

Jaarlijkse vakantie



Vrije visie, eigen stem



Jaarlijkse vakantie

Vrije visie, eigen stem



INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING EN WETGEVEND KADER	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Wettelijk kader	5
2. DUUR VAN DE VAKANTIE	7
2.1 Opbouw van het recht op vakantiedagen	7
2.2 Vaststelling van de duur	7
2.2.1 Algemene regeling	7
2.2.2 Gelijkgestelde dagen welke recht geven op vakantie	13
3. TIJDSTIP WAAROP VAKANTIE GENOMEN WORDT	17
4. VAKANTIEGELD	21
4.1 Arbeiders (en kunstenaars)	21
4.1.1 Berekeningswijze	21
4.1.2 Voorbeeld berekeningswijze	22
4.1.3 Betaling	23
4.1.4 Specifieke gevallen	23
4.1.5 Verjaring	23
4.2 Bedienden	24
4.2.1 Berekeningswijze	24
4.2.2 Betaling	32
4.2.3 Verjaring	33
5. JEUGDVAKANTIE	35
5.1 Algemeen	35
5.2 Voorwaarden	35
5.3 Opname jeugdvakantie	36
5.4 Jeugdvakantie-uitkeringen	36
6. SENIORVAKANTIE	39
6.1 Algemeen	39
6.2 Voorwaarden	39
6.3 Opname seniorvakantiedag	40
6.4 Seniorvakantie-uitkeringen	40
7. AANVULLENDE VAKANTIE	43
7.1 Algemeen	43
7.2 Voorwaarden	43
7.3 Opname van aanvullende vakantiedagen	44
7.4 Het vakantiegeld bij aanvullende vakantie	45

1. Inleiding en wetgevend kader

1.1 Inleiding

Jaarlijkse vakantie is het recht van iedere werknemer, tewerkgesteld in de privésector, om van het werk afwezig te blijven, en dit gedurende een aantal dagen, in verhouding tot de activiteitsdagen en/of gelijkgestelde dagen in het voorgaande kalenderjaar.

Tijdens deze periode is de arbeidsovereenkomst geschorst, doch de werknemer ontvangt hiervoor wel enkel en dubbel vakantiegeld. Conventioneel kunnen bijkomende vakantiedagen worden toegekend, doch dit wordt in deze brochure niet verder besproken.

Hierna zullen de voornaamste principes omtrent de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie worden uiteengezet, alsook de verschillen tussen arbeiders en bedienden. Eerst zal het toepassingsgebied van de wetgeving worden besproken. Daarna komt de duur van de vakantie aan bod, waarna even wordt stilgestaan bij het tijdstip waarop de vakantie wordt genomen. Bovendien wordt nagegaan in welke mate de werknemer de plicht heeft om de hem toekomende vakantiedagen op te nemen. Ook het vakantiegeld zal onder de loep worden genomen. Tenslotte wordt nog ingegaan op 3 afwijkende regelingen, met name het recht op vakantie voor jeugdige werknemers, de seniorvakantie en de aanvullende vakantie.

1.2 Wettelijk kader

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

De wetgeving en reglementering inzake jaarlijkse vakantie zijn van toepassing op alle personen die onderworpen zijn aan de regeling inzake jaarlijkse vakantie in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers. Aldus arbeiders, bedienden en handelsvertegenwoordigers, en alle andere personen die krachtens een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn of arbeid verrichten in gelijkaardige omstandigheden, vallen binnen het toepassingsgebied.

Volledig werklozen, personen die als zelfstandige werken, jobstudenten, enz. Vallen buiten het toepassingsgebied.

Een gedetailleerde lijst kan je via jouw plaatselijk ACLVB-kantoor verkrijgen.

2. Duur van de vakantie

2.1 Opbouw van het recht op vakantiedagen

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

In dit kader zijn 2 begrippen relevant:

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

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

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

Dit geldt dus niet voor overheidspersoneelsleden die nadien overstappen naar een job in de privésector. Zij kunnen eventueel wél gebruik maken van het systeem van aanvullende vakantie (zie hoofdstuk 8).

2.2 Vaststelling van de duur

2.2.1 Algemene regeling

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

¹ De personen die onderworpen zijn aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers met uitzondering van diegenen die een eigen vakantie-regeling hebben vb. overheidspersoneelsleden.

Het aantal vakantiedagen hangt dus af van het stelsel waarin de werknemer is tewerkgesteld²:

- 6-dagenstelsel: 24 dagen voor 12 maanden arbeid
- 5-dagenstelsel: 20 dagen voor 12 maanden arbeid
- 4-dagenstelsel: 16 dagen voor 12 maanden arbeid

Het spreekt voor zich dat conventioneel meer vakantiedagen kunnen worden toegekend dan de wettelijk voorziene minima, doch dit wordt hier niet verder besproken. Voor de berekening van de duur van de vakantie wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden.

a. Arbeiders

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

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

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

Eerste stap:

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

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

Waarbij:

A = het totaal aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen;

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

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

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

Indien er verschillende tewerkstellingssituaties waren in het vakantiedienstjaar, worden deze opgeteld. Het resultaat van deze berekening is een getal met 2 decimalen. Er wordt geen rekening gehouden met decimalen die kleiner zijn dan 50. Wanneer de decimalen groter zijn dan of gelijk zijn aan 50 wordt er afgerond naar de hogere eenheid.

² het betreft hier de voltijdse werknemer, voor deeltijdse werknemer, zie C

Tweede stap:

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

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

Voorbeeld:

Een arbeider komt in dienst bij een werkgever op 1 augustus 2019. Hij heeft daarvoor nog niet gewerkt. In totaal presteerde hij in 2019 120 arbeidsdagen. Hij werkt 4 dagen per week in een arbeidsweek van 27 uur.

