

De jaarlijkse vakantie  
van de werknemers

Uitgave 2017

Meer informatie kan u bekomen bij de RJV - dienst Relaties Netwerken  
Tel : 02 629 62 75  
E-mail : [rjv@rjv.fgov.be](mailto:rjv@rjv.fgov.be)  
of via de website van de RJV : [www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be)

De reproductie van deze teksten is toegelaten voor zover de bron vermeld wordt.

## INHOUDSOPGAVE

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>Inleiding</b>	<b>8</b>
<b>De Genesis van een wettelijke regeling in België</b>	<b>9</b>
Evolutie van de bijdragen en de vakantieduur	12
Evolutie van het percentage van het brutovakantiegeld	14
Evolutie van het gezinsvakantiegeld	20
<b>Het wettelijk vakantiestelsel van alle werknemers in de privesector</b>	
<b>1. Wettelijke bepalingen</b>	<b>23</b>
<b>2. Gemeenschappelijke bepalingen</b>	<b>24</b>
2.1. Ter informatie: De jeugdvakantie	24
2.2. Ter informatie: seniorvakantie	25
2.3. Toepassingsgebied	26
2.3.1. Modaliteiten met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de kunstenaars	27
2.3.2. Uitsluitingen	28
2.3.3. Sociale zekerheid en werken in het buitenland - Wat moet ik doen ?	30
2.3.3.1. Uitzending naar landen van de Europese Economische Ruimte en Zwitserland	30
2.3.3.2. Uitzending naar landen waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten	33
2.3.3.3. Uitzending naar landen waarmee België geen overeenkomst inzake sociale zekerheid heeft afgesloten	34
2.3.3.4. Meer informatie	35
2.4. Duur van de vakantie	35
2.4.1. Algemeen principe	35
2.4.2. Maximum duur waarop een werknemer recht heeft	35
2.5. Vaststelling van de vakantiedatum	36
2.5.1. Grondbeginsel	36
2.5.2. Bijzondere regels die in overweging moeten worden genomen voor het toekennen van vakantie	37
2.5.3. Collectieve sluiting van de onderneming	37
2.6. Weerslag van de vakantie op de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst	38
2.7. Dagen die niet als jaarlijkse vakantiedagen worden aangerekend	39
2.8. Inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld	40
2.8.1. Arbeidsongeval of beroepsziekte	40
2.8.2. Ongeval of ziekte (niet bedoeld hiervoor)	40
2.8.3. Moederschapsrust	40
2.8.4. Vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16.03.1971 (art. 39, zesde lid)	42
2.8.5. Vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon	42
2.8.6. Vervullen van een openbaar mandaat	43
2.8.7. Uitoefening van de functie van rechter in sociale zaken	43
2.8.8. Vervullen van een syndicale opdracht	43
2.8.9. Deelname aan cursussen of aan studiedagen gewijd aan sociale promotie	43
2.8.10. Deelname aan een staking die zich voordoet in de schoot van de onderneming	43

2.8.11. Lock-out	44
2.8.12. Tijdelijke werkloosheid ingevolge een staking voor de werknemers die als werkloze werden erkend	44
2.8.13. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van het leercontract voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst wegens tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken	44
2.8.14. Verplichte onderbreking van de arbeidsovereenkomst wegens profylactische maatregelen	48
2.8.15. Moederschapsbescherming	49
2.8.16. Feestdagen en vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid	49
2.8.17. Vaderschapsverlof krachtens art. 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	49
2.8.18. Adoptieverlof krachtens artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	50
2.8.19. Gelijikstelling van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur tijdens de crisis	50
2.8.20. Verlofdagen voor pleegzorg krachtens artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	51
2.8.21. Borstvoedingspauzes	51
2.8.22. .Gelijikstelling tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de terroristische aanslagen van 22 maart 2016	52
2.8.23. Gelijikstelling economische werkloosheid uitgebreid tot uitzendkrachten	52
2.8.24. Bijkomende toelichtingen met betrekking tot de gelijkgestelde inactiviteitsdagen	52
2.9. Inactiviteitsdagen die niet met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld	54
2.10. Toezicht en strafbepalingen	54

## Het wettelijk stelsel voor arbeiders en leerling-arbeiders

<b>Inleiding</b>	<b>59</b>
<b>1. Financiering van het vakantiegeld</b>	<b>60</b>
<b>2. Administratieve organisatie van het stelsel</b>	<b>62</b>
2.1. Aansluiting bij een vakantiefonds	62
2.2. Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie	63
2.3. De bijzondere vakantiefondsen	64
<b>3. Inlichtingen die aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid en het vakantiefonds moeten worden medegedeeld</b>	<b>67</b>
3.1. Aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ)	67
3.2. Aan het vakantiefonds	67
<b>4. Gelijikstellingsvoorwaarden</b>	<b>69</b>
<b>5. Berekeningswijze van het gemiddeld dagbedrag of forfaitair loon voor de met arbeidsdagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen</b>	<b>70</b>
5.1. Principe	70
5.2. Berekening van het gemiddeld dagbedrag	70
5.2.1. Vaststelling algemene regel	70

5.2.2. Vaststelling bij gebrek aan loon in de loop van het vakantiedienstjaar	71
<b>6. Berekening van de vakantieduur</b>	<b>72</b>
6.1. De berekening van de rechten en de opname ervan	72
6.2. De berekening van de vakantieduur	72
<b>7. Vaststelling van het bedrag van het vakantiegeld</b>	<b>75</b>
7.1. Wettelijk vakantiegeld betaald door een vakantiefonds	75
7.2. Berekeningswijze van het wettelijk vakantiegeld	75
7.3. Berekeningspercentages voor de vaststelling van het bedrag van het vakantiegeld voor het vakantiejaar 2017	76
7.4. Vaststelling spelbedrag brutoloon voor de bepaling van het bedrijfsvoorheffingspercentage	78
7.5. Occasionele werknemers in de horeca	80
7.6. Nieuwe vorm van tewerkstelling in de Horecasector: de flexi-job	80
7.7. Vakantiegeld van een arbeider die gedurende het vakantiedienstjaar werd tewerkgesteld door het Rijk	80
7.8. Vakantiegeld van een arbeider die bediende wordt	81
7.9. Berekening van het vakantiegeld bij wijziging van statuut	81
7.10. Overzicht berekening van het vakantiegeld bij wijziging van statuut	83
7.11. Vakantiegeld van een bediende die arbeider wordt	84
<b>8. Betaling van het vakantiegeld</b>	<b>85</b>
8.1. Tijdstip van betaling van het vakantiegeld	85
8.2. Betalingswijze van het vakantiegeld	85
8.3. Terugvordering van ten onrechte uitbetaald vakantiegeld	86
8.4. Vakantiegeld van arbeiders die geen vakantie kunnen nemen	86
8.5. Beslag en overdracht van het vakantiegeld	87
8.6. Bescherming tegen beslag op inkomsten gestort op een bankrekening	88
8.7. Vakantiegeld voor bepaalde werknemers-grensarbeiders	89
8.8. Vakantiegeld van overleden arbeiders	89
8.9. Vakantiegeld van werkloze of bruggepensioneerde arbeiders	90
<b>9. Aanvullende vakantie bij het aanvatten of het hervatten van een activiteit na een periode van langdurige onderbreking.</b>	<b>91</b>
9.1. Wettelijke basis	91
9.2. Wie heeft recht op aanvullende vakantie?	93
9.3. Hoe genieten van de aanvullende vakantie?	93
9.4. Hoe wordt de duur van de aanvullende vakantie berekend?	94
9.5. Hoe wordt het vakantiegeld van de aanvullende vakantie berekend?	97
<b>10. Verjaring</b>	<b>100</b>
10.1. Verhaal van de arbeider	100
10.2. Verhaal van de RJV	100
10.3. Rechtzettingen	101
10.4. Fraude	101
<b>11. Inlichtingen te verstrekken aan de sociale verzekerde</b>	<b>102</b>

**Het wettelijk stelsel voor bedienden en leerling-bedienden**

<b>Inleiding</b>	<b>105</b>
<b>1. Vaststelling van de vakantie<span>­</span>duur</b>	<b>106</b>
1.1. Principe	106
1.2. Berekening bij in- en uitdienst <span>­</span> treding in de loop van een kalender <span>­</span> maand	106
1.3. Berekening bij deeltijdse tewerk <span>­</span> stelling	106
<b>2. Inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijk<span>­</span>gesteld</b>	<b>109</b>
<b>3. Gelijks<span>­</span>stellingsvoorwaarden</b>	<b>110</b>
<b>4. Fictieve bezoldiging</b>	<b>111</b>
4.1. Vaststelling bij een vaste bezoldiging	111
4.2. Vaststelling bij een variabel loon	111
<b>5. Vaststelling van het bedrag van het vakantie<span>­</span>geld</b>	<b>112</b>
5.1. Principe	112
5.2. Berekening van het vakantie <span>­</span> geld van een bediende of leerling <span>­</span> bediende met een vaste bezoldiging	112
5.3. Berekening van het vakantie <span>­</span> geld van een bediende of leerling <span>­</span> bediende bij het einde van de arbeidsovereenkomst of bij beroepsloopbaanonderbreking	113
5.4. Berekening van het vakantie <span>­</span> geld voor een bediende die zijn vakantie nog niet heeft opgenomen	113
5.5. Berekening van het vakantie <span>­</span> geld voor een bediende die zijn vakantie reeds heeft genomen	113
5.6. Berekening van het vakantie <span>­</span> geld voor een bediende die zijn vakantie reeds gedeeltelijk heeft genomen	113
5.7. Berekening van het vakantie <span>­</span> geld van een bediende of leerling <span>­</span> bediende met geheel veranderlijke wedde	114
5.8. Vakantie <span>­</span> geld van bedienden die geen vakantie kunnen nemen	114
5.9. Vakantie <span>­</span> geld van een overleden bediende	115
5.10. Inhoudingen	115
5.11. Verjaring van de verhaalmogelijkheid van de werknemer tegen de werkgever	115
<b>6. Administratieve verplichtingen van de werkgever</b>	<b>116</b>
6.1. Verplichtingen van de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst	116
6.2. Verplichtingen van de nieuwe werkgever	116
<b>Bijlagen</b>	
<b>Bijlage 1</b>	<b>119</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>124</b>

# Voorwoord

Deze brochure heeft tot doel op een summiere wijze een duidelijk inzicht te geven in de reglementering van de jaarlijkse vakantie van de werknemers in België. Zij richt zich in het bijzonder tot allen die, hetzij uit hoofde van hun beroep, hetzij uit interesse, met deze reglementering geconfronteerd worden.

De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie heeft, naast de verschillende taken die hem bij wet zijn toegewezen, eveneens als opdracht de vakantiegelden uit te keren aan de werknemers die van hem afhangen. Dit gebeurt volgens de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, waarvan de uitvoeringsmodaliteiten bepaald zijn bij het KB van 30 maart 1967.

Naast de RJV zijn er verschillende bijzondere vakantiefondsen - waarvan de bevoegdheidssfeer (ratione personae) een bepaalde bedrijfstak of een bepaalde categorie arbeiders betreft - die het vakantiegeld aan de arbeiders van de bij hen aangesloten werknemers uitkeren.

Daar de bevoegdheid van de Rijksdienst en de bijzondere vakantiefondsen zich, voor wat de uitkering van vakantiegelden betreft, beperkt tot deze voor de handarbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars, komt de specifieke regeling voor bedienden hier heel beperkt aan bod. De gemeenschappelijke bepalingen die van toepassing zijn voor handarbeiders en bedienden, zijn evenwel aangehaald.

Bijkomende inlichtingen omtrent de jaarlijkse vakantiereglementering, toepasselijk op de arbeiders, de leerling-arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars, kunnen steeds schriftelijk, telefonisch of via e-mail (adres "rjv@rjv.fgov.be") worden aangevraagd bij de:

Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, Dienst Relaties netwerken  
Warmoesberg 48 - 1000 Brussel  
tel. 02 629 62 75.

De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie heeft eveneens een internetadres: [www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be) waarop u, naast de wettelijke en reglementaire bepalingen, gegevens kan terugvinden met betrekking tot de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie.

Inlichtingen met betrekking tot de jaarlijkse vakantiereglementering van de bedienden, die hun vakantiegeld rechtstreeks ontvangen van de werkgever, kunnen bekomen worden bij de:

Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Algemene Directie,  
Administratief Centrum Kruidtuin, Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 100 - 1000 Brussel,  
e-mail : [dg-soc@minsoc.fed.be](mailto:dg-soc@minsoc.fed.be), tel.: 02/528 60 11.

Gegevens met betrekking tot de sociale zekerheid en de jaarlijkse vakantie van de bedienden kan u ook opvragen via de website van dit departement: [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).

## Noot

Inlichtingen omtrent extra-legale vakantiedagen en extra-legaal vakantiegeld, toegekend ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité en verbindend verklaard door een koninklijk besluit, kunnen bekomen worden bij de:

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, tel. 02 233 41 11, e-mail: [coa@werk.belgie.be](mailto:coa@werk.belgie.be).

De website van dit departement is [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

# Inleiding

Het begrip «vakantie» wordt in het Benelux-sociaalrechtelijk woordenboek als volgt bepaald:

«De buiten de normale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en niet op een feestdag vallende wettelijke of contractueel geregelde onderbreking van de arbeid, bestemd voor het genieten van rust en ontspanning met behoud van loon of onder het genot van een loonvervangende uitkering.

De duur van de vakantie wordt gewoonlijk uitgedrukt in een aantal werkdagen en de totale aanspraak in een aantal werkdagen per vakantiedienstjaar.»

Deze definitie geeft belangrijke elementen aan omtrent het begrip «vakantie» zoals het in de Belgische geordende wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de loonarbeiders is vervat, t.t.z.:

- er moet een arbeidsonderbreking zijn van tenminste één volle dag;
- deze arbeidsonderbreking moet door de wet of door een overeenkomst zijn geregeld;
- ze moet buiten de normale dagelijkse en wekelijkse rusttijden worden genomen;
- de vakantie kan niet worden genomen op een feestdag of vervangingsdag.



# De Genesis van een wettelijke regeling in België

## Wat voorafging

De overwegingen omtrent de noodzakelijkheid rust te verzekeren aan de volwassen arbeiders, uiteraard geïnspireerd door de idee beter werk en een hogere productiviteit te bekomen, leidden er toe dat een regeringscommissie in 1843 een eerste maal een voorstel indiende tot arbeidsduurvermindering en dit tot maximaal 12u 30' per dag. Dit voorstel bleef zonder gevolg.

Een nieuw wetsontwerp, eveneens zonder gevolg, werd in 1895 ingediend.

In Duitsland, Finland en Zweden werd er tussen 1901 en 1910 voor arbeiders en bedienden een verlof ingesteld.

Bij wet van 31 december 1909 werd een eerste maatregel genomen, nl. de beperking tot maximum 9 u arbeid per dag voor de ondergrondse arbeid in de mijnen.

## Na 1918

Het Verdrag van Versailles in 1919 nam het principe van een streven naar een werktijd van 8 u per dag en 48 u per werkweek aan.

De Conventie van Washington in 1919 tot invoering van de werkdag van 8 uren en de werkweek van 48 uren werd gevolgd door een wetsontwerp dat aanleiding gaf tot het aannemen van de wet van 14 juni 1921.

In 1931 werd door de Internationale Arbeidsorganisatie te Genève een ontwerp tot vermindering of beperking van de werkloosheid ter studie gelegd.

Pas in 1936 werd dit wetsontwerp met meerderheid, maar niet met het vereiste aantal stemmen aangenomen. In België gaf dit aanleiding tot verschillende maatregelen.

## En toen was er de jaarlijkse vakantie

Bij wet van 8 juli 1936 werden de betaalde vakantiedagen in België ingevoerd. De regels tot toekenning van vakantie werden er in grote lijnen vastgelegd en verder bij koninklijk besluit bepaald. Deze wet stelde een betaalde vakantie in van 6 werkdagen met gewone bezoldiging.

Voorwaarde was evenwel dat een voortdurende arbeid gedurende één jaar bij dezelfde werkgever gepresteerd werd. Ze was toepasselijk op ondernemingen met minstens 10 werknemers in dienst - voornamelijk uit de industriële en commerciële sector.

Het uitvoeringsbesluit van 14 augustus 1936 voorzag eveneens in een proportionele toekenning van vakantie en vakantiegeld volgens het aantal gewerkte en/of gelijkgestelde dagen (o.a. ziekte, toegelaten afwezigheid door de werkgever, overmacht).

Het KB dd. 05 december 1936 voorzag in het gebruik van verlofzegels voor de uitvoering van de wet van 08 juli 1936 omtrent de jaarlijkse betaalde verlofdagen.

