100%.

In afwijking tot deze wettelijke verplichting zijn heel wat werkgevers, ingevolge collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de bedrijfstak of de onderneming, echter verplicht een supplement te betalen wegens prestaties op een feestdag. Overuren daarentegen die gepresteerd worden op een feestdag dienen volgens de arbeidswet vergoed te worden aan 200%.

Wie heeft recht op de betaling van het loon ?

De betaling van het loon voor een feestdag, een vervangingsdag of een inhaalrustdag valt ten laste van de werkgever.

De werknemer heeft echter geen recht op het loon voor een feestdag wanneer hij zonder rechtvaardiging afwezig is geweest op de gewone arbeidsdag die aan de feestdag voorafgaat of erop volgt. Zo zal de werknemer die onwettig afwezig is op de dag volgend of voorafgaand aan de feestdag geen recht hebben op het loon voor de dag waarop hij onwettig afwezig bleef en evenmin recht hebben op het loon voor de feestdag.