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

Volgens de tabel komen 109 arbeidsdagen overeen met 9 vakantiedagen. Die vakantie kan worden opgenomen in 2020.

b. Bedienden

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

Voor een 5-dagenweek is de regeling als volgt:

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

c. Deeltijdse arbeid

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

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

c.1 De werknemer werkte steeds deeltijds

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

Voorbeeld

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

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

c.2 de werknemer gaat over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking

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

Voorbeeld:

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

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

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

c.3 De werknemer gaat over van een deeltijdse naar een voltijdse betrekking

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

Voorbeeld:

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

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

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

c.4 De werknemer gaat over van een deeltijdse betrekking naar een andere deeltijdse betrekking

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

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

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

Voorbeeld 1

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

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

Om de verhouding hiervan in de deeltijdse tewerkstelling te kennen, vermenigvuldigt men het aantal uren vakantie met de verhouding van deeltijdse uren/volgtijdse uren in het vakantiedienstjaar. Dit betekent concreet het volgende: $152 \text{ uren} \times 20/38 = 80 \text{ uren}$ of 10 dagen voltijds, te nemen op momenten waarop normaal gewerkt wordt.

Voorbeeld 2

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

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

2.2.2 Gelijkgestelde dagen welke recht geven op vakantie

a. Algemeen

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

Hierna volgt een opsomming van de belangrijkste gelijkstellingen telkens met de daaraan gekoppelde voorwaarden. Kom gerust langs naar jouw ACLVB-kantoor om de gelijkstellingen van jouw vakantiedienstjaar te checken.

a.1 Een arbeidsongeval of beroepsziekte

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

a.2 Ziekte of gewoon ongeval

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

Nieuw! Vanaf het vakantiedienstjaar 2018 worden ook de halve dagen ziekte bij een progressieve werkhervatting gelijkgesteld, voor wat betreft hun vakantie rechten. Meer info hierover kan je vinden in de weetwijzer of aan het loket van jouw ACLVB-kantoor.

a.3 Bevallingsrust of moederschapsrust en vaderschapsverlof

Rust bij bevalling en dit in de periode van arbeidsonderbreking zoals voorzien in artikel 39 van de Arbeidswet, nl. zes weken vóór en negen weken vanaf de dag van de bevalling. Bij meervoudige geboorte worden in totaal 17 weken gelijkgesteld. Ook de periode van het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld.

a.4 Stopzetting van de arbeid omwille van de zwangerschap of borstvoeding

Werkneemsters aan wie het verbod werd opgelegd om arbeid te verrichten tijdens de zwangerschap of borstvoeding.

a.5 Militaire dienstplicht

Wederoproeping onder de wapens, observatie en hospitalisatie in een militaire inrichting, wederindienstneming die de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de 2 jaar. De gelijkstelling is beperkt tot de laatste 12 maanden behalve in het geval van wederoproeping onder de wapens waar geen beperking is ingebouwd.

a.6 Vervulling van burgerplichten

Zoals voogd, lid van een familieraad, getuige voor het gerecht, als jurylid, kiezer, lid van een kiesbureau.

a.7 Uitoefening van een openbaar mandaat

a.8 Bepaalde syndicale opdrachten

Zoals bijvoorbeeld in een paritair comité, een comité voor uitvoering van een beslissing van een paritair comité, een verzoeningscomité; een commissie van advies inzake arbeidsbemiddeling of ter bestudering van een sociaal probleem, in een syndicale afvaardiging, bij een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres, in de arbeidsgerechten.

a.9 Sociale promotie en educatief verlof

Het betreft de deelneming aan stages of studiedagen gewijd aan arbeidsopvoeding of syndicale vorming ingericht door de vakorganisaties of andere hiertoe erkende instellingen.

a.10 Staking en lock-out

Voor arbeiders geldt de gelijkstelling pas wanneer de staking erkend is door een bij de NAR vertegenwoordigde interprofessionele organisatie. Die bijkomende voorwaarde geldt niet voor bedienden. Voor bedienden zal deze periode automatisch gelijkgesteld worden, voor arbeiders geldt echter dat de vakantiefondsen over een autonome bevoegdheid beschikken om periodes te beschouwen als economische werkloosheid. Voor meer info hierover kan je bij onze lokale ACLVB-kantoren terecht.

a.11 Periodes van economische werkloosheid

Voor bedienden zal deze periode automatisch gelijkgesteld worden, voor arbeiders geldt echter dat de vakantiefondsen over een autonome bevoegdheid beschikken om periodes te beschouwen als economische werkloosheid. Voor meer info hierover kan je bij onze lokale ACLVB-kantoren terecht.

a.12 Profylactisch verlof

Omdat de werknemer in contact is gekomen met een besmettelijke ziekte (bv. pokken, tyfus).

a.13 Adoptieverlof, vaderschapsverlof, pleegzorgverlof, ...

a.14 Alle dagen waarvoor een loon verschuldigd is

en waarop bijdragen voor de wettelijke vakantie zijn ingehouden (bv. feestdagen) zijn gelijkgestelde dagen. Dit betekent ook dat de dagen wettelijke vakantie, vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO, bijkomende vakantie, en dagen inhaalrust in de sector bouwbedrijf, alsook dagen inhaalrust in het kader van de arbeidsduurvermindering, gelijkgestelde dagen zijn. De periodes van verlof om dwingende reden, loopbaanonderbreking en/of tijdskrediet en schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weer zijn geen gelijkgestelde periodes voor de jaarlijkse vakantie.

b. Specifieke regeling voor arbeiders

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

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

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

3. Tijdstip waarop vakantie genomen wordt

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

Dit overleg kan zich echter op verschillende niveaus situeren.

Vooreerst kan het Paritair Comité waartoe jouw onderneming behoort, uiterlijk op 31 december van het jaar dat het vakantiejaar voorafgaat, de collectieve vakantieperiode vastleggen.

Indien in het Paritair Comité geen beslissing genomen werd, is de ondernemingsraad bevoegd voor het vastleggen van de collectieve vakantieperiode en specifieke regels omtrent de individuele opname ervan.

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

Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, wordt het verlof in onderling akkoord vastgelegd tussen werkgever en werknemer.

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

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

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

- a. De vakantie moet worden toegekend (en opgenomen) binnen het kalenderjaar dat volgt op het vakantiedienstjaar.
- b. Wanneer het om gezinshoofden gaat wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakantie.
- c. Een ononderbroken vakantieperiode van 1 week moet in elk geval worden toegekend.