Het KB van 02 oktober 1937 breidde de wet uit tot ondernemingen die 5 tot 9 werknemers telden. De eerste uitbetalingen waren ten laste van de werkgevers, later werden vakantiefondsen opgericht en zegelkaarten ingevoerd.

De wet van 20 augustus 1938 en haar uitvoeringsbesluit dd. 8 december 1938 voorzagen in een verdere uitbreiding van de wet van 08 juli 1936 tot ondernemingen met minder dan 5 werknemers.

De toekenning van vakantie in verhouding tot de dienstprestaties gedurende het vakantiedienstjaar - van 1 april tot 31 maart van het volgend jaar - werd er in vastgelegd.

De hoegrootheid van het vakantiegeld werd bepaald door middel van vakantiezegels uitgegeven door de Nationale hulpkas voor betaalde verlofdagen die, bij koninklijk besluit dd. 27 december 1938, in de schoot van de Algemene Spaar- en Lijfrentekas werd opgericht. Er bestonden reeds vakantiefondsen voor bepaalde bedrijfstakken.

De jeugdige werknemers van minder dan 18 jaar oud, op de dag waarop hun recht op vakantie ontstond, hadden toen reeds recht op een dubbel aantal vakantiedagen.

In 1938 werd ook een aanvang gemaakt met het toekennen van bijkomende vakantiedagen per bedrijfstak. Deze regeling van extra-legale vakantiedagen en extra-legaal vakantiegeld is ook vandaag nog van kracht in sommige sectoren waar, in de schoot van het bevoegd paritaire comité, collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die daarna bij koninklijk besluit worden bekrachtigd.

Het vakantiegeld van de werknemers tewerkgesteld onder de binding van een arbeidsovereenkomst voor bedienden werd en wordt nog steeds rechtstreeks door de werkgever betaald. Het aantal vakantiedagen waarop zij, bij de instelling van de jaarlijkse vakantie, recht hadden was vastgesteld op ½ dag per maand.

Tijdens de oorlogsjaren (1940 - 1944) bleef deze toestand ongewijzigd. Toch waren progressieve politici en werknemersvertegenwoordigers tijdens de bezettingsjaren druk doende om een «nieuw stelsel» te creëren.

Deze samenspraak had als gevolg dat onmiddellijk na de bevrijding het stelsel van de sociale zekerheid werd ingesteld.

## **1944 : Integratie in het sociaal zekerheidsstelsel**

Het stelsel van de sociale zekerheid werd geratificeerd door de besluitwet van 28 december 1944.

De Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid (thans sociale zekerheid) werd gecreëerd bij het Regentsbesluit van 16 januari 1945.

Het wettelijk vakantiestelsel werd, om praktische redenen en om een eenvormige inningswijze van de bijdragen te verzekeren, door het wetsbesluit van 3 januari 1946 in het stelsel van de sociale zekerheid ingeschakeld.

Dit hield in dat de werkgevers:

- onderworpen aan de sociale zekerheid, elk kwartaal aangiftestaten van het door hen tewerkgestelde personeel bij de RSZ moeten insturen en de vereiste bijdragen voor de verschillende sectoren van de sociale zekerheid moeten storten;

- de vakantiebijdrage van 2 % van de aangegeven lonen en voordelen in natura en een bijdrage van 0,5 % voor de verdubbeling van het vakantiegeld van -18 jarigen aan deze instelling moeten storten;
- die personen tewerkstelden die niet-onderworpen waren aan de sociale zekerheid (= patroons die leerlingen met erkende leerovereenkomst tewerkstelden, artiesten,...) dienden voor de vestiging van het vakantiegeld van deze werknemers, bij elke loonsuitkering, zegels te kleven op de vakantiekaart ter waarde van 2 % van de lonen en voordelen in natura, en 0,5 % bijdrage te storten aan de Nationale Hulpkas voor jaarlijkse vakantie.

De Rijkskas voor jaarlijks verlof (thans Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie) werd bij hetzelfde besluit opgericht. Haar statuten werden vastgelegd bij de besluitwet van 18 februari 1947.

*Noot*

*Voor de uitbetaling van het vakantiegeld voor het vakantiejaar 1946 werd het vakantiedienstjaar vastgesteld van 1 april tot 31 december 1945. Het is pas vanaf het vakantiejaar 1947 dat een vakantiedienstjaar samenvalt met een burgerlijk jaar.*

Voor de evolutie van de vakantieduur en het vakantiegeld zie de hierna volgende tabellen.

## Evolutie van de bijdragen en de vakantieduur

Datum / jaar 1ste toepassing	Totale bijdrage	Bijdrage verdeling	Vaststelling wet / KB	BS van	Vakantieduur
1936	2.00 % (1)	-	wet van 08.07.1936	11.07.1936	6 dagen voor de +18 jarigen
01.04.1939	2.50 %	2.00 % (2) 0.50 % (3)	wet van 20.08.1938	21.08.1938	6 dagen voor de +18 jarigen 12 dagen voor de -18 jarigen
01.07.1945	2.50 % (4)	Idem	Besluitwet van 03.01.1940	22.02.1946	Idem
vakantie 1947	Idem	Idem	wet van 16.06.1947	04.07.1947	18 dagen voor de -18 jarigen 12 dagen voor de +18 jarigen 6 dagen voor de +21 jarigen
01.01.1953 (tijdel. bepal.)	5.00 % (5)	4.00 % (6) 0.50 % (7) 0.50 % (8)	wet van 14.06.1948	19.06.1948	Idem
01.01.1953 (def. bepal.)	Idem	Idem	wet van 27.05.1952	30.05.1952	18 dagen voor de -18 jarigen 12 dagen voor de - 21 jarigen 6 dagen voor de + 21 jarigen + 1/3 voor 5 jaar anciënniteit 2/3 voor 10 jaar anciënniteit 3/3 voor 15 jaar anciënniteit
vanaf 01.04.1953	7.00 %	4.00 % 0.50 % 0.50 % 2.00 % (9)	KB 12.06.1952	15.06.1952	Idem
01.01.1954	6.50 %	4.00 % 0.50 % 0.50 % 1,50 % (10)	wet van 11.03.1954	29/30.03.1954	18 dagen voor de - 18 jarigen 12 dagen voor de + 18 jarigen 6 dagen voor de + 21 jarigen + 1/3 voor de 21 tot 26 jarigen 2/3 voor de 27 tot 32 jarigen 3/3 voor de + 32 jarigen
01.01.1956	Idem	Idem	wet van 04.07.1956	08.07.1956	12 dagen voor de + 21 jarigen (11)
01.10.1962	6.00% (12)	4.00 %	wet van 25.07.1962	16/17.08.1962	Idem
01.01.1964	8,00 %	6,00 % driemaandelijks 2,00 % jaarlijks (13)	Wet van 28.03.1964	03.04.1964	18 dagen voor de -18 jarigen 12 dagen voor de +18 jarigen
01.01.1967	10,40 %	6,00 % driemaandelijks 4,00 % jaarlijks (14) 0,40 % jaarlijks (15)	Wet van 13.06.1966	18.06.1966	18 dagen voor iedereen

(1) (2) In zegels aan te brengen op een «vakantiekaart».

(3) Te storten aan de Hulpkas voor betaald verlof voor de financiering van de aanvullende vakantie voor jeugdige arbeiders.

(4) Vanaf deze datum bijdrage integraal te storten aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

(5) Verhoging met 1 % op de lonen van de maanden april, mei en juni 1948, met het oog op de uitbetaling van een bijkomende maand kinderbijslag.

(6) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor de eerste week.

(7) Voor de uitbetaling van het gezinsvakantiegeld.

(8) Financiering van de aanvullende vakantie voor jeugdige arbeiders.

(9) (10) Financiering van de anciënniteitsvakantie.

(11) Integratie van het enkel vakantiegeld voor de 2<sup>e</sup> week.

(12) Integratie van het gezinsvakantiegeld in de regeling van de kinderbijslag voor loonarbeiders.

(13) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor de 2<sup>e</sup> week.(14) Integratie van het enkel vakantiegeld voor de 3<sup>e</sup> week.

(15) Financiering van het vakantiegeld voor de inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld

Datum / jaar 1ste toepassing	Totale bijdrage	Bijdrage verdeling	Vaststelling wet / KB	BS van	Vakantieduur
01.01.1970	12,40 %	6,00 % driemaandelijks 6,40 % jaarlijks (16)	Wet van 26.03.1970	28.03.1970	idem
01.01.1975	14,40 %	6,00 % driemaandelijks 8,40 % jaarlijks (17)	Wet van 28.03.1975	08.04.1975	24 dagen voor iedereen
31.03.1977	14,75 %	6,00 % driemaandelijks 8,40 % jaarlijks 0,35 % jaarlijks (18)	KB 09.03.1977	31.03.1977	idem
01.01.1989	15,50 %	6,00 % driemaandelijks 9,50 % jaarlijks (19)	Programmawet 30.12.1988	05.01.1989	idem
01.01.1999	15,98 %	6,00 % driemaandelijks 9,90 % jaarlijks (20) 0,08 % jaarlijks (21)	KB 29.03.1999	31.03.1999	idem
01.01.2001	16,27 %	6,00 % driemaandelijks 10,27 % jaarlijks (22)	Wet van 22.05.2001	21.06.2001	idem
01.01.2004	idem	idem	KB 05.05.2004	12.05.2004	20 dagen (23)
01.04.2015	16,10 % vanaf het 2de kw. 2015 (24)	5,83 % driemaandelijks vanaf het 2de kw. 2015 (25) 10,27 % jaarlijks	KB 07.06.2015	16.06.2015	idem
	15,92% vanaf het 1ste kw. 2016 (24)	5,65 % driemaandelijks vanaf het 1ste kw. 2016 (25) 10,27 % jaarlijks			
	15,88% vanaf het 1ste kw. 2017 (24)	5,61 % driemaandelijks vanaf het 1ste kw. 2017 (25) 10,27 % jaarlijks			
	15,84% vanaf het 1ste kw. 2018 (24)	5,57 % driemaandelijks vanaf het 1ste kw. 2018 (25) 10,27 % jaarlijks			

Afgesloten op 04.03.2016

(16) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor de 3e week.

(17) Integratie van het enkel vakantiegeld voor de 4<sup>e</sup> week.

(18) Integratie van de gelijkstelling van arbeidsonderbreking wegens economische oorzaken in de jaarlijkse vakantieregeling voor werknemers.

(19) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor twee dagen van de 4<sup>e</sup> week.

(20) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor derde dag van de vierde vakantieweek.

(21) Verhoging jaarlijkse werkgeversbijdrage met 0,08 % ingevolge structurele maatregelen.

(22) 20 % voor integratie van het dubbel vakantiegeld voor de overblijvende dagen van de vierde vakantieweek op reële lonen;

+ 0,02 % voor verhoging dubbel vakantiegeld voor de gelijkgestelde dagen zonder loon;

+ 0,07 % ter compensatie van vermindering solidariteitsbijdrage met 0,5 %.

(23) Vakantieduur vastgesteld per tewerkstellings situatie tijdens het vakantiedienstjaar en uitgedrukt in een voltijds vijfdagenweekstelsel .

(24) Ter compensatie van de meerkosten voor de werkgevers ingevolge de afschaffing van de carenzdag voor arbeiders (Wet van 26/12/2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen), werd voor de werkgevers voorzien in een vermindering van de trimestriële bijdrage jaarlijkse vakantie.

(25) De bijdragevermindering wordt toegepast op de trimestriële bijdrage van 6 % (KB van 07/06/2015 tot uitvoering van Titel IV, Hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid). Om rekening te houden met het feit dat het nieuwe percentage in 2015 in werking treedt vanaf het 2de kwartaal wordt het percentage van het te compenseren bedrag bekomen door het percentage van de bijdragevermindering (0,17%) te vermenigvuldigen met 0,75. Het te compenseren bedrag voor 2015 wordt bekomen door de loonmassa aan 108% te vermenigvuldigen met 0,13%.

Voor de jaren 2016, 2017 en 2018 wordt het te compenseren bedrag bekomen door de loonmassa aan 108% respectievelijk met 0,35%, 0,39% en 0,43% te vermenigvuldigen.

## Evolutie van het percentage van het brutovakantiegeld

Percentage van het brutovakantiegeld			Solidariteitsinhouding op brutovakantiegeld				
Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%			Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%
Wet 08.07.36	1936	2 %			-	-	-
KB 05.12.36	1937	2 %			-	-	-
Wet 20.08.38	1939	<u>- 18 jaar</u>	<u>+ 18 jaar</u>		-	-	-
		4%	4%				
Besl. Reg. 28.06.45	1946	2 % van bij RSZ aangegeven brutoloon van 01.04.1945 tot 31.12.1945 + 3/12 van dit bedrag			-	-	-
Besl. Reg. 16.02.46		+2 % van het gedeelte van het loon	} > 3000 F voor het 2e kwart. 1945 } > 4000 F voor de 3e en 4e kwart. 1945 (1) (2)				
		<u>-18 jaar</u>	<u>18/20 jaar</u>	<u>21 jaar en +</u>			
Wet 16.06.47	1947	12 %	8 %	4 %	-	-	-
Wet 10.08.47							
Wet 14.06.48	1948	12 %	8 %	4 %	Wet 14.06.48	1948	6 %
Wet 07.06.49	1949	8 %	6 %	4 %	Besl. Reg. 19.07.49	1949	6 %
KB 09.03.51	1951	8 %	6 %	4 %	KB 02.05.51	1951	5 %
Wet 27.05.52	1952	8 %	6 %	4 % (3)	-	-	-
Wet 11.03.54	1954	8 %	6 %	4 % (4)	KB 31.03.54	1954	3 %
		<u>- 18 jaar</u>	<u>18 jaar en +</u>				
Wet 04.07.56	1956	8 %	6 %		Wet 07.02.56	1956	4,5 %
-	-	-	-		Wet 05.04.58	1958	4,5 %
-	-	-	-		-	-	-
Wet 28.03.64	1964	10 %	8 %		-	-	-
KB 30.03.67	1967	10 %			KB 30.03.67	1967	1,5 %
KB 02.04.70	1970	12 % (5)			-	-	-
-	-	-			KB 21.01.71	1971	1 %
KB 09.04.75	1975	14 % (6)			-	-	-

(1) Bedrag van het vakantiegeld verdubbeld voor de arbeiders geboren na 31.12.1927.

(2) Instelling van het aanvullend vakantiegeld voor gelijkgestelde dagen.

(3) + 1/6 indien dienstanciënniteit van 5 jaar op 31.12 van het vakantiedienstjaar.

+ 1/3 indien dienstanciënniteit van 10 jaar op 31.12 van het vakantiedienstjaar.

+ 1/2 indien dienstanciënniteit van 15 jaar op 31.12 van het vakantiedienstjaar.

(4) + 1/6 indien de arbeider 21 tot 25 jaar oud is op 31.12 van het vakantiedienstjaar.

+ 1/3 indien de arbeider 26 tot 31 jaar oud is op 31.12 van het vakantiedienstjaar.

+ 1/2 indien de arbeider 32 jaren ouder is op 31.12 van het vakantiedienstjaar.

(5) Van de brutolonen aan 106 %.

(6) Van de brutolonen aan 106 %.



Percentage van het brutovakantiegeld			Solidariteitsinhouding op brutovakantiegeld		
Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%	Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
KB 01.03.89	1989	14,08 % (7)	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
Wet 26.03.1999	1999	15,18 % (8)	KB 29.03.99	1999	1 % bruto < 41 017 F 1,5 % vanaf 41 017 F (9)
KB 13.06.2001	2001	15,38 %	KB 13.03.01	-	1 %
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

(7) (8) Van de brutolonen aan 108 %.

(9) Structurele maatregelen voor herstel financieel evenwicht stelsel voor jaarlijkse vakantie.