- d. Elke werknemer heeft het recht om 2 opeenvolgende weken vakantie op te nemen in de periode tussen 1 mei en 31 oktober. Voor de werknemers die geen 18 jaar zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar, is dit recht zelfs 3 opeenvolgende weken. Uiteraard moet de werknemer wel beschikken over een dergelijk vakantierecht van 2 of 3 weken, en is hij niet verplicht om zijn vakantie in die periode te nemen (het is een recht, geen plicht).
- e. De overige vakantiedagen worden genomen naar gelang van de werkverdeling in de onderneming en in akkoord met de werkgever.
- f. Strikt genomen mag de vakantie niet bij halve dagen genomen worden tenzij wanneer het halve dagen vakantie betreft die aangevuld worden met een halve dag gewone inactiviteit of een halve dag aanvullende vakantie of voor opname in halve dagen van 3 verlofdagen van de 4ste vakantieweek. De werkgever kan zich echter hiertegen verzetten in het kader van de arbeidsorganisatie.

De wettelijk opgebouwde vakantie is niet louter een vakantierecht dat de werknemer kan opnemen, het is een verplichte schorsing van de arbeidsovereenkomst, die de werkgever moet toekennen.

Daarenboven moet deze schorsingsperiode plaatsvinden binnen het kalenderjaar van het vakantiejaar. Het overdragen van enkele vakantiedagen die niet werden opgenomen door de werknemer, is dus in principe verboden, doch er bestaat een gedoogd beleid hieromtrent indien bedrijven een beperkte overdraagbaarheid toestaan naar het volgende kalenderjaar.

Was de werknemer in de onmogelijkheid om zijn wettelijke vakantie uit te putten omwille van (langdurige) arbeidsongeschiktheid, dan zal het vakantiegeld wél toegekend worden aan deze werknemer (voor de arbeider was dit reeds uitbetaald via de vakantiecheque, voor de bediende zal dit op het einde van het vakantiejaar plaatsvinden), doch de niet-opgenomen vakantiedagen kunnen niet gec recupereerd worden.

Meer informatie over de overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen kan je bij je plaatselijke ACLVB-kantoor verkrijgen, of in de weetwijzer (enkel toegankelijk voor leden).

4. Vakantiegeld

Een werknemer heeft niet enkel recht op vakantiedagen, maar ook op vakantiegeld. In België kent men zowel enkel vakantiegeld als dubbel vakantiegeld toe, doch zowel de wijze waarop dit berekend wordt als het tijdstip van betaling ervan, is verschillend voor arbeiders en bedienden. Voor beide statuten is het vakantierecht (zowel de opname van vakantiedagen als het krijgen van vakantiegeld) van dwingend recht. Werknemers kunnen dan ook niet op voorhand afstand doen van hun vakantiegeld. Hierna worden beide statuten dan ook apart besproken.

4.1 Arbeiders (en kunstenaars)

4.1.1 Berekeningswijze

Om het vakantiegeld voor een arbeider te berekenen, worden al zijn brutolonen van het vakantiedienstjaar opgeteld (a), samen met de fictieve lonen voor gelijkgestelde periodes (b). Om het netto loon te verkrijgen, dient men het brutobedrag te verminderen met enkele inhoudingen (c)

a. Loon

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

Dit betekent ook dat de eventuele eindejaarspremie meegenomen wordt in de berekeningsbasis, net zoals het variabel loon, én het loon betaald voor bepaalde inactiviteitsdagen die voor de RSZ als gewerkte dagen worden opgegeven, zoals het gewaarborgd loon voor ziekedagen. Het gaat over alle brutolonen verkregen in het vakantiedienstjaar, eventueel bij verschillende werkgevers verkregen.

b. Fictief loon

Bepaalde inactiviteitsdagen, waarvoor de arbeider geen loon ontving (bv. ziekedagen niet meer gedekt door gewaarborgd loon tot 1 jaar), worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen. In dat geval wordt voor deze afwezigheidsdagen een fictief loon toegekend.

Dit is per dag gelijk aan 100% van het gemiddeld dagloon dat bij de RSZ aangegeven wordt. Het gemiddeld dagbedrag wordt berekend per vakantiedienstjaar, per vakantiefonds, per tewerkstellings situatie aan de hand van volgende formule:

Het loon van de tewerkstellings situatie dat de gelijkstellingsperiode voorafgaat/het aantal bezoldigde dagen door de werkgever dat op deze periode betrekking heeft. Wanneer de arbeider was tewerkgesteld in een 5-dagenstelsel, moet het aantal gelijkgestelde dagen én het aantal gewerkte dagen omgezet worden naar het 6-dagenstelsel, zijnde het vermeerderen met 20% , voor de berekening van het fictief dagloon.

c. Afhoudingen

Op het volledige bedrag bruto vakantiegeld wordt een solidariteitsbijdrage van 1% ingehouden. Vervolgens wordt een RSZ-bijdrage van 13,07% ingehouden op het dubbel vakantiegeld voor de eerste 3 weken en de eerste 2 dagen van de 4e vakantieweek (= 6,8%).

Om te komen tot het netto bedrag vakantiegeld, dient tot slot de bedrijfsvoorheffing afgetrokken te worden, gelijk aan:

- 17,16% tot 1.400 euro belastbaar vakantiegeld;
- 23,22% vanaf 1.400 euro belastbaar vakantiegeld.

d. Voorbeeld berekeningswijze

Een arbeider tewerkgesteld in het vijf dagenstelsel heeft in 2019 een brutoloon verdiend van 20000 euro. Hij totaliseert 200 arbeidsdagen en 30 gelijkgestelde dagen.

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

$$20000 \text{ euro} \times 108/100 = 21600,00 \text{ euro}$$

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

$$20000 \text{ euro} : 240 \text{ (200 in vijf dagenweek omgezet naar zes dagenweek)} = 83,33 \text{ euro.}$$

Het fictief loon is dus gelijk aan $83,33 \text{ euro} \times 36 \text{ dagen} = 2999,99 \text{ euro}$.

Het totale brutoloon voor 2019 bedraagt dus $24599,99 \text{ euro}$, nl. $21600,00 + 2999,99$.

Het bruto vakantiegeld waarop de arbeider gerechtigd is bedraagt $3783,48 \text{ euro}$, nl. $24599,99 \text{ euro} \times 15,38\%$.

Dat brutobedrag bestaat uit:

- 8% van $24599,99 = 1967,99 \text{ euro}$ **enkel vakantiegeld**
- 7,38% van $24599,99 = 1815,48 \text{ euro}$ **dubbel vakantiegeld**

4.1.2. Betaling

a. Door wie?

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

b. Wanneer?

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

c. Hoe?

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

4.1.3 Specifieke gevallen

a. Gepensioneerde arbeider

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

b. Overleden arbeider

Bij overlijden van een arbeider komt zijn vakantiegeld dat nog verschuldigd is, zowel het vakantiegeld van het verlopen als van het lopende vakantiedienstjaar, toe aan zijn rechthebbenden. Voor sommige rechthebbenden zal dit automatisch worden gebeuren (bv. echtgenote), anderen moeten een aanvraagformulier indienen bij het vakantiefonds.

c. Andere

Er zijn nog andere specifieke gevallen zoals ontslagen arbeider/gefaillieerde arbeider/enz. Maar deze worden hier niet verder besproken.

4.1.4. Verjaring

Een arbeider die zijn vakantiegeld niet heeft gekregen of waarvan de berekening niet correct is, beschikt over een termijn van 3 jaar, te rekenen vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop dat vakantiegeld betrekking heeft, om dit aan te kaarten. Na deze periode is zijn vordering verjaart.

Voorbeeld

Een arbeider heeft het vakantiedienstjaar 2019 als arbeider gewerkt, maar heeft in augustus 2020 nog steeds zijn vakantiegeld niet (volledig) gekregen. Hij kan dit nog rechtzetten tot 31 december 2022 (voor hulp bij deze rechtzetting, kan je contact opnemen met jouw ACLVB-kantoor).

Opgelet! ook het vakantiefonds beschikt over een termijn van 3 jaar waarbinnen ze het vakantiegeld dat ten onrechte werd toegekend aan arbeiders, kunnen terugvorderen! Afhankelijk van de reden van terugvordering (vergissing vakantiefonds, bedrieglijke handeling arbeider) wordt die termijn verkort naar 2 jaar of verlengd naar 5 jaar.

4.2 Bedienden

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

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

4.2.1 Berekeningswijze

a. Vakantiegeld tijdens de arbeidsovereenkomst

De berekening van het enkel vakantiegeld vormt voor de bediende geen probleem: hij ontvangt gewoon het loon en de andere voordelen alsof hij die dag/dagen zou gewerkt hebben.

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

De gelijkstellingen die voorzien zijn voor de bepaling van het aantal vakantiedagen waarop de bediende recht heeft, komen in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld. Kom gerust langs naar 1 van onze ACLVB-kantoren om jouw vakantieberekening in detail te bespreken.

a.1 Loon

Het begrip loon, op basis waarvan het vakantiegeld moet worden berekend, betreft het loon in arbeidsrechtelijke zin waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Het vakantiegeld wordt enkel berekend op grond van het loon ingevolgd prestaties in België.

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

a.2 Vast loon vs variabel loon

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

a.2.1 Bedienden met een vast loon

De werkgever betaalt aan de bediende die vakantie neemt:

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

Voorbeeld

Een bediende heeft in 2019 gedurende het hele jaar prestaties geleverd en heeft in 2020 bijgevolg recht op 20 vakantiedagen. Het maandloon bedraagt 2 500 euro bruto. De bediende die in juli 2020 vakantie neemt zal van zijn werkgever moeten ontvangen:

het enkelvoudig vakantiegeld = 20 vakantiedagen met behoud van loon

het dubbel vakantiegeld gelijk aan 92% van 2 500 euro = 2 300 euro

Indien diezelfde bediende in 2019 slechts 4 gepresteerde of gelijkgestelde maanden zou kunnen inroepen, zou hij in juni 2020 als dubbel vakantiegeld ontvangen: 4/12 van 92% van 2 500. Ook het enkel vakantiegeld vermindert dan naar 7 vakantiedagen met behoud van loon.

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

a.2.2 Bedienden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon

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

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

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

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

Voorbeeld

Een bediende heeft een geheel veranderlijk loon en heeft 12 maanden dienst in het vakantiedienstjaar. Zijn brutoloon over de 12 maanden die de vakantiemaand voorafgegaan zijn beloopt 20 000 euro. De gemiddelde maandwedde bedraagt 1 666,66 euro en zijn dagelijks gemiddelde is 76,92 euro, nl. $1\ 666,66 \times 3/65$.

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

enkel vakantiegeld 76,92 euro \times 20	= 1 538,46 euro
dubbel vakantiegeld 92% van 1 666,66 euro	= 1 533,32 euro

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

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

a.2.3 Afhoudingen

Bedienden hoeven geen solidariteitsbijdrage te leveren, dus er is geen sprake van een inhouding van 1%. De gewone RSZ-inhoudingen en bedrijfsvoorheffing zijn van toepassing op het enkel vakantiegeld.

Op het gewoon dubbel vakantiegeld (85%) wordt 13,07% ingehouden. Om dezelfde reden als deze voor de arbeiders, is het aanvullend dubbel vakantiegeld (7%) vrij van RSZ-inhouding. Op het dubbel vakantiegeld is tot slot een exceptionele bedrijfsvoorheffing verschuldigd die hoger ligt dan de gewone voorheffing op lonen. Er wordt een afzonderlijke schaal gebruikt die rekening houdt met het belastbaar jaarinkomen van de bediende, en er kan sprake zijn van vrijstelling/vermindering wegens kinderlast.

b. Vakantiegeld einde arbeidsovereenkomst (of bij aanvang voltijds tijdskrediet/ thematisch verlof)

Naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever het vakantiegeld betalen verworven op het ogenblik dat deze bediende de onderneming verlaat. Een dergelijk vakantiegeld moet ook worden betaald en verrekend bij militieverplichtingen, de overgang van statuut, bij voltijds tijdskrediet of thematisch verlof en wanneer de bediende in pensioen gaat.

b.1 Loon

Het vakantiegeld einde dienstbetrekking wordt betaald zowel met betrekking tot het lopende vakantiedienstjaar als met betrekking tot het vorige. Voor de berekening van het vakantiegeld einde dienstbetrekking is de berekeningsbasis hetzelfde als bij de berekening in dienst, zij het wel dat daarbij vereist is dat het moet gaan om loon verdiend tijdens het vakantiedienstjaar. Hier zal een uitbetaalde eindejaarspremie dus wel mee opgenomen worden, alsook alle andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst dat als basis dient voor de berekening van RZS-bijdragen.