Bedrijfsvoorheffing op het belastbaar vakantiegeld			Inhouding op het dubbel vakantiegeld		
Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%	Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%
KB 21.03.77	1977	20 tot 30 000 25 vanaf 30 001	-	-	-
KB 27.12.77	1978	21 tot 30 000 27 vanaf 30 001	-	-	-
KB 03.04.81	1980	17 tot 30 000 23 vanaf 30 001	KB nr 23 du 23.03.82	1982	7 %
-	-	-	KB nr 158 du 30.12.82	1983	11 %
-	-	-	KB nr 214 du 30.09.83	1984	12,07 %
-	-	-	-	-	-
KB 18.12.89	1990	17 tot 31 000 23 vanaf 31 001	-	-	-
KB 02.01.91	1991	17 tot 32 000 23 vanaf 32 001	-	-	-
KB 19.12.91	1992	17 tot 33 000 23 vanaf 33 001	-	-	-
-	-	-	Wet 26.06.92	1993	13,07 %
KB 30.12.93	1994	17,51 tot 35 000 23,69 vanaf 35 001	-	-	-
KB 21.12.94	1995	17,51 tot 36 000 23,69 vanaf 36 001	-	-	-
KB 10.01.97	1997	17,51 tot 37 000 23,69 vanaf 37 001	-	-	-
KB 04.12.98	1999	17,51 tot 38 000 23,69 vanaf 38 001	Wet 26.03.99	1999	niet op dubb. vak.geld. voor 3e dag 4e week
KB 18.12.00	2001	17,34 tot 38 000 23,46 vanaf 38 001	Wet 22.05.01	2001	niet op dubb. vak.geld. voor 3e dag 4e week
KB 18.11.01	2002	17,17 tot 950 of 970 € 23,23 meer dan 950 of 970 € (10)	-	-	-
KB 25.10.02	2003	17,11 tot 1 010 € 23,15 meer dan 1 010 €	-	-	-
KB 15.12.03	2004	17,16 % tot 1 030 € 23,22% meer dan 1030 €	-	-	-
KB 26.11.04	2005	17,16 % tot 1 050 € 23,22% meer dan 1050 €	-	-	-
KB 15.12.05	2006	17,16 % tot 1 080 € 23,22% meer dan 1 080 €	-	-	-

(10) 950 EUR vanaf 01.01.2002 tot 31.03.2002;  
970 EUR vanaf 01.04.2002.

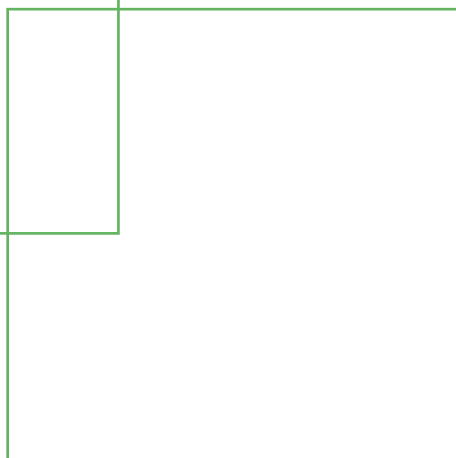
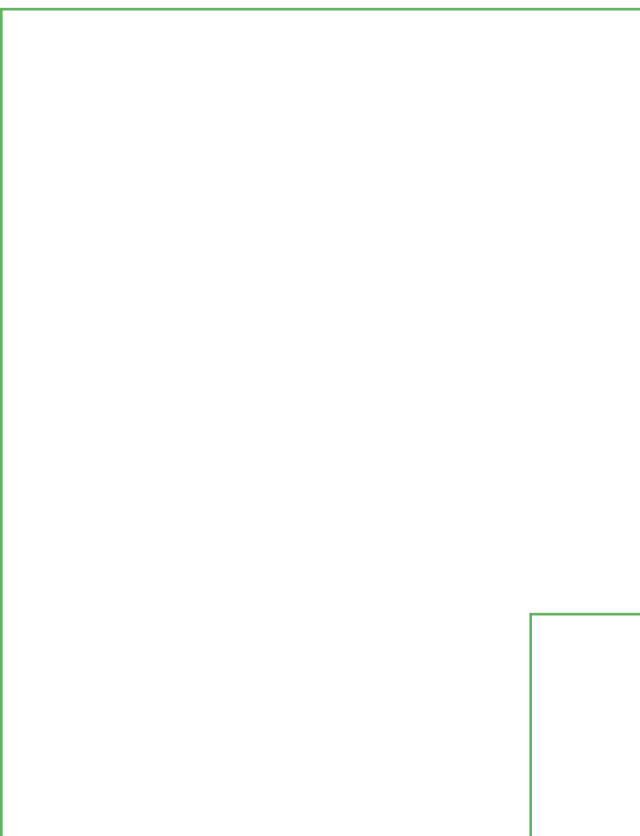
Percentage van het brutovakantiegeld			Solidariteitsinhouding op brutovakantiegeld		
Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%	Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

Bedrijfsvoorheffing op het belastbaar vakantiegeld			Inhouding op het dubbel vakantiegeld		
Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%	Vaststelling wet/KB	Vanaf vakantiejaar	%
KB 18.12.06	2007	17,16 % tot 1 100 € 23,22% boven 1 100 €	-	-	-
KB 07.12.07	2008	17,16 % tot 1 120 € 23,22% boven 1 120 €	-	-	-
KB 05.12.08	2009	17,16 % tot 1 170 € 23,22% boven 1 170 €	-	-	-
KB 03.12.09	2010	17,16 % tot 1 170 € 23,22% boven 1 170 €	-	-	-
KB 01.12.10	2011	17,16 % tot 1 190 € 23,22% boven 1 190 €	-	-	-
KB 05.12.11	2012	17,16 % tot 1 240 € 23,22% boven 1 240 €			
KB 11.12.12	2013	17,16 % tot 1 270 € 23,22% boven 1 270 €			
KB 15.12.13	2014	17,16 % tot 1 290 € 23,22% boven 1 290 €			
KB 10.12.14	2015	17,16 % tot 1 290 € 23,22% boven 1 290 €			
KB 16.12.15	2016	17,16 % tot 1 300 € 23,22% boven 1 300 €			
KB 12.12.16	2017	17,16 % tot 1 320 € 23,22% boven 1 320 €			

## Evolutie van het gezinsvakantiegeld

Besluit tot vaststelling	Toepasselijk voor het vakantiejaar	Bedrag	
Besluit Regent 30.09.1949	1949	200 F voor het 1er kind 200 F voor het 2e kind 270 F voor het 3e kind 350 F voor het 4e kind 500 F voor het 5e kind	
		<i>Per dag welke aanleiding heeft gegeven tot de toekenning van de kinderbijslag</i>	<i>Per maand wanneer de dagelijkse kinderbijslag voor een bepaalde maand door een maandelijke forfaitaire bijslag vervangen wordt</i>
Besluit Regent 15.05.1950	1950	0,90 F voor het 1er kind 0,90 F voor het 2e kind 1,20 F voor het 3e kind 1,50 F voor het 4e kind 2,00 F vanaf het 5e kind	21,50 F voor het 1er kind 21,50 F voor het 2e kind 29,00 F voor het 3e kind 36,00 F voor het 4e kind 48,00 F vanaf het 5e kind
KB 30.04.1951	1951	idem	idem
KB 29.04.1952	1952	1,05 F voor het 1er kind 1,05 F voor het 2e kind 1,40 F voor het 3e kind 1,75 F voor het 4e kind 2,30 F vanaf het 5e kind	26,25 F voor het 1er kind 26,25 F voor het 2e kind 35,75 F voor het 3e kind 43,75 F voor het 4e kind 58,00 F vanaf het 5e kind
KB 28.07.1953	1953	idem	idem
KB 10.04.1954	1954	idem	idem
KB 10.05.1955	1955	1,30 F voor het 1er kind 1,30 F voor het 2e kind 1,75 F voor het 3e kind 2,20 F voor het 4e kind 2,90 F vanaf het 5e kind	32,50 F voor het 1er kind 32,50 F voor het 2e kind 43,70 F voor het 3e kind 55,00 F voor het 4e kind 72,50 F vanaf het 5e kind
KB 04.05.1956	1956	idem	idem
KB 31.05.1957	1957	idem	idem
KB 26.02.1958	1958	1/12 van het globaal bedrag van de in 1957 werkelijk toegekende kinderbijslagen zonder echter lager te liggen dan de som vastgesteld in de schalen zoals bepaald bij KB van 31.05.1957.	
KB 27.02.1959	1959	1/12 van het globaal bedrag van de in 1958 werkelijk toegekende kinderbijslagen.	
KB 01.02.1960	1960	idem, refertjaar 1959	
KB 20.02.1961	1961	idem, refertjaar 1960	
Wet 30.04.1962	1962	idem, refertjaar 1961	
Wet 25.07.1962	1963	Integratie van het gezinsvakantiegeld in het stelsel van de kinderbijslag voor loonarbeiders onder de benaming «gezinsvakantiebijslag»	

# Het wettelijk vakantiestelsel van alle werknemers in de privesector





# 1.

## Wettelijke bepalingen

### KB van 28.06.1971 tot coördinatie van de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers

Artikel 1 van deze gecoördineerde wetten bepaalt dat de jaarlijkse vakantieregeling geldt voor personen waarop een van de volgende sociale zekerheidsstelsels toepasselijk zijn:

- de werknemers;
- zeelieden ter koopvaardij.

*NB: onderworpen aan de Besluitwet van 07.02.1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij.*

#### Noot

*Door de ontbinding van de Regie voor maritiem transport wordt, sinds het vakantiejaar 1997, het vakantiegeld van de contractuele zeelieden die werden tewerkgesteld door de Regie voor Maritiem transport en onderworpen zijn aan de hiervoor vermelde besluitwet, uitgekeerd door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie (KB 18.02.1997 - BS 26.02.1997 - toepasselijk vanaf 26 februari 1997).*

### KB van 30.03.1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers

Dit koninklijk besluit stelt de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de gecoördineerde wetten dd. 28 juni 1971 vast.

Op de volgende bladzijden wordt de inhoud ervan nader toegelicht.

**Koninklijk besluit van 09.01.1995 tot vaststelling voor de handarbeiders en ermee gelijkgestelden die verzekeringsplichtig zijn ten opzichte van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders van het fictief loon voor de inactiviteitsdagen die met normale werkelijke arbeidsdagen worden gelijkgesteld door de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.**

Dit koninklijk besluit bepaalt de berekening van het fictief loon voor de handarbeiders en de kunstenaars.

De inhoud hiervan wordt ook omschreven op de volgende bladzijden

# 2.

## Gemeenschappelijke bepalingen

### 2.1. Ter informatie: De jeugdvakantie

#### Voorheen “Aanvullende vakantie voor jeugdige werknemers”

> Regeling van toepassing voor alle werknemers onderworpen aan de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers

Ingevolge de bepalingen met betrekking tot het aanvullend vakantiegeld, opgenomen in het interprofessioneel akkoord 2001-2002, valt sinds het jaar 2001 het aanvullend vakantiegeld ten laste van de werkloosheidsreglementering. Tot en met het vakantiejaar 2000 werd een aanvullend vakantiegeld voor de arbeiders uitbetaald door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie of een bijzonder vakantiefonds; voor de bedienden door de werkgever.

Om recht te hebben op de jeugdvakantie volgen hierna de voorwaarden waaraan de jongere moet voldoen, nl.:

- de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben;
- in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies (met inbegrip van de periode van het maken van een eindwerk) of opleiding (alternerende opleiding, vorming erkend in het kader van de deeltijdse leerplicht, opleiding erkend door de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG in het kader van het inschakelingsparcours) hebben beëindigd;
- na de beëindiging van de studies of opleiding, in de loop van het vakantiedienstjaar gewerkt hebben als loontrekkende gedurende een minimumperiode. De jongere moet gedurende ten minste één maand verbonden zijn door één of meerdere arbeidsovereenkomsten en deze tewerkstelling moet ten minste 13 werkdagen in de zin van de werkloosheidsreglementering omvatten. Een tewerkstelling met de vakantie-regeling “openbare dienst” of met een uitgestelde bezoldiging (onderwijs) tellen echter niet mee.

Nadere inlichtingen met betrekking tot de «jeugdvakantie», zoals dit aanvullend vakantiegeld thans wordt genoemd, kunnen bekomen worden bij een uitbetalingsinstelling opgericht door een vakbond of bij de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. Deze instellingen evenals de dienst econoom van de werkloosheidsbureaus van de RVA beschikken over aanvraagformulieren.

Gegevens met betrekking tot deze materie zijn consulteerbaar op de website: [www.rva.be](http://www.rva.be).

### 2.2. Ter informatie: seniorvakantie



In navolging van het stelsel van « jeugdvakantie » heeft de wet betreffende het generatiepact van 23 december 2005 (B.S. 30 december 2005) nieuwe bepalingen ingevoerd inzake seniorvakantie. Werknemers die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die het werk hernemen na een periode van inactiviteit en die geen recht of onvolledige rechten hebben op jaarlijkse vakantie, hebben recht op seniorvakantiedagen.

De oudere werknemers vanaf 50 jaar krijgen een recht op 4 weken seniorvakantie die vergoed worden door de RVA met een seniorvakantie-uitkering.

De werknemers moeten aan volgende voorwaarden voldoen:

- opnieuw in loondienst treden in de privé-sector;
- op 31 december van het vakantiedienstjaar (= vorige kalenderjaar) minimum 50 jaar zijn;
- in het vakantiedienstjaar volledig werkloos of invalide geweest zijn en om die reden geen recht hebben op de volledige 4 weken betaalde vakantie.

De aanvraag moet uiterlijk ingediend worden op het einde van februari van het jaar dat volgt op het vakantiejaar. Naar analogie met het formulier «C 103 jeugdvakantie», wordt het 'bewijs van seniorvakantie' in dubbel afgeleverd de maand waarin de werknemer voor het eerst de seniorvakantiedagen in het vakantiejaar neemt.

Meer inlichtingen kunnen bekomen worden bij de RVA of via hun website [www.rva.be](http://www.rva.be)

Dit stelsel is van toepassing sinds het vakantiejaar 2007.

## 2.3. Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied van de jaarlijkse vakantiewetgeving is gelijklopend met de onderwerping aan de sociale zekerheidswetgeving voor werknemers.

Dit wil zeggen, dat de personen die onderworpen zijn en tewerkgesteld worden onder de binding van een arbeidsovereenkomst of waarvoor een wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst bestaat, en de personen die onder gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden, onderworpen zijn aan de wettelijke en reglementaire bepalingen van de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Onder arbeidsovereenkomst dient te worden verstaan, elke overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon prestaties te verrichten onder het toezicht of het gezag van een andere persoon.

#### Nieuwe definitie van leerling

De socialezekerheidswetgeving stelt 'leerlingen' gelijk met gewone werknemers en beperkt hun onderwerping tot en met 31 december van het jaar dat ze 18 jaar worden tot een aantal regelingen van de sociale zekerheid. Sinds 1 juli 2015 werd een nieuwe definitie gegeven aan het begrip leerling.

Met leerling bedoelt men voortaan 'elke persoon die in het kader van een alternerende opleiding door een overeenkomst verbonden is met een werkgever.' Personen die gebonden zijn door een omscholingsovereenkomst of personen in opleiding in het kader van een arbeidsovereenkomst vallen niet onder deze definitie.

Onder alternerende opleiding wordt verstaan elke situatie die aan de volgende 6 cumulatieve voorwaarden beantwoordt :

- De opleiding bestaat uit een deel uitgevoerd op de werkvloer ('werken') en een deel binnen - of op initiatief en verantwoordelijkheid van een onderwijs- of opleidingsinstelling ('leren'). Deze twee onderdelen beogen de uitvoering van één opleidingsplan, zijn op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af.
- De opleiding leidt tot een beroepskwalificatie.
- Het deel 'werken' omvat op jaarbasis gemiddeld minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met feest- en vakantiedagen.
- Het deel 'leren' bedraagt minstens (uren berekend in verhouding tot de totale duur van de opleiding waarbij de lesuren waarvoor de leerling eventueel een vrijstelling geniet toegekend door de onderwijs- of opleidingsinstelling in mindering mogen worden gebracht):
  - 240 lesuren voor deeltijds leerplichtigen en
  - 150 lesuren voor jongeren die niet meer deeltijds leerplichtig zijn,
- Beide delen (werken/leren) worden uitgevoerd in het kader van één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn.
- De overeenkomst voorziet in een financiële bezoldiging ten laste van de werkgever, die moet worden beschouwd als loon.

De bestaande overeenkomsten op 30 juni 2015 lopen door tot het einde ervan en moeten niet getoetst worden aan deze 6 criteria. Deze personen blijven onderworpen tot het einde van de overeenkomst.

Personen tewerkgesteld onder leer-, stage- of ervaringsovereenkomsten die niet beantwoorden aan deze voorwaarden, worden niet beschouwd als leerlingen voor de toepassing van het sociale zekerheidsstelsel van de loontrekkenden.

De personen die één van de volgende opleidingsvormen volgen zijn in regel onderworpen:

- de leerovereenkomst, erkend overeenkomstig de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand (erkende leerlingen genoemd);

- de leerovereenkomst die valt onder toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (industriële leerlingen genoemd);
- de overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die erkend is door de Gemeenschappen en Gewesten in het kader van het secundair onderwijs met beperkt leerplan (leerlingen met een inschakelingsovereenkomst genoemd);
- de erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd (stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd genoemd);
- de overeenkomst 'contrat de formation en alternance' (Wallonië en Brussel, Franstaligen);
- de 'overeenkomst van alternerende opleiding' (Vlaanderen en Brussel, Vlaamse Gemeenschap).