Je kan terecht bij jouw plaatselijk ACLVB-kantoor om de berekeningsbasis van het vertrekvakantiegeld in detail te bespreken.

- a. Met betrekking tot het lopende vakantiedienstjaar: Het percentage aan vakantiegeld bedraagt 15,34%, nl. 7,67% enkel vakantiegeld en 7,67% dubbel, van de tijdens het lopend vakantiejaar verdiende brutoloon. Dat loon wordt eventueel aangevuld met het fictief loon voor de met gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen.
- b. Met betrekking tot het vorige vakantiedienstjaar:
 - Wanneer de bediende de vakantiedagen waarop hij recht heeft ingevolge zijn prestaties in het vorige vakantiedienstjaar nog niet heeft genoten, dan heeft hij bovendien nog recht op 15,34% van de tijdens dit vakantiedienstjaar verdiende brutolonen, eventueel verhoogd met een fictief loon voor de inactiviteitsdagen.
 - Werden er daarentegen wel al vakantiedagen opgenomen, dan moet dat bedrag verminderd worden met het reeds ontvangen vakantiegeld voor de opgenomen vakantiedagen. Dit gebeurt als volgt: $\text{brutoloon} \times \text{aantal genoten vakantiedagen/volledig aantal vakantiedagen} \times 15,34\%$.
 - De mogelijkheid bestaat ook dat voor de reeds opgenomen vakantiedagen wel al enkel vakantiegeld werd uitbetaald doch nog geen dubbel (uitdiensttreding voor de maand waarin het dubbel vakantiegeld wordt uitbetaald). In dat geval moet het vakantiegeld worden berekend rekening houdend met het reeds ontvangen enkel vakantiegeld. Dit gebeurt als volgt: $\text{brutoloon} \times \text{aantal genoten vakantiedagen/volledig aantal vakantiedagen} \times 7,67\%$.

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld 1

Een werknemer was tewerkgesteld bij werkgever A van 1 januari 2019 tot en met 28 februari 2020. Hij had een bruto maandloon van 2.500 euro. Hij genoot tevens van een eindejaarspremie gelijk aan een dertiende maand. Ook in 2020 genoot de bediende een pro rata eindejaarspremie. In 2020 had hij, voor het vakantiedienstjaar 2019, reeds 5 dagen verlof genomen. Het dubbel vakantiegeld voor 2020 was nog niet uitbetaald.

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

• **voor het vakantiedienstjaar 2019:**

enkel vakantiegeld: $(2\,500 \times 13) \times 15/20 \quad \times 7,67\% \quad = \quad 1\,869,56 \text{ euro}$

dubbel vakantiegeld: $(2\,500 \times 13) \quad \times 7,67\% \quad = \quad 2\,492,75 \text{ euro}$

• **voor het vakantiedienstjaar 2020:**

enkel vakantiegeld: $((2\,500 \times 2) + (2\,500 \times 2/12)) \quad \times 7,67\% \quad = \quad 415,46 \text{ euro}$

dubbel vakantiegeld: $((2\,500 \times 2) + (2\,500 \times 2/12)) \quad \times 7,67\% \quad = \quad 415,46 \text{ euro}$

Voorbeeld 2

Een werknemer was tewerkgesteld bij werkgever A van 1 januari 2019 tot en met 31 mei 2020.

Hij had een bruto maandloon van 2.500 euro. Hij genoot tevens van een eindejaarspremie gelijk aan een dertiende maand. Ook in 2019 genoot de bediende een pro rata eindejaarspremie. In 2020 had hij, voor het vakantiedienstjaar 2019, reeds 15 dagen verlof genomen. Het dubbel vakantiegeld voor 2020 was al uitbetaald.

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

- **voor het vakantiedienstjaar 2019:**

enkel vakantiegeld: $(2\,500 \times 13) \times 5/20 \times 7,67\% = 623,19$ euro

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

- **voor het vakantiedienstjaar 2020:**

enkel vakantiegeld: $((2\,500 \times 5) + (2\,500 \times 5/12)) \times 7,67\% = 1\,038,64$ euro

dubbel vakantiegeld: $((2\,500 \times 5) + (2\,500 \times 5/12)) \times 7,67\% = 1\,038,64$ euro

4.2.2 Betaling

Het vakantiegeld wordt rechtstreeks door de werkgever aan de bediende betaald. Het enkel vakantiegeld wordt betaald op het ogenblik dat de werknemer de vakantiedag opneemt (doorlopen van het loon), het dubbel vakantiegeld moet betaald worden op het ogenblik dat de bediende zijn hoofdvakantie opneemt.

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

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van de bediende (inclusief bij pensionering), bij overgang van statuut, bij aanvang voltijds tijdskrediet of voltijds thematisch verlof, wordt het vertrekvakantiegeld onmiddellijk uitbetaald. Is er echter enkel sprake van vermindering van prestaties (bv. opname 1/5 ouderschapsverlof), dan zal een afrekening van nog verschuldigd vakantiegeld in december plaatsvinden (= decemberafrekening).

4.2.3 Specifieke gevallen

a Verandering van statuut

- **ik was arbeider en ben bediende geworden**

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

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

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

Voorbeeld

Een bediende die het hele jaar 2019 als arbeider was tewerkgesteld ontvangt in mei 2020 van de vakantiekas een bruto vakantiegeld ten bedrage van 2 500 euro.

Betrokkene neemt zijn vakantie in augustus 2020. Zijn maandwedde bedraagt op dat ogenblik 2 000 euro.

controle aftrek vakantiecheque: $2\,000 \text{ euro} \times 12 \times 15,38 \% = 3\,691,20 \text{ euro}$.

De aftrek is lager en mag dus integraal gebeuren.