Volgende overeenkomsten kunnen vanaf 1 september 2016 niet meer afgesloten worden:

- de industriële leerovereenkomst
- de leerovereenkomst in het kader van de leertijd (Syntra)
- de beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) in het kader van de alternerende opleiding

Er is evenwel voorzien in een overgangperiode waarbij de reeds bestaande overeenkomsten doorlopen tot het einde van de initieel gesloten overeenkomsten.

### 2.3.1. Modaliteiten met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de kunstenaars

Het koninklijk besluit van 16 december 2003 (BS 21.01.2004) bepaalt de modaliteiten van onderwerping van de kunstenaars aan de jaarlijkse vakantiereglementering van de werknemers.

Om een duidelijk beeld te scheppen rond de onderwerping van de kunstenaars aan de jaarlijkse vakantie van de werknemers, vindt u hierna een toelichting met betrekking tot de onderscheiden categorieën waaronder ze verdeeld worden.

- De kunstenaar die het statuut van zelfstandige heeft en niet onderworpen is aan de jaarlijkse vakantiereglementering van de werknemers;
- De kunstenaar die verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor arbeiders en die zijn vakantiegeld ontvangt zoals de andere arbeiders;
- De kunstenaar die verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor bedienden is onderworpen aan de vakantiereglementering van de arbeiders. Deze persoon ontvangt eveneens een vakantiegeld uitbetaald door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie. Voor de uitbetaling en berekening van dit vakantiegeld heeft men zich gespiegeld aan de jaarlijkse vakantiereglementering van de bedienden om een discriminatie tussen de bedienden te vermijden.

Dit heeft als gevolg dat voor deze categorie van werknemers de gelijkstelling van inactiviteitsdagen met effectief gewerkte dagen beperkt wordt tot de periode waarin ze effectief onder de binding van een arbeidsovereenkomst zijn. Voor de arbeiders wordt de gelijkstelling, rekening houdende met de in de reglementering opgenomen maximum duurtijd, verder toegekend zelfs indien zij niet meer onder de binding van een arbeidsovereenkomst zijn.

Om zijn recht op gelijkstelling te waarborgen moet de kunstenaar nog verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op de eerste dag van de periode die aanleiding geeft tot gelijkstelling. In het stelsel dat van toepassing is op de arbeiders integendeel, wordt de gelijkstelling eveneens toegekend indien de arbeider nog verbonden is door een arbeidsovereenkomst de dag die de gelijkstelbare periode voorafgaat.

- Een kunstenaar-bediende kan evenmin aanspraak maken op gelijkstelling van een inactiviteitsperiode die niet opgenomen is in de reglementering die toepasselijk is op de bedienden maar wel in deze van de arbeiders, bijvoorbeeld economische werkloosheid, werkloosheid ingevolge staking.
- Gezien de specificiteit van deze categorie van werknemers, en om een uit de hand lopende financiële kost te vermijden, werd het bedrag van het fictief loon dat in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het vakantiegeld voor de inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld, gelimiteerd.
- Indien de kunstenaar, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk, verbonden is door een overeenkomst, waarvan de voorwaarden gelijkaardig zijn aan deze van een arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de nieuwe wetgeving, ontvangt hij via de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie een vakantiegeld dat uitsluitend wordt berekend op zijn effectieve prestaties. Hij heeft geen recht op een vakantiegeld voor eventuele inactiviteitsdagen. Hierdoor wordt een discriminatie vermeden met het geheel van de werknemers die, om recht te hebben op gelijkstelling van inactiviteitsdagen verbonden moeten zijn door een arbeidsovereenkomst.

**In deze uitgave wordt de reglementering die toepasselijk is op de categorieën van werknemers die onderworpen zijn aan een specifiek statuut of een specifieke regeling niet behandeld.**

### 2.3.2. Uitsluitingen

Bepaalde personen worden, gezien de beperkte duur van hun prestaties, vrijgesteld van de onderwerping aan de sociale zekerheid.

Dit zijn ondermeer:

- personen tewerkgesteld in de socio-culturele sector op voorwaarde dat hun tewerkstelling in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25 dagen bij één of meer werkgevers belooft;
- inrichters van sportmanifestaties en de personen die zij op die dag tewerkstellen, op voorwaarde dat deze prestaties in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25 dagen bij één of meer werkgevers belopen;
- landbouwarbeiders die worden tewerkgesteld bij :
  - a) het aanleggen van hopplanten en het plukken van hop;
  - b) het plukken van tabak;
  - c) het kuisen en sorteren van teenwilgen.

Op voorwaarde dat de prestaties niet meer dan 25 arbeidsdagen per kalenderjaar bedragen, en zij niet aan de sociale zekerheid onderworpen geweest zijn in de loop van dat kalenderjaar ingevolge een activiteit in dezelfde sector en de tewerkstelling plaats vindt in een afgebakende periode.

De periodes waarin de tewerkstelling zonder onderwerping aan de sociale zekerheid kan gebeuren zijn als volgt vastgesteld :

- a) van 1 april tot 1 juni en vanaf 25 augustus tot 10 oktober en voor zover deze tewerkstelling in de loop van de eerste periode acht arbeidsdagen niet overschrijdt;
- b) vanaf 10 juli tot 10 september;
- c) vanaf 1 januari tot 28 februari en vanaf 5 november tot 31 december.

- studenten tewerkgesteld, maximum 475 uren per kalenderjaar, onder voorwaarde dat:
  - de student is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten, zoals bedoeld in de Wet op de arbeidsovereenkomsten;
  - de tewerkstelling van de student is beperkt tot een contingent van 475 uren van een kalenderjaar;
  - de tewerkstelling van de student is enkel toegestaan tijdens periodes waarin hij/zij niet verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinstellingen.

#### *Noot*

Als het contingent van 475 uren wordt overschreden, dan zijn de gewone bijdragen verschuldigd vanaf het 476ste uur, zowel wanneer het gaat om een tewerkstelling bij één werkgever als wanneer het gaat om een tewerkstelling bij meerdere werkgevers.

Een tewerkstelling in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties, onder de voorwaarden hierboven uiteengezet, is geen beletsel voor de toepassing van deze niet-onderwerping.

- huispersoneel :

Tewerkstelling van huispersoneel: wijziging sinds 1 oktober 2014

Sinds 1 oktober 2014 wordt occasionele arbeid gedefinieerd als de activiteit of activiteiten verricht ten behoeve van het huishouden van de werkgever (natuurlijke persoon) of zijn gezin, met uitzondering van manuele huishoudelijke activiteiten, voor zover de werknemer deze occasionele activiteiten binnen deze huishouding niet beroepsmatig en geregeld ontplooit en voor zover de activiteiten niet meer dan 8u/week bij één of meerdere werkgevers bedragen. Dat geldt voor bijvoorbeeld babysitten, gezelschap houden van oudere personen, boodschappen doen of het begeleiden van minder mobiele personen,... Ook voor dienstencheques geldt deze regelgeving niet, omdat die tewerkstelling via een derde gebeurt.

Samengevat komt de nieuwe regeling hierop neer dat voortaan:

- enkel voor een beperkt aantal niet-manuele activiteiten een uitzondering blijft behouden;
- in principe alle huispersoneel onderworpen wordt aan alle sectoren van de sociale zekerheid.

Meer details omtrent de onderwerping of de uitsluiting aan de sociale zekerheidswetgeving van de werknemers vindt u in de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, en hun uitvoeringsbesluiten; evenals de beperkingen van de onderwerping in sommige takken van de sociale zekerheid.

De vakantieregeling voor werknemers is dus van toepassing op alle personen die onderworpen zijn aan de sociale zekerheidswetgeving van de werknemers indien zij niet onderworpen zijn aan een specifieke vakantieregeling.

### 2.3.3. Sociale zekerheid en werken in het buitenland - Wat moet ik doen ?

#### 2.3.3.1. Uitzending naar landen van de EUROPESE ECONOMISCHE RUIJTE (= EU + IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) en Zwitserland

Sinds 01/05/2010 bepaalt de **EG-Verordening 883/2004** de toepasselijke socialezekerheidswetgeving voor de onderdanen van een EU-lidstaat die hun beroepsactiviteiten uitoefenen op het grondgebied van één of meerdere EU-lidstaten. Het gaat om de volgende landen: *België, Frankrijk, Nederland, Duitsland, Groothertogdom Luxemburg, Italië, Verenigd Koninkrijk, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden, Polen, Letland, Estland, Litouwen, Malta, Cyprus (Grieks gedeelte), Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Roemenië, Bulgarije en Kroatië*<sup>1</sup>.

Sinds 01/04/2012 is deze Verordening van toepassing op *Zwitserland* en sinds 01/06/2012 op *IJsland, Noorwegen en Liechtenstein*.

Sinds 01/01/2011 is deze Verordening van toepassing op **onderdanen van derde landen** die alleen vanwege hun nationaliteit niet onder de bepalingen van die Verordening vallen, op voorwaarde dat zij legaal op het grondgebied van één van de genoemde landen verblijven en zich niet in een situatie bevinden die volledig in de interne sfeer van één lidstaat ligt. Deze uitbreiding van de Verordening tot onderdanen van derde landen geldt evenwel **niet** voor *Denemarken, het Verenigd Koninkrijk*<sup>2</sup>, *Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein*.

**Belangrijke opmerking** : indien een persoon op grond van de EG-Verordening 883/2004 onderworpen is aan de wetgeving van een andere lidstaat dan die waaraan die persoon op grond van titel II van de EEG-Verordening 1408/71 reeds onderworpen is, blijft hij gedurende nog maximum 10 jaar onderworpen aan de wetgeving die vóór 1 mei 2010<sup>3</sup> op hem van toepassing was, op voorwaarde dat:

- de situatie van de betrokken persoon ongewijzigd blijft;
- de betrokken persoon niet zelf om de toepassing van de nieuwe verordening verzoekt.

*Inhoudelijk lijken de bepalingen van Titel II van de Verordening 1408/71 sterk op deze van de EG-Verordening 883/2004. Toch zijn er enkele belangrijke verschillen.*

- *De verklaring betreffende de toepasselijke wetgeving is een E101-verklaring.*
- *De detachingsduur is beperkt tot 12 maanden, maar kan verlengd worden met nog eens 12 maanden mits het akkoord van het ontvangende land (E102-verklaring).*
- *Er gelden specifieke regels voor werknemers tewerkgesteld bij het internationaal vervoer.*
- *Indien de werknemer op het grondgebied van meerdere lidstaten werkt voor rekening van één werkgever, is de wetgeving van de woonstaat van toepassing van zodra hij een deel van zijn prestaties verricht in zijn woonstaat, ook als dat geen substantieel deel is.*

#### a. Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat

(art 11.3.a van de EG-Verordening 883/2004)

Een werknemer in loondienst is **onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij werkt**, zelfs als hij in een andere lidstaat woont of zijn werkgever in een andere lidstaat is gevestigd. De **werkgever moet de verplichtingen nakomen t.o.v. instelling van sociale zekerheid in het land van tewerkstelling.**

<sup>1</sup> Sinds 01/07/2013.

<sup>2</sup> Voor het Verenigd Koninkrijk blijft de Verordening (EEG) 1408/71 van toepassing.

<sup>3</sup> Voor 1 mei 2010 voor onderdanen van een EU-lidstaat. Vóór 1 januari 2011 voor onderdanen van derde landen, vóór 1 april 2012 voor Zwitserland en vóór 1 juni 2012 voor IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.

## b. Detachering

(art. 12.1 van de EG-Verordening 883/2004)

Indien een werkgever zijn werknemer uitstuurt naar een andere lidstaat om daar voor zijn rekening te gaan werken, blijft de werknemer onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van het land waar hij normaal werkt, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan **24 maanden**;
- de werkgever ontplooit economische activiteiten van betekenis in het uitsturende land (het louter voeren van administratie wordt niet beschouwd als een economische activiteit);
- er blijft een band van ondergeschiktheid bestaan tussen werknemer en werkgever gedurende de ganse detachingsduur;
- de werknemer was in de 30 dagen onmiddellijk voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd in het uitsturende land;
- de werknemer wordt niet gestuurd om een andere gedetacheerde werknemer te vervangen.

Men kan ook een werknemer aanwerven om onmiddellijk te detacheren indien al de bovenvermelde voorwaarden vervuld zijn en de werkgever gevestigd is in het land waar hij de werknemer aanwerft.

Wanneer een werknemer zijn beroepsactiviteit uitoefent in een ander land dan het land dat normaal bevoegd is, of in het geval van een detachering, informeert de werkgever, voorafgaandelijk indien mogelijk, de bevoegde instelling van het land waarvan de sociale zekerheidswetgeving van toepassing is.

Bij voorkeur voorafgaand aan de detachering kan de werkgever of de werknemer in het uitsturende land een detachingsbewijs (A1-verklaring) aanvragen. In België is de RSZ daarvoor bevoegd. De werknemer of de werkgever kan een A1-verklaring aanvragen op de portaalsite van de sociale zekerheid: [https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) (kies "aanvraag detachering")

Na afloop van de 24 maanden kan de werknemer niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer, afwijkingen toestaan op de detachingsregels. Op deze manier kan de detachingsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen hiertoe kunnen eveneens elektronisch gebeuren via de portaalsite van de sociale zekerheid : [https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) (kies "aanvraag detachering")



### c. Gelijktijdig of afwisselend werken op het grondgebied van meerdere lidstaten

(art 13.1 van de EG-Verordening 883/2004)<sup>4</sup>

- a) Als werknemer in loondienst **een substantieel gedeelte** (minimum 25% van zijn arbeidstijd en/of de verloning) van zijn prestaties **in zijn woonland** verricht, dan is de wetgeving van het woonland van toepassing, ongeacht of hij zijn prestaties voor één, dan wel voor meerdere werkgevers verricht en ongeacht in welke lidstaat die werkgevers gevestigd zijn.
- b) Als de werknemer **NIET een substantieel gedeelte** van zijn prestaties **in zijn woonland** verricht, gelden volgende regels.
- Als hij maar voor één werkgever werkt is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar zijn werkgever gevestigd is.
  - Als hij voor meerdere werkgevers werkt, die allen in dezelfde lidstaat gevestigd zijn, dan is de wetgeving van die lidstaat van toepassing.
  - Als hij voor twee of meer werkgevers werkt die in twee verschillende lidstaten zijn gevestigd, waarvan één de woonstaat is, dan is de wetgeving van de andere lidstaat van toepassing<sup>5</sup>.
  - Als hij voor twee of meer werkgevers werkt waarvan er ten minste twee gevestigd zijn in verschillende lidstaten, andere dan het woonland, dan is de wetgeving van toepassing van het woonland van de werknemer.

Dit betekent dat het geheel van de werkzaamheden onderworpen is aan de aldus aangeduide wetgeving. Indien de werknemer voor meerdere werkgevers werkt, moet elk van die werkgevers zich aansluiten bij de instelling voor sociale zekerheid van de bevoegde lidstaat.

De betrokken werknemer (of zijn werkgever) moet de bevoegde instelling van zijn woonstaat op de hoogte brengen van deze werkzaamheden op het grondgebied van meerdere lidstaten. Deze instelling moet beslissen welke wetgeving van toepassing is. Vervolgens kan de werknemer of de werkgever een A1-verklaring aanvragen in de lidstaat waarvan de wetgeving van toepassing is verklaard. In België is de RSZ daarvoor bevoegd. De werkgever kan een A1-verklaring aanvragen op de portaal-site van de sociale zekerheid:

[https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) (kies "aanvraag werken in meerdere landen").

Voor werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep, kunnen de werkzaamheden die een werknemer levert voor twee of meer werkgevers, gezamenlijk worden aangegeven op de aangifte van de Belgische werkgever, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de werknemer is belast met een overkoepelende functie binnen de groep, zodat het exact afmeten van de effectieve prestaties voor elke onderneming afzonderlijk, niet mogelijk is;
- onder "dezelfde groep" wordt verstaan het geheel van ondernemingen dat wordt gevormd door een moederonderneming, haar dochterondernemingen, de ondernemingen waarin deze ondernemingen rechtstreeks

4 Artikel 13.1 is in z'n geheel gewijzigd door Verordening (EG) 465/2012. De gewijzigde versie is van toepassing in de Europese Unie vanaf 28 juni 2012 op onderdanen van de Europese Unie en op onderdanen van derde landen (uitgezonderd situaties met betrekking tot Denemarken en het Verenigd Koninkrijk); vanaf 2 februari 2013 voor Noorwegen, IJsland en Liechtenstein (grondgebied en onderdanen EER); vanaf 1 januari 2015 voor Zwitserland (grondgebied en onderdanen EU en Zwitserland).