Jaarlijkse vakantie · 31

Zijn huidige werkgever betaalt hem enkel vakantiegeld (20 vakantiedagen met behoud van loon) en dubbel vakantiegeld ($2\,000 \text{ euro} \times 95 \% = 1\,840 \text{ euro}$) en mag het ontvangen vakantiegeld van de vakantiekas in mindering brengen.

• ik was bediende en ben arbeider geworden

De bediende-werknemer zal op het einde van zijn contract een uitbetaling krijgen van het vertrekvakantiegeld.

Daarnaast zal de arbeider-werknemer vakantiegeld opbouwen tijdens zijn tewerkstelling als arbeider, welke uitbetaald zal worden in het volgende vakantiejaar.

Voorbeeld

Een arbeider heeft het hele jaar 2019 als bediende gewerkt. Bij wijziging van zijn statuut ontvangt hij zijn vertrekvakantiegeld, waaronder dus ook het enkel en dubbel vakantiegeld voor het vakantiejaar 2020. Betrokkene start als arbeider in januari 2020 en neemt zijn vakantie op in augustus 2020. Hij heeft deze vakantiedagen opgebouwd door arbeidsprestaties in 2019. Hij zal echter voor deze periode geen enkel vakantiegeld ontvangen, noch van de werkgever, noch van de RJV, aangezien betrokkene deze vergoeding reeds mocht ontvangen via het vertrekvakantiegeld. In 2021 zal de arbeider van zijn vakantiefonds het vakantiegeld ontvangen berekend op zijn prestaties als arbeider in het vakantiedienstjaar 2020.

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

De vakantie­regeling voor werknemers kent het principe dat vakantie en vakantiegeld worden

opgebouwd door de prestaties als werknemer tijdens het vakantiedienstjaar. Hierboven is reeds uiteengezet dat personeelsleden tewerkgesteld in statutair verband een andere regeling kennen. Ook komt het veel voor dat personeelsleden tewerkgesteld met een werknemersstatuut, ook niet onderworpen zijn aan de regeling van de Vakantiewet, omdat voor hen ook de andere regeling, van toepassing op het statutair personeel, van toepassing is verklaard.

Dergelijke personeelsleden, die het jaar daarop worden tewerkgesteld als bediende in de privésector, hebben geen recht op vakantiedagen en vakantiegeld in de regeling werknemers, aangezien in het vorig jaar in deze regeling geen vakantie is opgebouwd tijdens het vakantiedienstjaar. De openbare instelling die zij verlaten, is niet verplicht tussenbeide te komen voor het vakantiegeld van het jaar daarop. De gepresteerde arbeid geeft dus geen recht op vakantiedagen, noch op vakantiegeld. De werkgever die deze personen nadien als bediende in dienst neemt, is dus niet verplicht vakantiedagen toe te staan.

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

Deze werknemers kunnen wel in aanmerking komen voor het recht op aanvullende vakantie (zie punt 7)

c. Vakantiegeld bij vermindering van prestaties

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

Het jaar waarin de bediende overschakelt naar een arbeidsstelsel met vermindering van prestaties, zal deze werkgever, samen met de uitbetaling van het loon in de maand december, het enkel vakantiegeld met betrekking tot de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald, alsook het saldo dubbel vakantiegeld.

Deze bedragen worden als volgt berekend:

7,67% van het verdiende brutowedde in het vakantiedienstjaar + fictief loon voor de dagen van arbeidsonderbreking die met werkelijke arbeidsdagen worden gelijkgesteld. Het aldus berekend vakantiegeld wordt respectievelijk verminderd met het enkel vakantiegeld/dubbel vakantiegeld dat de bediende reeds ontvangen heeft en dat berekend werd op basis van het arbeidsregime waarin de bediende is tewerkgesteld op het ogenblik at hij zijn vakantie heeft opgenomen of het dubbel vakantiegeld werd uitbetaald.

d. Vakantiegeld van een bediende die met pensioen gaat

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

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

e. Vakantiegeld van een bediende die overlijdt

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

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

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

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

4.2.3 Verjaring

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

5. Jeugdvakantie

5.1 Algemeen

Werknemers die starten met werken midden in een vakantiejaar, zoals bijvoorbeeld na het beëindigen van studies in juni, bouwen geen volledig vakantierecht op.

Daarom werd voor deze jonge werknemers het aanvullend vakantierecht 'jeugdvakantie' in het leven geroepen: onder bepaalde voorwaarden zullen zij recht hebben op bijkomende jeugdvakantiedagen, die vergoed worden door de RVA.

Interessant om te weten is dat het gebruik van jeugdvakantie wordt gelijkgesteld met gewone vakantie voor de andere takken van de sociale zekerheid (kinderbijslag, ziekteverzekering, pensioen) en voor het recht op vakantie tijdens het volgende jaar.

5.2 Voorwaarden

Om recht te hebben op jeugdvakantie:

- is de werknemer in het vakantiejaar tewerkgesteld als loontrekkende
- heeft de werknemer in het vakantiejaar zijn studies, leertijd of vorming beëindigd
- heeft de werknemer in het vakantiejaar voor het eerst bij een werkgever in dienst getreden, was hij gedurende minstens 1 maand verbonden door 1 of meerdere arbeidsovereenkomsten en omvatte deze tewerkstelling minstens 13 werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
- heeft de werknemer echter een onvolledig vakantierecht opgebouwd en heeft hij dit uitgeput
- heeft de werknemer de leeftijd van 25 jaar niet bereikt op 31 december van het vakantiejaar

Voorbeeld

Een jongere beëindigde zijn studies in juni 2019 en trad in dienst op 18 september 2019; hij heeft recht op jeugdvakantie in 2020.

Een jongere beëindigde zijn studies in juni 2019 en trad in dienst op 15 februari 2020; hij heeft geen recht op jeugdvakantie omdat hij niet 1 maand gewerkt heeft in het jaar waarin hij zijn studies beëindigde.

5.3 Opname jeugdvakantie

De aanvraag tot opname van jeugdvakantie is op dezelfde wijze als de aanvraag van gewone vakantiedagen: overeenkomstig een collectieve overeenkomst, het arbeidsreglement of in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer. Deze dagen kunnen in één of meerdere keren worden opgenomen per volledige of per halve dag. Het aantal jeugdvakantiedagen is afhankelijk van het opgebouwde wettelijke vakantierecht van de werknemer: de jeugdvakantie is namelijk een aanvullend recht totdat het maximum van 4 weken is bekomen.

Bijvoorbeeld: een werknemer heeft zijn studie beëindigd in juni 2019 en treedt in dienst op 1 oktober 2019. Deze werknemer zal voor het vakantiejaar 2020 1 week wettelijke vakantie hebben opgebouwd, en zal gebruik kunnen maken van jeugdvakantie ten belope van 3 weken (voor zover aan alle voorwaarden zijn voldaan).

Opgelet! Deze werknemer is niet verplicht om jeugdvakantie op te nemen, het is enkel een mogelijkheid.

5.4 Jeugdvakantie-uitkeringen

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

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

De jeugdvakantie-uitkering bedraagt 65% van het loon van de werknemers tijdens de eerste maand waarin jeugdvakantie wordt genomen begrensd tot 2 542,48 euro per maand (sedert 01.03.2022).

Het maximum dagbedrag is gelijk aan 63,56 euro gerekend in het zesdaagse stelsel. Een bedrijfsvoorheffing gelijk aan deze van de werkloosheidsuitkeringen (= 10,09%) wordt ingehouden.

Voorbeeld

De jongere met een maandloon van 2 500 euro die voltijds werkt en één week jeugdvakantie neemt zal $38 \times 6/38 = 6$ daguitkeringen van 63,56 euro ontvangen, zijnde 381,36 euro bruto. Op dit bedrag wordt fiscale voorheffing ingehouden van 10,09% → netto 342,88 euro.

De werknemer moet eenmalig, na de eerste maand waarin jeugdvakantie werd opgenomen, een aanvraag indienen via het formulier C103 -Jeugdvakantie-werknemer. Ga langs bij uw ACLVB-kantoor om hierbij geholpen te worden. De werkgever doet voor elke maand waarin de werknemer jeugdvakantie opneemt, elektronische aangifte bij de RVA, waarvan de werknemer een print ontvangt.

Opgelet! de aanvraag moet bij de RVA toekomen ten laatste in februari van het jaar volgend op het jaar waarin de vakantie werd genomen!

6. Seniorvakantie

6.1 Algemeen

Naast jeugdvakantie is seniorvakantie een 2de mogelijkheid voor bepaalde werknemers, die in het vakantiedienstjaar een onvolledig recht op jaarlijkse vakantie hebben opgebouwd, om hun vakantierecht aan te vullen tot 4 weken.

Net zoals bij jeugdvakantie zal de werknemer voor dit aanvullend vakantierecht een uitkering ontvangen betaald door de RVA, i.p.v. vakantiegeld betaald door de werkgever (bediende) of RJV/vakantiekas (arbeider).

Interessant om te weten is dat het gebruik van seniorvakantie wordt gelijkgesteld met gewone vakantie voor de andere takken van de sociale zekerheid (kinderbijslag, ziekteverzekering, pensioen) en voor het recht op vakantie tijdens het volgende jaar.

6.2 Voorwaarden

Om recht te hebben op seniorvakantie:

- is de werknemer tewerkgesteld als loontrekkende,
- heeft de werknemer een onvolledig vakantierecht opgebouwd, omwille van een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit (na 1 jaar ziekte) tijdens het vakantiedienstjaar;
- heeft de werknemer dit onvolledig wettelijk recht uitgeput,
- heeft de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt op 31 december van het vakantiedienstjaar.

Heeft een werknemer een onvolledig vakantierecht omwille van het opnemen van tijdskrediet, onbetaald verlof, verlof om dwingende reden (onbetaald) enz. tijdens het vakantiedienstjaar, dan is de regeling van seniorvakantie niet van toepassing.

Daarentegen kan de werknemer wel meerdere keren in zijn loopbaan van deze regeling gebruik maken (in tegenstelling tot jeugdvakantie).

6.3 Opname seniorvakantiedag

De aanvraag tot opname van seniorvakantie is op dezelfde wijze als de aanvraag van gewone vakantiedagen: overeenkomstig een collectieve overeenkomst, het arbeidsreglement of in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer. Deze dagen kunnen in één of meerdere keren worden opgenomen per volledige of per halve dag.

Het aantal dagen seniorvakantie is afhankelijk van het opgebouwde wettelijke vakantierecht van de werknemer: de seniorvakantie is namelijk een aanvullend recht totdat het maximum van 4 weken is bekomen.

Bijvoorbeeld: een werknemer treedt in dienst op 1 oktober 2019, daarvoor was hij gedurende 2019 volledig werkloos. Deze werknemer zal voor het vakantiejaar 2020 1 week wettelijke vakantie hebben opgebouwd, en zal gebruik kunnen maken van seniorvakantie ten belope van 3 weken (voor zover aan alle voorwaarden zijn voldaan).

Opgelet! deze werknemer is niet verplicht om seniorvakantie op te nemen, het is enkel een mogelijkheid.

6.4 Seniorvakantie-uitkeringen

De seniorvakantie-uitkering bedraagt 65% van het theoretisch bruto loon van de oudere werknemer tijdens de eerste maand waarin de seniorvakantie wordt genomen (begrensd tot 2 542,48 euro per maand (geïndexeerd bedrag)).

Het maximum dagbedrag is gelijk aan 63,56 euro gerekend in het zesdaagse stelsel.

Een bedrijfsvoorheffing gelijk aan deze van de werkloosheidsuitkeringen (= 10,09%) wordt ingehouden.

Voorbeeld

De werknemer met een maandloon van 2 500 euro die voltijds werkt en één week seniorvakantie neemt zal $38 \times 6/38 = 6$ daguitkeringen van 63,56 euro ontvangen, zijnde 381,36 euro bruto.

Op dit bedrag wordt bedrijfsvoorheffing van 10,09% ingehouden. Het nettobedrag is dan 342,88 euro.

De werknemer moet eenmalig, na de eerste maand seniorvakantie, een aanvraag indienen via het formulier C103-seniorvakantie-werknemer. Ga langs bij uw ACLVB-kantoor om hierbij geholpen te worden.

De werkgever doet voor elke maand waarin de werknemer seniorvakantie neemt, een elektronische aangifte bij de RVA, waarvan de werknemer een print van ontvangt.