5 Deze regel is nieuw in artikel 13.1. Zodoende, zoals steeds het geval is bij de inwerkingtreding van nieuwe coördinatierregels, is er een overgangsmaatregel (zie uitleg "Belangrijke opmerking" op pagina 29) van toepassing op bestaande situaties in de Europese Unie voor 28 juni 2012 voor onderdanen van de Europese Unie en voor onderdanen van derde landen (uitgezonderd situaties met betrekking tot Denemarken en het Verenigd Koninkrijk); voor 2 februari voor Noorwegen IJsland en Liechtenstein (grondgebied en onderdanen EER); voor 1 januari 2015 voor Zwitserland (grondgebied en onderdanen EU en Zwitserland).



of onrechtstreeks een deelneming aanhouden, alsook de ondernemingen waarmee een consortium wordt gevormd en de ondernemingen die door deze laatste ondernemingen worden gecontroleerd of waarin deze laatste ondernemingen een deelneming aanhouden;

- de verschillende werkgevers verbinden zich schriftelijk en voorafgaand t.o.v. de RSZ, dat zij de socialezekerheidsbijdragen op het door hen verschuldigde loon zullen betalen, indien de Belgische werkgever die de aangifte doet, in gebreke blijft;
- op de totaliteit van de aan te geven lonen van de verschillende werkgevers, moeten de bijdragen worden berekend (en betaald) zoals die van toepassing zijn voor de in België gevestigde werkgever die de RSZ-aangifte doet.

Naast deze vormen van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, stelt de Verordening 883/2004 voor nog heel wat andere gevallen de toepasselijke wetgeving vast volgens het principe dat de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Het is niet mogelijk al deze gevallen hier te bespreken, bv. tegelijk activiteiten in loondienst en als zelfstandige, werkzaamheden als ambtenaar, werkzaam in de luchtvaart, etc.

#### **d. Toepassing van artikel 16.1**

In het belang van de werknemer(s) kunnen afwijkingen op al het voorgaande worden toegestaan, indien twee of meer lidstaten daarover een onderling akkoord afsluiten. In België is de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen bevoegd om dergelijke akkoorden af te sluiten voor individuele werknemers in loondienst. Indien de Belgische wetgeving dan toegepast wordt, reikt de RSZ de A1-verklaring uit.

#### **2.3.3.2. Uitzending naar landen waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten**

België heeft met de hierna vermelde landen bilaterale overeenkomsten inzake sociale zekerheid gesloten waarvan de beschikkingen grotendeels gelijken op wat werd bepaald in de Europese Verordeningen.

In deze overeenkomsten vinden wij naast het basisprincipe (onderwerping in het werkland) eveneens regels terug met betrekking tot de detachering. Ieder akkoord heeft echter zijn eigen specificaties. Bij sommige akkoorden is de detacheringsregel ook van toepassing op onderdanen van derde landen.

Met betrekking tot gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van de beide landen voor werknemers in loondienst zijn er, met uitzondering van Macedonië en Zwitserland, geen regels vastgelegd. In die gevallen is de wetgeving van beide landen van toepassing.

De procedures voor het aanvragen van de verklaringen betreffende de toepasselijke wetgeving (Certificate of Coverage) zijn dezelfde als beschreven onder punt 2.3.3.1.

**Detacheringsperioden:**

Algerije	1 jaar + 1 jaar (+ 3 jaar )	Marokko	1 jaar + 1 jaar (+ 3 jaar )
Australië	5 jaar (+ verlenging)	Montenegro	2 jaar (+ 3 jaar )
Bosnië	2 jaar (+ 3 jaar )	Québec	2 jaar (+ 3 jaar )
Brazilië	2 jaar (+ 3 jaar )	San Marino	1 jaar + 1 jaar (+ 3 jaar )
Canada	2 jaar (+ 3 jaar )	Servië	2 jaar (+ 3 jaar )
Chili	2 jaar (+ 3 jaar )	Tunesië	1 jaar + 1 jaar (+ 3 jaar )
Filippijnen	2 jaar (+ 3 jaar )	Turkije	2 jaar (+ 3 jaar )
India	5 jaar (+ verlenging)	Uruguay	2 jaar (+ verlenging)
Israël	1 jaar + 1 jaar (+ 3 jaar )	USA	5 jaar (+ verlenging)
Japan	5 jaar (+ verlenging)	Zuid-Korea	5 jaar (+ verlenging)
Joegoslavië <sup>1</sup>	1 jaar + 1 jaar (+ 3 jaar )	Zwitserland <sup>2</sup>	1 jaar + 1 jaar (+ 3 jaar )
Macedonië	2 jaar (+ verlenging)		

<sup>1</sup> Dit akkoord wordt enkel nog toegepast in relatie met Kosovo.

<sup>2</sup> Het akkoord met Zwitserland wordt enkel nog gebruikt voor de detachering van werknemers die geen onderdaan zijn van de EU-lidstaten of Zwitserland.

### 2.3.3.3. Uitzending naar landen waarmee België geen overeenkomst inzake sociale zekerheid heeft afgesloten

Bij de uitzending van werknemers vanuit België naar een land waarmee geen overeenkomst inzake sociale zekerheid werd gesloten, blijft het Belgische stelsel verplicht van toepassing indien de vermoedelijke duur van de tewerkstelling in dit land niet meer bedraagt dan zes maanden en deze werknemers niet deel nemen aan de vrije verzekering van de overzeese sociale zekerheid (wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid en KB van 15 april 1965, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 21 mei 1965).

De werkgever dient hiervan in principe geen melding te maken bij de RSZ, maar indien hij erom vraagt reikt de RSZ **een attest 138-ter** uit voor een periode van maximum 6 maanden. Dit attest dient om de verdere onderwerping aan de Belgische socialezekerheidswetgeving bij tewerkstelling in het buitenland te staven. Dit attest sluit een deelname aan de wetgeving van het werkland echter niet uit. Er is met dat land immers geen akkoord dienaangaande.

Indien de tewerkstelling in het buitenland door onvoorziene omstandigheden de oorspronkelijk voorziene tijdsduur overschrijdt en meer dan zes maanden duurt, bestaat de mogelijkheid om alsnog de onderwerping aan de Belgische socialezekerheidswetgeving verder te handhaven over een periode van opnieuw maximum zes maanden. Dit kan echter alleen wanneer deze verlenging gemeld wordt bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid vóór het verstrijken van de eerste periode van zes maanden.

Wanneer de werknemers in kwestie na deze periode van twee keer zes maanden nog steeds tewerkgesteld zijn in één van de bedoelde landen, of wanneer op voorhand geweten is dat de tewerkstelling langer zal duren dan zes maanden, kunnen zij niet onderworpen blijven aan het Belgische stelsel voor sociale zekerheid.

Zij kunnen dan nog wel deel nemen aan de vrije verzekering van de overzeese sociale zekerheid.

Daartoe dient men zich te wenden tot :

**Dienst voor Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS)**  
**Jozef II-straat 47 - 1000 Brussel**

tel : 02/239.14.00 - [www.dibiss.fgov.be](http://www.dibiss.fgov.be)

**Opgelet** : alle uitsturingen naar niet verdragslanden zonder onderbreking van minimaal 2 maanden, worden bij elkaar opgeteld om te komen tot de maximale termijn van 2 x 6 maanden. Van zodra er een onderbreking is van minimaal 2 maanden, wordt de teller op nul gezet. Het is echter niet toegelaten om iemand op quasi permanente wijze afwisselend in België en 1 of meer niet-verdragslanden te werk te stellen (bv. jaren aan een stuk telkens 2 maanden in België en 4 maanden in het buitenland). In dat geval zijn enkel de prestaties op Belgisch grondgebied onderworpen aan de Belgische wetgeving. De prestaties in het buitenland mogen dan niet langer aangegeven worden bij de RSZ.

#### 2.3.3.4. Meer informatie

Voorgaande tekst is slechts een beknopt overzicht. Voor bepaalde gevallen spelen meerdere factoren een rol: bijvoorbeeld de nationaliteit, de datum van indiensttreding, de functie in een bedrijf, de aard van de arbeidsovereenkomsten, enz.

Voor meer inlichtingen over tewerkstelling in het buitenland en de gevolgen daarvan voor de sociale zekerheid, kunt u contact opnemen met de directie Internationale Betrekkingen van de RSZ :

tel : +32 (0)2 509 34 97

fax : + 32 (0)2 509 21 17

e-mail: [ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be)

(Bron : RSZ, Directie Internationale Betrekkingen – mei 2015)

## 2.4. Duur van de vakantie

### 2.4.1. Algemeen principe

Het aantal vakantiedagen wordt vastgesteld op basis van het bij de RSZ, voor het vakantiedienstjaar, aangegeven aantal dagen normale werkelijke arbeids- of gelijkgestelde inactiviteitsdagen die met dagen normale werkelijke arbeid worden gelijkgesteld.

Worden met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgesteld:

- de dagen van arbeidsonderbreking die voor de berekening van het vakantiegeld in aanmerking worden genomen (waaronder de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding);
- de dagen afwezigheid waarvoor een loon verschuldigd is;
- de wettelijke vakantiedagen;
- de vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;
- de bijkomende vakantiedagen;
- de dagen inhaalrust in de bouwbedrijfsector;
- de dagen inhaalrust in het kader van de arbeidsduurvermindering.

Het vakantiedienstjaar is het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantiedagen worden toegekend.

Bij deeltijdse prestaties, dit is een tewerkstelling die minder dan 5 of 6 dagen per week omvat, is de vakantie duur in verhouding tot de deeltijdse prestaties.

### 2.4.2. Maximum duur waarop een werknemer recht heeft

Het maximum aantal wettelijke vakantiedagen waarop een werknemer recht kan hebben is vastgesteld op 24 arbeidsdagen of vier vakantieperiodes, per vakantiejaar, bij een tewerkstelling in het zesdagenweekstelsel.

Dit aantal wordt teruggebracht tot 20 dagen bij een tewerkstelling in de vijfdagenweek, tot 16 dagen bij een tewerkstelling in het vierdagenweekstelsel, 12 dagen in het driedagenweekstelsel, 8 dagen in het tweedagenweekstelsel om tenslotte gelijk te zijn aan vier dagen bij prestaties van één dag per week.

Wanneer een werknemer in de loop van het vakantiedienstjaar voltijdse prestaties had en deeltijds werkt bij het opnemen van zijn wettelijke vakantiedagen, is het maximum aantal wettelijke vakantiedagen waarop hij recht heeft steeds beperkt tot vier vakantieweken in het arbeidsregime waarin hij werkt op het ogenblik dat hij vakantie neemt.

Schakelt een werknemer over van een deeltijdse naar een voltijdse werkregeling, dan is het aantal «wettelijk betaalde vakantiedagen» in verhouding tot zijn deeltijdse prestaties in de loop van het vakantiedienstjaar.

#### *Noot*

*Het aantal vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft wordt, op het rekeninguittreksel dat de arbeider of leerling-arbeider ontvangt van het vakantiefonds dat zijn vakantiegeld uitkeert, uitgedrukt in het vijfdagenweekstelsel.*

*Het aantal vakantiedagen waarop een bediende recht heeft wordt vastgesteld op basis van 2 vakantiedagen per gepresteerde maand.*

*Bij een onvolledige maandprestatie is de werkgever niet verplicht hiermee rekening te houden.*

## 2.5. Vaststelling van de vakantiedatum

### 2.5.1. Grondbeginsel

De jaarlijkse vakantie data worden vastgelegd volgens één van de hierna vermelde procedures :

- door het paritair comité. In dat geval moeten de data uiterlijk op 31 december van het vakantiedienstjaar vastgelegd en medegedeeld worden aan het Ministerie van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Leefmilieu;
- bij ontstentenis van een paritaire beslissing kan de ondernemingsraad hier omtrent een beslissing nemen;
- bij ontstentenis van een beslissing op deze beide vlakken, kan een collectieve overeenkomst binnen de onderneming gesloten worden. Onder collectieve overeenkomst moet men verstaan een overeenkomst tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of bij absentie van laatstgenoemde, tussen de werkgever en de werknemers;
- bij ontstentenis van een collectieve overeenkomst, door een individuele overeenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer.

Indien op deze verschillende niveaus geen beslissing werd getroffen, kan de Minister van Sociale Zaken de toelating geven de vakantie te spreiden op voorwaarde dat de hiervoor geciteerde bepalingen, met uitsluiting van de individuele overeenkomst, werden gerespecteerd.

#### *Noot*

*Indien de vakantie data niet werden vastgelegd door een beslissing van het paritair comité, moet er steeds worden rekening gehouden met het noodzakelijk akkoord van de werkgever voor het vastleggen van de vakantieperiode. De werknemer mag nooit eenzijdig de datum van zijn vakantie opleggen.*

Bij gebrek aan een overeenstemming over de data van de vakantie zijn de arbeidsrechtbanken bevoegd het geschil te beslechten.

## 2.5.2. Bijzondere regels die in overweging moeten worden genomen voor het toekennen van vakantie

- De vakantiedagen moeten toegekend worden binnen de 12 maanden die volgen op het einde van het vakantiedienstjaar.

Het is dus volgens de reglementaire bepalingen terzake verboden het saldo van de niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar, of, vakantiedagen te nemen die zullen worden toegekend in het daarop volgende jaar.

- Indien de werknemer niet in de mogelijkheid was zijn vakantie te nemen, b.v. wegens ziekte, verliest hij, na 31 december van het vakantiejaar, definitief het recht op deze vakantiedagen. Het vakantiegeld voor de niet-opgenomen vakantiedagen kan niet worden teruggevorderd.
- De werknemers kunnen onder geen enkel geval afzien van de hen toegekende vakantiedagen. Wanneer een werknemer zijn vakantie niet opeist of ervan afziet, betekent dit niet dat de werkgever hem deze niet moet toekennen. Het is aan de werkgever, ongeacht of de werknemer ze al dan niet heeft gevraagd, er over te waken dat de werknemer zijn vakantiedagen opneemt binnen de vastgestelde termijn.
- Aan werknemers-gezinshoofden met schoolplichtige kinderen wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakantie.
- Er moet een ononderbroken vakantieperiode van één week worden toegekend.
- Behoudens andersluidend verzoek van de werknemers moet er tussen 1 mei en 31 oktober van het vakantiejaar, aan de werknemers een ononderbroken vakantieperiode voorzien worden van:
  - > 3 weken voor de werknemers die jonger zijn dan 18 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar;
  - > 2 weken aan de andere werknemers.
- De vakantiedagen buiten de eerste 2 of 3 weken zullen genomen worden gedurende de periodes van geringe activiteit of ter gelegenheid van gewestelijke, plaatselijke of andere feesten.
- Halve vakantiedagen mogen niet genomen worden, behalve :
  - > indien de halve vakantiedagen worden aangevuld met een halve dag gewone inactiviteit ofwel met een halve dag gewone of aanvullende vakantie;
  - > indien de werknemer zijn werkgever verzoekt om 3 dagen van de 4de vakantieweek te verdelen over halve dagen. Het staat de werkgever vrij zich hiertegen te verzetten indien de spreiding van de vakantie de arbeidsorganisatie in de onderneming zou ontregelen.

## 2.5.3. Collectieve sluiting van de onderneming

Bij een reglementair vastgestelde collectieve vakantie moet de werkgever er elke werknemer, evenals de «Inspectie van de sociale wetten», die afhangt van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, ervan in kennis stellen.

De werknemer kan geen andere periode kiezen indien de collectieve vakantieperiode werd vastgesteld voor het geheel van het personeel.

De jaarlijkse sluiting mag nooit de maximumduur van de wettelijke jaarlijkse vakantie overschrijden, nl. 4 weken of 24 dagen in het zesdagenweekstelsel. Indien dit wel het geval is moet de werkgever het gewone loon

betalen voor de dagen waarop er geen tewerkstelling was.

Indien de werknemer geen recht heeft op vakantiedagen voor de duur die overeenstemt met de collectieve sluiting ingevolge jaarlijkse vakantie kan hij aanspraak maken op een werkloosheidsvergoeding voor de dagen die niet gedekt zijn door het vakantiegeld. Hij moet evenwel voldoen aan de voorwaarden van toelaatbaarheid inzake werkloosheid en in het bezit zijn van een attest C.3.2 dat door de werkgever werd ingevuld.

## 2.6. Weerslag van de vakantie op de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst

(opzegging, proefperiode, ziekte, bevallingsrust)

### Proefperiode

Ingevolge de wet van 26/12/2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, wordt de proefperiode afgeschaft voor de arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2014 afgesloten worden (behalve voor de studenten en de uitzendkrachten).

### Opzegging door de werkgever

Tijdens de vakantie mag de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen mits een opzegging wordt gegeven. De opzeggingstermijn begint pas te lopen vanaf het ogenblik dat het werk hervat wordt.

Werd de opzegging door de werkgever betekend voor de aanvang van de vakantieperiode, dan loopt de opzeggingsperiode niet door tijdens de vakantieperiode van de werknemer. Uitzondering hierop wordt gemaakt indien door de werkgever een aanvullende opzeggingsvergoeding wordt betaald.

### Opzegging door de werknemer

Het opnemen van vakantiedagen gedurende de opzegperiode door een ontslagnemende werknemer heeft geen invloed op het verloop van de opzeggingsperiode. Deze blijft doorlopen ondanks de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingevolge jaarlijkse vakantie.

### Moederschapsrust

De moederschapsrust mag niet in mindering worden gebracht van het saldo van de vakantiedagen, ook niet indien de bevalling plaatsvindt gedurende de vakantieperiode, evenmin indien er tijdens de moederschapsrust een collectieve sluiting van de onderneming is. De werkneemster heeft recht op haar vakantie na haar periode van bevallingsrust en dit tot 31 december van het jaar waarin ze wordt toegekend.

### Ziekte

Wordt een werknemer arbeidsongeschikt gedurende zijn vakantie, dan loopt de vakantieperiode gewoon door. De inactiviteitsdagen worden als vakantiedagen aangerekend.

#### *Voorbeeld*

*Een werknemer heeft vakantie van 1 tot 24 juli. Op 7 juli wordt hij ziek voor de rest van zijn vakantiedagen. Indien hij hersteld is op 25 juli zal hij normaal het werk moeten hervatten.*

Is een werknemer echter arbeidsongeschikt voor de aanvang van de vakantie, dan heeft hij nog recht op al zijn vakantiedagen op het einde van zijn arbeidsongeschiktheid indien deze ongeschiktheid een einde neemt voor 31 december van het vakantiejaar waarin ze werden toegekend.

*Voorbeeld*

*Een werknemer voorziet 4 weken vakantie vanaf 1 juli. De dag voordien heeft hij een ongeval en zijn arbeidsongeschiktheid loopt pas teneinde op 15 augustus. Deze werknemer zal al zijn vakantiedagen kunnen opnemen na het einde van zijn arbeidsongeschiktheid.*

Een werknemer heeft zijn laatste werkdag op vrijdag en wordt ziek gedurende het weekend, dus vóór zijn eerste vakantiedag (maandag). De schorsing wegens vakantie begint pas op maandag. De werknemer zal zijn vakantiedagen op een andere datum mogen opnemen.

**Kort verzuim**

Wanneer er tijdens de vakantie van de werknemer een gebeurtenis is die de werknemer recht geeft op een betaalde afwezigheid, bv bij geboorte van een kind, een huwelijk of een overlijden, kan de werknemer deze betaalde afwezigheid niet meer inhalen. De dagen van jaarlijkse vakantie hebben voorrang op de dagen van klein verlet. De werknemer verliest dus deze gewettigde afwezigheidsdagen.

**2.7. Dagen die niet als jaarlijkse vakantiedagen worden aangerekend**

De hierna volgende dagen mogen in geen enkel geval als jaarlijkse vakantiedagen worden aangerekend.

- De feestdagen waarop de werknemer recht heeft in toepassing van de wetgeving op de betaalde feestdagen.

*Noot*

*Een wettelijke feestdag die valt gedurende een vakantieperiode mag niet worden aangerekend als een vakantiedag.*

- De rustdagen waarop de werknemer recht heeft in toepassing van de reglementering met betrekking tot de arbeidsduur en de zondagsrust.
- De inactiviteitsdagen die volgens de jaarlijkse vakantiereglementering met effectief gewerkte arbeidsdagen worden gelijkgesteld, tenzij deze gebeurtenissen zich voordoen tijdens de vakantie (zie rubriek «Weerslag van de vakantie op de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst»).
- Een afwezigheid op het werk ingevolge de deelneming aan cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie.
- Bij een arbeidsstelsel van 5 dagen per week, de gewone inactiviteitsdag of elke andere inactiviteitsdag als gevolg van de arbeidsduurvermindering beneden de wekelijkse limiet.

Onder voorbehoud van andere beschikkingen genomen op het vlak van de paritaire comités, wordt een gewone inactiviteitsdag, per schijf van zes al dan niet opeenvolgende vakantiedagen, als vakantiedag aangerekend.

*Noot*

*De vakantieperiode van de arbeiders wordt in het vijfdagenweekstelsel uitgedrukt.*



## 2.8. Inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld

Voor de arbeiders en de leerling-arbeiders worden, voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantie duur, de hierna volgende inactiviteitsdagen niet als gelijkgestelde dagen maar als werkdagen beschouwd zo de werkgever verplicht is ze als zodanig bij de RSZ aan te geven voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. Ze worden niet in aanmerking genomen voor de beperking van de gelijkstellingsduur.

Voorbeeld: Klein verlet, gewaarborgd loon, enz...

### 2.8.1. Arbeidsongeval of beroepsziekte

- De gehele periode van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid.
- De eerste 12 maanden van de tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat ze volgt op een periode van tijdelijke volledige ongeschiktheid en het percentage ervan ten minste 66% bedraagt.

#### Opmerking:

Deze bepalingen gelden eveneens voor de arbeider die wanneer hij arbeidsongeschikt is, met toestemming van de geneesheer-adviseur het werk gedeeltelijk herneemt. De maximale duur van gelijkstelling wordt bij halftijdse arbeidsongeschiktheid van 12 op 24 maanden gebracht.

De maximale duur kan ook een samenvoeging zijn van een aantal volledige en een aantal halftijdse dagen van arbeidsongeschiktheid, waarbij het maximum wordt bereikt op 12 maanden.

### 2.8.2. Ongeval of ziekte (niet bedoeld hiervoor)

De gelijkstelling wordt beperkt tot de eerste 12 maanden van de onderbreking. Elke nieuwe onderbreking van de arbeid als gevolg van een ongeval of ziekte na een werkhervatting van minder dan 14 kalenderdagen wordt, voor het bepalen van het maximum van 12 maanden, beschouwd als de voortzetting van de vorige inactiviteitsperiode.

#### Opmerking:

Bij halftijdse werkhervatting na ziekte worden dezelfde regels toegepast als hiervoor beschreven onder «Opmerking bij arbeidsongeval». Voor ongeval of ziekte is deze werkwijze reeds toepasselijk sinds het vakantiedienstjaar 1998 - vakantiejaar 1999.

### 2.8.3. Moederschapsrust

Een zwangere werkneemster heeft recht op prenatale rust gedurende de laatste 6 weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum of vanaf de 8ste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Heeft de bevalling plaats na de door de geneesheer voorziene datum, dan wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de 7<sup>de</sup> dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van 9 weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

De bevallingsdag wordt dus als werkdag in rekening gebracht en de periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling voor de werkneemsters die nog gewerkt hebben op de dag van de bevalling en die bijgevolg hun prenataal verlof nog niet aangevat hebben.



Indien de werkneemster haar beroepsactiviteit minder dan 6 weken vóór de werkelijke datum van de bevalling stop zet, kan de postnatale rust van 9 weken worden verlengd met een periode gelijk aan het niet opgenomen deel van de prenatale rust. Het niet opgenomen deel van de prenatale rust is de periode waarin zij verder werkt binnen de 6 weken, ingeval van meerlingen 8 weken, voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid werd verricht tijdens de periode van 7 dagen die de bevalling voorafgaat. Bijgevolg kan de postnatale rust met maximum 5 weken, in geval van meerlingen met maximum 7 weken verlengd worden door de niet opgenomen prenatale rust.

Hierna volgen enkele toelichtingen die, met betrekking tot de postnatale rust, voorzien zijn in de arbeidswet.

De postnatale rust kan, na de negende week verlengd worden met volgende periodes van inactiviteit die met arbeid worden gelijkgesteld en die zich situeren in de periode van prenatale rust die door de werkneemster genomen werd:

- de periodes van jaarlijkse vakantie;
- de tijd dat de werkneemster als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in arbeidshoven en rechtbanken;
- de dagen waarop de werkneemster het recht heeft om van het werk afwezig te zijn met behoud van haar normaal loon ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht en die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;
- de dagen waarop de werkneemster het recht heeft om van het werk afwezig te zijn wegens dwingende redenen en die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;
- de dagen waarvoor, in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewaarborgd loon wordt toegekend;
- de periodes bedoeld bij de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu;
- de feestdagen, de vervangingsdagen en de inhaalrustdagen toegekend in toepassing van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;
- voor de werkneemster die afwisselend volgens het vijf- en zesdagenweekstelsel werkt, de dag in de week van de vijfdaagse arbeidsregeling waarop er normaal zou zijn gewerkt indien die dag in een week van zesdaagse arbeidsregeling was gevallen;
- de inhaalrustdagen toegekend ingevolge de bepalingen betreffende de arbeidswet van 16 maart 1971, evenals de dagen inhaalrust die worden toegekend als gevolg van de vermindering van de arbeidstijd.

### **Verlenging postnatale rust**

- Bij de geboorte van een meerling

Op verzoek van de werkneemster kan de postnatale periode met maximaal 2 weken worden verlengd ingeval van de geboorte van een meerling.

- Wanneer het kind in het ziekenhuis moet blijven

De postnatale rust kan worden verlengd wanneer het kind in de verplegingsinrichting moet blijven na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf de geboorte.

De verlenging kan overeenstemmen met een periode gelijk aan de periode waarin het kind in het ziekenhuis opgenomen is na de eerste 7 dagen. Deze verlenging wordt beperkt tot maximaal 24 weken.

Tijdens deze nieuwe verlengingsperiode kan de werkneemster moederschapsuitkeringen genieten.

Een verlenging van één week wordt toegestaan na de negende week wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

- Wanneer de werkneemster haar postnatale moederschapsrust van 9 weken met tenminste 2 weken kan verlengen, kunnen de laatste 2 weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek omgezet worden in verlofdagen van postnatale rust.

Met deze bepaling wordt dus de mogelijkheid geïntroduceerd om de laatste 2 weken van de moederschapsrust om te zetten in verlofdagen van postnatale rust, die kunnen opgenomen worden in een periode van maximum 8 weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust.

#### 2.8.4. Vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16.03.1971 (art. 39, zesde lid)

Onder vaderschapsverlof wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon bij omzetting van moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder. Bij overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof beperkt tot het resterende deel van het moederschapsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen.

Voor het recht op vaderschapsverlof moet, bij hospitalisatie van de moeder, voldaan worden aan de volgende voorwaarden :

- het vaderschapsverlof kan niet aanvangen vóór de zevende dag na de geboorte van het kind;
- de hospitalisatie moet langer duren dan zeven dagen;
- het vaderschapsverlof neemt een einde op het einde van de hospitalisatie van de moeder;
- de duur ervan wordt steeds beperkt tot de duur van het niet opgenomen moederschapsverlof.

Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis is gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof, mag hij de werknemer niet ontslaan totdat een periode van een maand verstreken is die ingaat op het einde van het vaderschapsverlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof.

#### 2.8.5. Vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon

Hiermede wordt bedoeld de afwezigheden op het werk zonder behoud van loon ingevolge de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens het vervullen van burgerplichten zoals bedoeld in het KB van 28.08.1963 betreffende het behoud van het loon voor de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en die door de werkgever worden toegekend als aanvulling op de afwezigheden waarop de werknemer recht heeft krachtens voormeld koninklijk besluit.

De duur wordt beperkt tot de nodige tijd om de taak waarvoor men opgeroepen is te vervullen.

### 2.8.6. Vervullen van een openbaar mandaat

De gelijkstelling wordt beperkt tot de tijd die nodig is voor het vervullen van deze opdracht. Onder het vervullen van een openbaar mandaat wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon wegens het vervullen van een openbare functie, uitgeoefend krachtens een benoeming door de overheid of krachtens verkiezing andere dan bedoeld in de artikelen 1, 2 en 6bis van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een openbaar mandaat.

De uitsluiting van politieke mandaten opgenomen in de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, wordt gerechtvaardigd voor zover deze dagen bezoldigd zijn door de werkgever en dus aangegeven zijn onder code 1 (= dagen bezoldigd door de werkgever).

### 2.8.7. Uitoefening van de functie van rechter in sociale zaken

Hieronder wordt verstaan : de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van art. 28, 3° van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en rechtbanken.

De duur wordt beperkt tot de tijd die nodig is voor de uitoefening van de opdracht.

### 2.8.8. Vervullen van een syndicale opdracht

Hieronder wordt verstaan: de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon wegens het vervullen van een opdracht van een door een vakorganisatie aangewezen persoon of door werknemers verkozen afgevaardigde, ter behartiging van de beloningen van de werknemers bij instanties buiten de onderneming.

De duur wordt beperkt tot de nodige tijd voor de uitoefening van de opdracht.

### 2.8.9. Deelname aan cursussen of aan studiedagen gewijd aan sociale promotie

Hieronder wordt verstaan: de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de deelname aan cursussen of studiedagen die worden georganiseerd krachtens de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie.

De gelijkstelling wordt beperkt tot de duur van de deelname.

### 2.8.10. Deelname aan een staking die zich voordoet in de schoot van de onderneming

Zijn gelijkgesteld de dagen waarop de arbeid wordt onderbroken zonder behoud van loon, voor de werknemers die er hebben aan deelgenomen, op voorwaarde dat die staking het akkoord of de steun kreeg van één van de interprofessionele vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

De gelijkstelling kan slechts worden toegekend indien de afwezigheid op het werk een volledige werkdag betreft.

### 2.8.11. Lock-out

Het betreft de uitsluiting, het wegzenden door de werkgever van werknemers als strijdmiddel tegen werkstakingen.

De gelijkstelling wordt beperkt tot de periode waarin de arbeidsovereenkomst is geschorst.

### 2.8.12. Tijdelijke werkloosheid ingevolge een staking voor de werknemers die als werkloze werden erkend

Worden gelijkgesteld de dagen waarop de arbeid werd onderbroken voor de werknemers waarvoor de hoedanigheid van werkloze, in toepassing van artikel 73 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering, werd erkend door het Beheerscomité van de RVA en mits toestemming van het Beheerscomité van de RJV.

De gelijkstelling wordt beperkt tot de dagen waarop de werknemer als werkloze werd erkend.

*Noot*

*Deze gelijkstelling is niet van toepassing voor bedienden.*

### 2.8.13. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van het leercontract voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst wegens tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken

*Noot*

*Deze gelijkstelling is niet van toepassing voor bedienden.*

De gelijkstelling van werkloosheid ingevolge economische oorzaken zoals bepaald in artikel 51 van de Arbeidsovereenkomstenwet kan zijn:

- een volledige schorsing van maximum 4 weken  
Uitzonderingen hierop kunnen genomen worden in een paritair comité en worden bekrachtigd bij koninklijk besluit;  
Voorbeeld : - meester-kleermakers, -maaksters en naaisters;  
- kleding- en confectiebedrijf;  
- groefbedrijf.

Na vier weken of de afwijking voorzien bij koninklijk besluit, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek een regeling van volledige arbeid invoeren vooraleer een nieuwe schorsing van 4 weken of een gedeeltelijke arbeidsregeling kan worden ingevoerd;

- een gedeeltelijke arbeidsregeling waarbij 2 regelingen mogelijk zijn, namelijk :
  - a) een gedeeltelijke arbeid van minder dan 3 arbeidsdagen per week of minder dan 1 arbeidsweek per 2 weken. Wanneer de regeling minder dan 1 arbeidsweek per 2 weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt ten minste 2 arbeidsdagen omvatten. Volgens de arbeidsovereenkomstenwet dd. 03.07.1998 is de duurtijd beperkt tot maximum 3 maanden. De werkgever moet hierna opnieuw gedurende een volledige arbeidsweek een regeling van volledige arbeid invoeren alvorens opnieuw een schorsing van 4 weken of een gedeeltelijke arbeidsregeling in te voeren;
  - b) een gedeeltelijke arbeid van tenminste 3 arbeidsdagen per week of 1 arbeidsweek per 2 weken. Volgens dezelfde wet is er geen beperking in duur van deze arbeidsregeling. Ze mag uiteraard geen blijvend karakter vertonen. Een einddatum moet bepaald worden.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan 1 arbeidsweek per 2 weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, tenminste 2 werkdagen omvatten, zoniet wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid beperkt tot maximum 4 weken. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling beheerst wordt door een koninklijk besluit genomen in toepassing van art. 51 van de arbeidsovereenkomstenwet.

#### *Noot*

*Er dient opgemerkt dat de gelijkstelling wegens economische oorzaken slechts aanvaard kan worden indien er voldaan werd aan de bepalingen van art. 51 en 51 bis van de Arbeidsovereenkomstenwet (voor de tekst van deze artikelen zie rubriek "Bijlagen", bijlage 1).*

## **Bijkomende bepalingen met betrekking tot de huisarbeiders**

Om recht te hebben op deze gelijkstelling dient de huisarbeider te voldoen aan de voorwaarden die vastgesteld zijn bij artikel 75 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

In bedoeld artikel wordt het volgende gestipuleerd:

«De huisarbeider kan in geval van volledige of van tijdelijke werkloosheid slechts uitkeringen genieten indien hij gedurende een ononderbroken periode van tenminste zeven dagen geen enkele activiteit als huisarbeider uitgeoefend heeft.