Opgelet! De aanvraag moet bij de RVA toekomen ten laatste in februari van het jaar volgend op het jaar waarin de vakantie werd genomen!

7. Aanvullende vakantie

7.1 Algemeen

Naast jeugdvakantie en seniorvakantie werd in juli 2012 een 3de mogelijkheid in het leven geroepen voor bepaalde werknemers, die in het vakantiedienstjaar een onvolledig recht op jaarlijkse vakantie hebben opgebouwd, om hun vakantierecht aan te vullen tot 4 weken.

Dit systeem van aanvullende vakantie, ook wel 'Europese vakantie' genoemd, wordt toegekend op basis van prestaties in het vakantiejaar zelf, in plaats van het vakantiedienstjaar (en dus een jaar voorafgaandelijk aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen).

Anders dan bij jeugdvakantie of seniorvakantie, zal er hier geen uitkering worden betaald door de RVA voor deze periode van aanvullende vakantie, maar zal de werknemer een voorschot op het vakantiegeld van het volgende vakantiejaar uitbetaald krijgen door zijn werkgever (bediende) of het vakantiefonds (arbeider).

7.2 Voorwaarden

Teneinde aanspraak te kunnen maken op deze aanvullende vakantie, dienen werknemers te voldoen aan volgende voorwaarden:

- Een activiteit in dienst van 1 of meerdere werkgevers aanvangen of hervatten.

Voorbeeld

- Een persoon die een beroepsactiviteit begint als werknemer, eventueel na een periode van activiteit in het buitenland of na overstap van het zelfstandigenstatuut of na overstap van de overheidssector.
- Een persoon die een beroepsactiviteit als werknemer hervat na een langdurige periode van volledige werkloosheid, van arbeidsongeschiktheid in het kader van ZIV-verzekering of van voltijds tijdskrediet.
- Een persoon die overschakelt van een deeltijds naar een voltijds arbeidsstelsel tijdens het vakantiejaar.

Ga langs bij uw plaatselijk ACLVB-kantoor of raadpleeg de weetwijzer om van de mogelijkheden en de voorwaarden een volledig overzicht te verkrijgen.

- Werkelijke arbeidsprestaties hebben verricht of een met arbeid gelijkgestelde onderbreking hebben gehad tijdens ten minste 3 maanden al dan niet doorlopend gedurende het vakantiejaar, bij een of meerdere werkgevers (= de aanlooperperiode, na deze periode kan de werknemer verder aanvullende vakantie krijgen op basis van zijn prestaties, en hoeft hij dus niet telkens 3 maanden te wachten);
- Het wettelijk verlof waarop ze eventueel recht zouden hebben eerst uitgeput hebben.

7.3 Opname van aanvullende vakantiedagen

De aanvraag tot opname van aanvullende vakantie is op dezelfde wijze als de aanvraag van gewone vakantiedagen: overeenkomstig een collectieve overeenkomst, het arbeidsreglement of in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer. Deze dagen kunnen in één of meerdere keren worden opgenomen per volledige of per halve dag. Het aantal dagen aanvullende vakantie is afhankelijk van het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het vakantiejaar zelf (zie de voorwaarden om recht te hebben op aanvullende vakantiedagen zijn de aanlooperperiode), met een maximum van 4 weken, te verminderen met het opgebouwde wettelijke vakantierecht.

Voorbeeld

Een werknemer treedt in dienst op 1 oktober 2019, daarvoor was hij gedurende 2019 volledig werkloos. Deze werknemer zal voor het vakantiejaar 2020 1 week wettelijke vakantie hebben opgebouwd, en zal in 2020 een aanvullend vakantierecht kunnen opbouwen op basis van tewerkstelling ten belope van maximum 3 weken (voor zover aan alle voorwaarden zijn voldaan). Voor 3 weken aanvullende vakantie zal betrokkene een periode van 9 maanden tewerkstelling met arbeidsprestaties gelijkgestelde periode opgebouwd moeten hebben.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden heeft niet alleen recht op een aanvullende vakantie in het kalenderjaar van het aanvatten of hervatten van het werk doch ook in het daaropvolgende jaar indien hij in dat jaar eveneens onvoldoende vakantierechten opgebouwd heeft.

De aanvullende vakantie kan ten vroegste vanaf de laatste week van de aanlooperperiode en ten laatste op 31 december van het vakantiejaar opgenomen worden. Deze vakantie kan niet naar het volgende vakantiejaar overgedragen worden.

Opgelet! Deze werknemer is niet verplicht om aanvullende vakantie op te nemen, het is enkel een recht! Voor de berekening van de vakantiejaar voor het volgende vakantiejaar, zullen deze dagen als gelijkgestelde periode beschouwd worden.

7.4 Het vakantiegeld bij aanvullende vakantie

Werknemers die aanvullende vakantie opnemen, zullen voor deze periode een vergoeding ontvangen die gelijkaardig is aan enkel vakantiegeld:

- Arbeiders ontvangen 7,69% van de lonen van de periode die recht geeft op aanvullende vakantie gevraagd door de werknemer, eventueel vermeerderd met een fictief loon voor de met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgestelde inactiviteitsdagen. Dit bedrag wordt toegekend door de RJV of het bijzonder vakantiefonds, op basis van een formulier (terug te vinden op de website van de RJV) dat zowel door de werknemer als door de werkgever ingevuld moet worden. Dit formulier dient men ten vroegste te versturen 15 dagen vóór de laatste week van de aanlooperperiode en ten laatste op 31 december. De uitbetaling vindt ten laatste plaats in de loop van het kwartaal volgend op het kwartaal tijdens hetwelk het recht op aanvullende vakantie werd uitgeoefend.
- Bedienden ontvangen een bedrag gelijk aan het normaal loon voor de deze dagen aanvullende vakantie, betaald door de werkgever.

Opgelet! Het uitbetaalde aanvullend vakantiegeld wordt in mindering gebracht op latere uitbetalingen van het vakantiegeld, zodat de werknemer dus eigenlijk zijn aanvullend vakantiegeld zelf financiert!

Raadpleeg de weetwijzer of jouw ACLVB-kantoor voor meer informatie hieromtrent.