Voor de huisarbeider die een stuk- of een taakloon ontvangt moeten bovendien volgende voorwaarden vervuld zijn:

- 1° hij mag gewoonlijk niet meer dan twee helpers in dienst hebben;
- 2° indien er in een gezin meerdere huisarbeiders zijn, moeten deze allen gelijktijdig de in het eerste lid vermelde voorwaarden vervullen.

Voor de toepassing van artikel 99,3° op een huisarbeider die een stuk- of taakloon ontvangt, wordt een volledige werkdag geacht een aantal arbeidsuren te omvatten gelijk aan één vijfde van de factor S. (= het gemiddeld aantal uren per week waarin een voltijdse werknemer geacht wordt te werken. (zie formule p. 72).

De huisarbeider kan geen inkomensgarantie-uitkering, bedoeld in artikel 104, §1bis of in artikel 131bis, genieten.»

---

## **Economische werkloosheid : een bijkomende toelichting.**

Naast deze algemene toepassingsregels vastgesteld volgens de bepalingen van artikel 51 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, volgt hierna - voor wat betreft de sector jaarlijkse vakantie - een bijkomende toelichting met betrekking tot de jaarlijkse vakantiereglementering.

### **«Wat is economische werkloosheid voor de sector jaarlijkse vakantie?»**

#### **Basiswetgeving**

Deze schorsingsoorzaak werd, door de wet van 4 maart 1954, in de toenmalige wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden dd. 10 maart 1900 ingevoegd als een artikel 28 quater. De redactie van bedoeld artikel werd meermaals gewijzigd.

Krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (vervangt de wet van 10.03.1900) kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken geheel geschorst worden of kan er een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd.

Bedoeld artikel bevat evenwel geen omschrijving van het begrip «gebrek aan werk wegens economische oorzaken».

Meestal wordt het begrip «economische oorzaken» gesteund op hetgeen in de Memorie van Toelichting terzake aangehouden en (cf. Parlementair document - Kamer - Zitting 1961-1962, nr. 369/1 dd. 1.06.1992, blz. 5) als volgt omschreven wordt:

*«... dat de economische oorzaken waarop de werkgever zich kan beroepen, diegene zijn waardoor het in de onderneming bestaande arbeidsritme onmogelijk kan gehandhaafd worden. Men mag er zich niet op beroepen, wanneer het gebrek aan werk voortvloeit uit een gebrekkige organisatie van de onderneming of uit het wanbeheer van de werkgever.»*

De appreciatie betreffende het begrip «economische werkloosheid», zoals het in artikel 51 van de huidige arbeidsovereenkomstenwet geformuleerd staat, is dan ook moeilijk te bepalen. De oorzaken die tot een werkonderbreking aanleiding kunnen geven zijn niet alleen veelvuldig maar tevens verscheiden.

De economische werkloosheid moet blijkbaar een uitzonderlijk karakter vertonen. De wetgever heeft voornamelijk de conjuncturele werkloosheid bedoeld, zijnde deze die het gevolg is van conjunctuurschommelingen door tijdelijke neerwaartse en opwaartse bewegingen in de economische activiteit.

De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie gaat ervan uit dat het begrip economische werkloosheid limitatief dient geïnterpreteerd te worden. Een dergelijk standpunt kan men ondermeer lezen in het «Bulletin van vragen en antwoorden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers nr 5 van 6 november 1987», waar in een antwoord op de parlementaire vraag nr. 179 gesteld door de heer Breyne, Volksvertegenwoordiger te lezen staat:

*« ... dat perioden van werkloosheid principieel niet met arbeidsperioden gelijkgesteld worden voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld.»*

Anderzijds is dit wel het geval bij schorsing van de arbeidsovereenkomst bij toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het gaat hier over schorsing bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, ...

Het betreft hier dus in feite een uitzondering op de regel dat werkloosheidsperioden niet gelijkgesteld worden. **Aangezien het om een uitzondering gaat moet de wetgeving en reglementering limitatief geïnterpreteerd worden ...»**

### Niet bindend karakter voor de sector jaarlijkse vakantie van de toekenning van de economische werkloosheid door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening

Een eventuele toekenning van werkloosheidsuitkeringen voortvloeiend uit de toepassing van artikel 51 van de bovenvermelde wet, ingevolge de aanvaarding ervan door de RVA, vertoont geen bindend karakter voor de vakantiefondsen. Deze zijn, wanneer ze moeten beslissen of een inactiviteitsperiode ingevolge deze schorsingsoorzaak dient aanvaard te worden voor de berekening van het vakantiegeld en het aantal vakantiedagen, niet gehouden door het door de RVA terzake ingenomen standpunt.

## UITGESLOTEN UIT HET BEGRIP «ECONOMISCHE WERKLOOSHEID»

- **De seizoensgebonden werkloosheid is geen economische werkloosheid**

Dit betekent dat artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet ingeroepen kan worden als het gebrek aan werk voortvloeit uit het seizoensgebonden karakter van de activiteit. Zo zullen niet als economische werkloosheid beschouwd worden de activiteiten die geschorst worden ingevolge weersomstandigheden of die gebonden zijn aan de toeristische seizoenen. Een seizoensgebonden karakter heeft men bijvoorbeeld in de horecasector, het leerlingenvervoer, de fotografie, enz ...

- **De structurele werkloosheid is geen economische werkloosheid**

1. De economische werkloosheid mag niet aan te specifieke activiteiten ondergeschikt zijn.  
Als het gebrek aan werk eigen is aan de aard van de activiteit, kan men geen beroep doen op artikel 51. Zo kan een bedrijf waar de bestelling uitblijft van verpakkingen met juteweefsel voor kolen omdat een ander verpakkingsmateriaal gekozen werd, geen beroep doen op economische werkloosheid. Nochtans zal, bij de gelijkstelling van de economische werkloosheid, hiermede rekening gehouden worden indien de onderneming bewijst dat ze inspanningen levert om zich aan de evoluerende markt aan te passen.
2. De economische werkloosheid mag niet het gevolg zijn van het slecht beheer van de onderneming.  
De economische werkloosheid moet een uitzonderlijk karakter vertonen. Ze mag door de werkgever niet ingeroepen worden als het gebrek aan werk voortvloeit uit een gebrekkige organisatie van de onderneming of uit een slecht beheer. Hieruit vloeit voort dat het derhalve om een uitzonderlijke, buitengewone toestand moet gaan.
3. De economische werkloosheid mag noch een terugkerend karakter vertonen, noch aan een hoge frequentie gebonden zijn.  
Als het gebrek aan werk een frequent en regelmatig terugkerend karakter vertoont dat zich ieder jaar opnieuw voordoet, en, als dit inherent is aan de activiteitssector, betreft het een structurele en geen conjuncturele werkloosheid. In een dergelijke situatie is het uiteraard niet mogelijk artikel 51 in te roepen. Deze vorm van werkloosheid vertoont geen «uitzonderlijk» karakter.

- **De economische werkloosheid mag niet ingeroepen worden om deeltijds werk of een ander type van tijdelijke werkloosheid te maskeren**

Er moet steeds een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de economische werkloosheid en alle andere types van tijdelijke werkloosheid, zoals: werkloosheid ingevolge technische stoornis in de onderneming, slecht weer of overmacht.

Voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantiedagen kunnen, binnen de vakantiewetgeving, alleen de dagen van economische werkloosheid en de dagen van stopzetting van de arbeid tengevolge van een staking voor de werknemers aan wie de hoedanigheid van werkloze werd toegekend, krachtens artikel 73 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (mits toestemming van het beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie), gelijkgesteld worden met effectief gewerkte dagen. Het aangeven van een ander type van tijdelijke werkloosheid onder de definitie «economische werkloosheid» is bijgevolg niet aanvaardbaar voor de sector jaarlijkse vakantie.

De economische werkloosheid mag bovendien niet ingeroepen worden om een deeltijds werk in een voltijds werk om te zetten. Zo er structureel slechts werk is voor een bepaald aantal dagen per week, waarvoor een arbeidsovereenkomst in die zin dient gesloten te worden, betreft het een deeltijds werk. De inactiviteitsdagen die als economische werkloosheid aangegeven zouden worden zullen niet gevaloriseerd worden voor de berekening van het vakantiegeld en de bepaling van het aantal vakantiedagen.



- **Een economische werkloosheid kan moeilijk toegepast worden op een instelling waarvan de aard van de activiteit niet aan economische fluctuaties onderhevig is**

De economische werkloosheid zoals bedoeld in artikel 51 van de arbeidsovereenkomstenwet die in toepassing van artikel 16,16° van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers dient gelijkgesteld te worden, kan moeilijk toegepast worden op de activiteiten die geen economische doelstellingen vertonen. Hiermee worden de activiteiten bedoeld van de openbare instellingen of van de instellingen van openbaar nut, de ziekenhuizen, de tehuisen en verpleeginrichtingen. Bedoelde instellingen behoren niet tot de basissectoren van het economisch leven. Een werkloosheid ingevolge economische oorzaken kan enkel aanvaard worden in de sectoren met een economische affiniteit.

De diensten die op basis van een vzw-statuut werken en die al dan niet gesubsidieerd worden door de overheid, behoren evenmin tot de basissectoren van de economie. De vzw's behouden bovendien het privaatrechtelijke karakter van verenigingen die geen winst beogen. Dit heeft als gevolg dat ze, als reden voor de werkonderbreking of verstoring van het arbeidsritme, moeilijk een werkloosheid ingevolge economische oorzaken kunnen invoeren.

## CONCLUSIE

De vakantiesector zal bijgevolg **niet overgaan tot de gelijkstelling van de op basis van de hiervoor beschreven redenen aangegeven economische werkloosheid.**

Indien de toekenning van de gelijkstelling van de werkloosheid ingevolge economische oorzaken, voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantiedagen, geweigerd werd, beschikt de werkgever steeds over de mogelijkheid om door middel van nieuwe elementen of een bijkomende argumentatie aan te tonen dat het in casu wel om economische werkloosheid, zoals bepaald in artikel 51 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, gaat. In dat geval zal de RJV of het betrokken vakantiefonds de eventuele gelijkstelling van de dagen van economische werkloosheid voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantiedagen opnieuw onderzoeken.

### 2.8.14. Verplichte onderbreking van de arbeidsovereenkomst wegens profylactische maatregelen

Hieronder wordt verstaan de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens de oorzaken opgesomd in artikel 239, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

#### Het betreft de hierna opgesomde besmettelijke ziekten :

<b>Difterie</b>	7 dagen
(met mogelijke verlengingen indien de betrokkene kiemdrager is)	
<b>Epidemische encephalitis</b>	17 dagen
<b>Typhus en paratyphus</b>	12 dagen
<b>Menigitis cerebrospinalis</b>	9 dagen
<b>Malleus</b>	12 dagen
<b>Poliomyelitis</b>	17 dagen
<b>Roodvonk</b>	10 dagen
<b>Pokken</b>	18 dagen



Verplichte onderbreking en de eraan verbonden gelijkstellingsduur wordt bepaald door bedoeld artikel.

*Noot*

*Deze perioden gaan in op de dag dat de gerechtigde met de zieke in contact is gekomen en niet op de dag waarop de kennisgeving van arbeidsonderbreking werd verzonden of afgegeven.*

### 2.8.15. Moederschapsbescherming

Hieronder wordt verstaan : de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft. Het mag haar bovendien niet mogelijk zijn andere werkzaamheden te verrichten die bij haar toestand passen (cfr. art. 42 tot 43 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

*Noot*

*Voor de gelijkstellingen «proylactisch verlof» en «moederschapsbescherming» is de werkneemster evenwel niet volledig arbeidsongeschikt. Volgens de wetgeving met betrekking tot de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wordt ze geacht de vereiste graad van ongeschiktheid te bereiken om ziekteverzekeringsuitkering te genieten.*

### 2.8.16. Feestdagen en vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid

Hieronder wordt verstaan : de feestdag tijdens de arbeidsovereenkomst of een vervangingsdag van een feestdag gelegen in een periode van tijdelijke werkloosheid en waarvoor de werkgever een loon verschuldigd is in toepassing van artikel 13, §2 van het KB van 18.04.1974 tot bepaling van de algemene uitvoering van de wet van 04.01.1974 betreffende de feestdagen.

De werkgever is het brutoloon verschuldigd, verminderd met de sociale zekerheidsbijdragen, voor één, twee, drie, vier, vijf, zes, zeven, acht, negen feestdagen die met een werkloosheidsdag samen vallen vanaf respectievelijk de 26<sup>e</sup>, 51<sup>e</sup>, 76<sup>e</sup>, 101<sup>e</sup>, 126<sup>e</sup>, 151<sup>e</sup>, 176<sup>e</sup>, 201<sup>e</sup>, 226<sup>e</sup> dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31<sup>e</sup>, 61<sup>e</sup>, 91<sup>e</sup>, 121<sup>e</sup>, 151<sup>e</sup>, 181<sup>e</sup>, 211<sup>e</sup>, 241<sup>e</sup>, 271<sup>e</sup> dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar wanneer het een arbeidsregeling van zes dagen per week betreft.

*Noot*

*Deze gelijkstelling is niet van toepassing voor bedienden*

### 2.8.17. Vaderschapsverlof krachtens art. 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Niet te verwarren met het vaderschapsverlof zoals bepaald door de arbeidswet van 16 maart 1971)

De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven voert bij hoofdstuk V, vanaf 1 juli 2002, een vaderschapsverlof in voor de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst (artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Iedere werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende tien dagen ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vast staat (vader van het kind).

Hij heeft de keuze om deze 10 afwezigheidsdagen op te nemen zoals het hem schikt in de 4 maanden volgend op de dag van de bevalling.

Voor de eerste drie dagen afwezigheid ontvangt de werknemer zijn normaal loon. Voor de zeven daaropvolgende dagen zal de werknemer, krachtens de jaarlijkse vakantiereglementering van de werknemers, recht hebben op gelijkstelling met effectief gewerkte dagen.

De wet van 13 april 2011 wijzigt wat betreft de meedouders, de wetgeving inzake het geboorteverlof: de partner van hetzelfde geslacht als de biologische moeder mag het moederschapsverlof omzetten in geboorteverlof wanneer de biologische moeder van een kind overlijdt of gehospitaliseerd wordt.

Om recht te hebben op dit verlof, dient de werkneemster verbonden te zijn met de moeder van het kind door:

- hetzij het huwelijk;
- hetzij wettelijk samenwonen;
- hetzij sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwonen.

Is er daarentegen een wettelijk afstammingsverband met de vader, dan is er enkel een recht op vaderschapsverlof in hoofde van de vader.

### **2.8.18. Adoptieverlof krachtens artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

Dit verlof werd, zoals het vaderschapsverlof, door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven vanaf 1 juli 2002 als gelijkstellingsoorzaak ingevoerd in de reglementering met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Het recht op een adoptieverlof bedraagt maximum zes aaneensluitende weken indien het kind, bij het begin van het verlof, de leeftijd van 3 jaar niet heeft bereikt. In de andere gevallen bedraagt dit verlof maximum vier weken.

De maximum duur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of door een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch sociale schaal opgenomen in de regelgeving van de kinderbijslag.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

De gelijkstelling wordt, met uitzondering van de eerste drie dagen waarvoor de werknemer zijn normaal loon ontvangt, beperkt tot de periode waarin de werknemer effectief adoptieverlof heeft genomen.

### **2.8.19. Gelijkstelling van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur tijdens de crisis**

De wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (BS 25 juni 2009) voorziet uitzonderlijke en specifieke crisismaatregelen die toelaten de arbeidsprestaties te verminderen en in deze tijden van crisis zoveel mogelijk ontslagen te vermijden. Deze wet trad in werking op 25 juni 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 2011.

De wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord (BS 7 februari 2011), die in werking trad op 1 februari 2011, voorziet enkel in de verlenging van de tijdelijke regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden

en van de crisispremie en dit tot 31 maart 2011.

De tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur en de tijdelijke individuele vermindering van de prestaties om het hoofd te bieden aan de crisis werden niet opgenomen in de wet van 1 februari 2011 en worden dus niet verlengd. Deze maatregelen waren geldig tot 31 januari 2011 en worden dus niet meer gelijkgesteld aan normaal gepresteerd werk voor de bepaling van het aantal dagen jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld. Vanaf 1 januari 2012 is deze maatregel enkel nog van toepassing voor de bedienden en dit voor onbepaalde duur.

### **2.8.20. Verlofdagen voor pleegzorg krachtens artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

Het koninklijk besluit van 15 oktober 2010 (BS 05.11.2010) tot invoering van de gelijkstellingen in de sociale zekerheidswetgeving en vakantiewetgeving ten behoeve van de werknemers die gebruik maken van het recht op verlof voor pleegzorgen brengt wijzigingen aan in de artikelen 16, 18, 1ste lid, 20, 21, 41 en 43 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

De dagen van arbeidsonderbreking voor het verlof voor pleegzorg, bedoeld bij artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen vanaf 1 januari 2009.

Het aantal dagen afwezigheid van het werk voor pleegzorgen werd verhoogd tot zes dagen per kalenderjaar. Indien het pleeggezin bestaat uit twee werknemers, die beiden zijn aangesteld als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

Het pleegzorgverlof geeft geen recht op gewaarborgd loon, maar de werknemer krijgt wel een uitkering van de RVA voor maximum 6 dagen per kalenderjaar en per gezin.

De dagen arbeidsonderbreking worden ambtshalve gestaafd door een attest van de RVA of van de werkgever naargelang de werknemer een uitkering geniet of niet.

### **2.8.21. Borstvoedingspauzes**

Het koninklijk besluit van 30 augustus 2013 verschenen in het Belgisch Staatsblad van 17 september 2013, voert onder andere de gelijkstelling van borstvoedingspauzes in.

Het gecumuleerd totaal van de borstvoedingspauzes zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 januari 2002, die een recht op borstvoedingspauzes invoert, wordt gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen vanaf 1 januari 2013.

De gelijkstelling is beperkt tot de periodes van arbeidsonderbreking krachtens artikel 6 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80.

De totale periode tijdens dewelke de werkneemster het recht heeft om borstvoedingspauzes te nemen, bedraagt negen maanden vanaf de geboorte van het kind.

De dagen arbeidsonderbreking worden ambtshalve gestaafd door een attest van de verzekeringsinstelling of van de werkgever naargelang de werkneemster een uitkering geniet of niet.

### **2.8.22. Gelijikstelling tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de terroristische aanslagen van 22 maart 2016**

Het koninklijk besluit van 9 maart 2017 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de terroristische aanslagen van 22 maart 2016 in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers (BS 24/03/2017) heeft tot doel de dagen van arbeidsonderbreking van de werknemers die genoten hebben van een erkenning door de RVA van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de terroristische aanslagen van 22 maart 2016, gelijk te stellen met effectieve arbeidsdagen, voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en van de vakantieduur.

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt in principe niet in aanmerking genomen voor de gelijkstelling inzake jaarlijkse vakantie. Maar zonder deze uitzonderingsmaatregel, zou het vakantiegeld 2017 voor de betrokken werknemers aanzienlijk negatief beïnvloed worden.

Het koninklijk besluit treedt in werking met ingang van 22 maart 2016 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

### **2.8.23. Gelijikstelling economische werkloosheid uitgebreid tot uitzendkrachten**

Sinds 1 januari 2009 kunnen uitzendkrachten economisch werkloos gesteld worden.

De voorwaarden om te kunnen genieten van het stelsel van economische werkloosheid voor wie tewerkgesteld is met een interim-contract of een tijdelijk contract, zijn de volgende:

- ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming;
- actief zijn in een sector die wordt geconfronteerd met werkgebrek wegens economische redenen;
- deel uitmaken van de afdeling van de onderneming waarvoor het stelsel van de tijdelijke werkloosheid geldt.

Naar analogie geldt deze maatregel eveneens voor de werknemers waarvan het contract van bepaalde duur verlengd is.

Het Beheerscomité heeft aanvaard dat die groep geniet van de gelijkstelling van deze dagen economische werkloosheid. De regel geldt sinds de vereffening van het vakantiedienstjaar 2009 – vakantiegeld 2010.

### **2.8.24. Bijkomende toelichtingen met betrekking tot de gelijkgestelde inactiviteitsdagen**

- De ziekteperiode van een arbeider of een leerling-arbeider die vergoed werd met een gewaarborgd «maandloon» is evenwel een gelijkstelbare periode voor wat betreft de 23 dagen die volgen na de eerste 7 dagen die gedekt zijn door een gewaarborgd weekloon.
- Voor het gewaarborgd «maandloon», het betreft de 23 dagen die volgen na de 7 dagen gewaarborgd weekloon, wordt bij de ziekte- en invaliditeitsvergoeding een aanvullende vergoeding van 85,88 % toegekend voor de 7 daaropvolgende dagen en van 25,88 % vanaf de 15e tot de 30e dag van de gewaarborgde maand. Deze aanvullende vergoeding is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.
- De gelijkstelling voor bedienden of leerling-bedienden, bijvoorbeeld bij ziekte, wordt beperkt tot 11 maanden in de plaats van 12 maanden. De beperking geschiedt van datum tot datum. Dit vloeit voort uit het feit dat de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon - te betalen door de werkgever - niet wordt geneutraliseerd bij de bepaling van de 12 maandengrens.

Gelijkgestelde dagen	Voorwaarden	Duur
arbeidsongeval of beroepsziekte: * volledige ongeschiktheid * gedeelt. ongeschiktheid	min. 66 % ongeschiktheid volgend op volledige tijdelijke ongeschiktheid	volledige periode eerste 12 maand
ziekte of ongeval		eerste 12 maand (1)
moederschapsrust		volgens art. 39 arbeidwet dd. 16.3.1971
vaderschapsverlof		volgens art. 39 arbeidwet dd. 16.3.1971 (2)
burgerplichten zonder behoud van loon		volledige periode
openbaar mandaat		volledige periode
rechter in sociale zaken		volledige periode
syndicale opdracht		volledige periode
sociale promotie		volledige periode
lock-out		volledige periode
staking in de onderneming	erkende staking	volledige periode
tijdelijke werkloosheid ingevolge staking	(niet voor bedienden)	volledige periode
economische werkloosheid	(niet voor bedienden)	volgens art. 51 AO-wet of afwijkend KB
profylactisch verlof wegens besmettelijke ziekte: * pokken * poliomyelitis * epidemische encephalitis * tyfus * paratyfus * malleus * roodvonk * meningitis cerebrospinalis * difterie		* 18 dagen * 17 dagen * 17 dagen * 12 dagen * 12 dagen * 12 dagen * 10 dagen * 9 dagen * 7 dagen
moederschapsbescherming		tot de periode van moederschapsuitkering
feestdagen en vervangingsdagen tijdens werkloosheid	(niet voor bedienden)	volgens art. 13, §2 KB 18.04.1974 uitvoering wet feestdagen 04.01.1974
vaderschapsverlof		7 dagen (3)
adoptieverlof		* 4 aaneensluitende weken * 6 aaneensluitende weken indien kind minder dan 3 jaar oud is * verdubbeling indien kind lichamelijk of geestelijk ongeschikt is voor minstens 66%
tijdelijkde crisis-arbeidsduurvermindering		het stelsel is van toepassing tot 31 januari 2011
Individuele en tijdelijke vermindering van prestaties om het hoofd te bieden aan de crisis		Deze maatregel was van toepassing tot en met 31 januari 2011 voor alle werknemers. Vanaf 1 januari 2012 is deze maatregel enkel nog van toepassing voor de bedienden en dit voor onbepaalde duur.
verlofdagen voor pleegzorg		6 dagen
Borstvoedingspauzes	Het gecumuleerd totaal van de borstvoedingspauzes zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 januari 2002, die een recht op borstvoedingspauzes invoert.	negen maanden vanaf de geboorte van het kind

- (1) Een hervalling die optreedt binnen de 14 kalenderdagen wordt beschouwd als de voortzetting van de voorgaande ziekteperiode.
- (2) Moederschapsrust kan omgezet worden in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder. Bij overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof beperkt tot het resterende deel van het moederschapsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen.
- (3) Toepasselijk sinds 01.07.2002

**Noot**

Voor bedienden en leerling-bedienden zijn deze afwezigheden gelijkgesteld voor zover de werknemer onder arbeidscontract is en blijft tijdens de gelijk te stellen periode.

## 2.9. Inactiviteitsdagen die niet met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld

De hierna, niet limitatief opgesomde oorzaken van schorsing van de arbeidsovereenkomst, waarop de werknemer aanspraak kan maken krachtens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of ingevolge een andere wettelijke bepaling, komen niet in aanmerking voor de vaststelling van het aantal vakantiedagen, noch voor de bepaling van de hoegrootheid van het wettelijk vakantiegeld toegekend in toepassing van de reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

- Slecht weer;
- Overmacht;
- Technische stoornis in de onderneming;
- Verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon;
- Loopbaanonderbreking (met inbegrip van een verlof voor het verstrekken van palliatieve zorgen, het ouderschapsverlof, enz...);
- Tijdskrediet.

## 2.10. Toezicht en strafbepalingen

De inbreuken op de bepalingen van de wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wetten en hun uitvoeringsbesluiten ervan.

De Rijksdienst en de bijzondere vakantiefondsen zijn gehouden aan deze bevoegde ambtenaren alle inlichtingen te verstrekken en alle bescheiden voor te leggen, zonder dat zij zich hiervoor moeten verplaatsen, voor het opmaken van statistieken, alsmede de controle over de goede werking en de correcte toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, kunnen voor de hierna geciteerde feiten bestraft worden met een sanctie van niveau 2, indien zij:

- binnen de voorgeschreven termijn en volgens de reglementaire modaliteiten een vakantiedag of de ganse vakantieperiode waarop de werknemers recht hebben niet hebben toegestaan;
- binnen de voorgeschreven termijn en volgens de reglementaire modaliteiten het verschuldigde vakantiegeld niet hebben betaald.

*Noot*

*Deze inbreuken worden bestraft met een sanctie van niveau 2, dit wil zeggen met een strafboete van 50 tot 500 € of een administratieve geldboete van 25 tot 250 €.*

*Eenieder wordt bestraft met een sanctie van niveau 4 voor de hierna geciteerde feiten:*

- het toezicht verhinderd hebben dat krachtens het Sociaal Strafwetboek ervan is ingesteld;*
- wetens en willens onjuiste of onvolledige aangiften ingediend hebben om een sociaal voordeel te bekomen, te doen bekomen, te behouden of te doen behouden.*

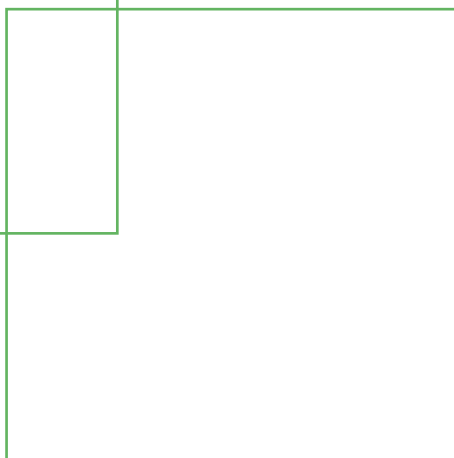
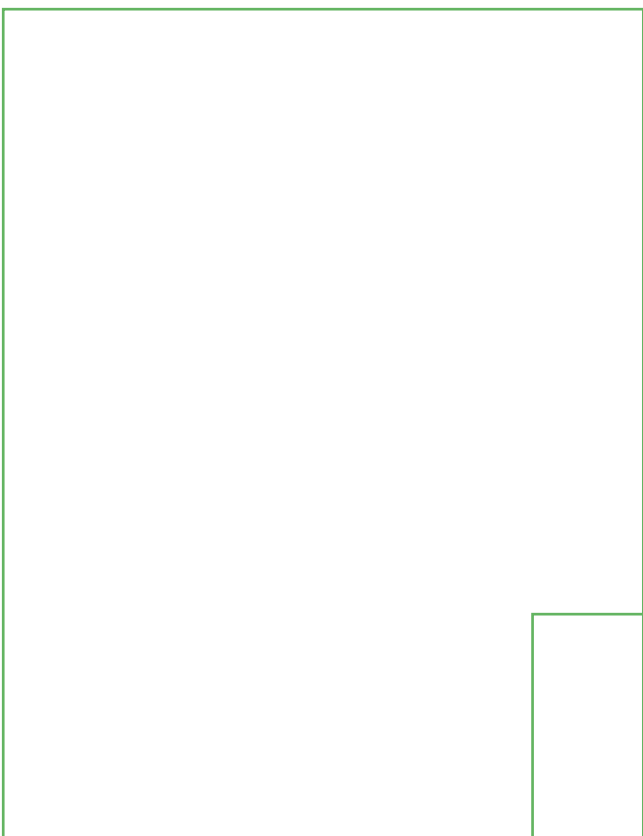
*Noot*

*Deze inbreuken bestraft worden met een sanctie van niveau 4, dit wil zeggen met een gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar en een strafboete van 600 tot 6000 € of alleen maar één van deze straffen, ofwel een administratieve geldboete van 300 tot 3000 €.*





# Het wettelijk stelsel voor arbeiders en leerling-arbeiders





# Inleiding

In deze afdeling worden de bepalingen besproken die betrekking hebben op de jaarlijkse vakantie van de werknemers die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid in de hoedanigheid van arbeiders en leerling-arbeiders.

Als arbeiders worden beschouwd de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten, de dienstboden inbegrepen. Als leerling-arbeiders worden beschouwd: de leerlingen die in het kader van een alternerende opleiding door een overeenkomst verbonden zijn met een werkgever.

# 1.

## Financiering van het vakantiegeld

Het vakantiegeld van de arbeiders en leerling-arbeiders voor de gewerkte dagen en voor de inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld, wordt gefinancierd door:

- **Werkgeversbijdragen**

De werkgever betaalde tot en met het 1ste kwartaal 2015, via de RSZ, een trimestriële bijdrage van 6% op de totale brutolonen aan 108%.

Ter compensatie van de meerkosten voor de werkgevers ingevolge de afschaffing van de carenzdag (Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen), werd voor de werkgevers voorzien in een vermindering van de trimestriële bijdrage jaarlijkse vakantie.

Het percentage van 6 % voor de trimestriële bijdrage wordt vanaf het 2de kwartaal 2015 geleidelijk aan verlaagd over een periode van 4 jaar (KB van 7 juni 2015 tot uitvoering van Titel IV, Hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid):

- 5,83 % vanaf het 2de kwartaal 2015
- 5,65 % vanaf het 1ste kwartaal 2016
- 5,61 % vanaf het 1ste kwartaal 2017
- 5,57 % vanaf het 1ste kwartaal 2018

Een gelijkaardige wetgevende maatregel is voorzien voor het stelsel van de diamant.

De jaarlijkse bijdrage blijft behouden op 10,27 %. Deze jaarlijkse bijdrage is gelijk aan 10,27% van de totale brutolonen aan 108% die betaald werden in de loop van het vakantiedienstjaar.

De betaling ervan geschiedt na ontvangst van een RSZ-bericht en dient uiterlijk op 30 april te worden gestort aan de RSZ.

Noot

*De werkgevers die aangesloten zijn bij de Nationale patroonskas voor het betaald verlof in de bouwbedrijven en openbare werken zijn vrijgesteld van de betaling van de bijdrage van 10,27 %. Deze bijdrage is vervat in de bijdrage die aan het Fonds voor bestaanszekerheid van deze sector, via de RSZ, wordt betaald.*

*De werkgevers van de diamantnijverheid betalen maandelijkse bijdragen aan het vakantiefonds van deze sector.*

- **Een bijdrage van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening als tussenkomst voor de financiering van het vakantiegeld voor de gelijkgestelde dagen ingevolge economische werkloosheid**

De RVA stort een bijdrage gelijk aan 6% van de werkloosheidsuitkeringen voor tijdelijke werkloosheid die door haar worden uitbetaald in toepassing van de artikelen 49 tot en met 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De solidariteitsinhouding op de brutovakantiegelden, toegepast door de RJV en de bijzondere vakantiefondsen, en de door de RSZ overgemaakte werkgeversbijdragen maken respectievelijk het voorwerp uit van een nationale verevening door toedoen van de RJV.

Er wordt een afzonderlijke boeking gehouden, per vakantiefonds, van de inkomsten en de uitgekeerde vakantiegelden.

*Noot*

*Voor bedienden, zeevarende officieren en gelijkgestelden valt de financiering van het vakantiegeld voor de gelijkgestelde inactiviteitsdagen ten laste van de werkgever die hen tewerkstelt.*

- **Een inhouding op het brutovakantiegeld**

Op de brutovakantiegelden uitbetaald door de RJV, de bijzondere vakantiefondsen en de Compensatiedienst der zeelieden wordt een inhouding gedaan van 1% tot subventie van het Solidariteitsfonds.

- **Interessen van de met de werkgeversbijdragen gevormde kapitalen, intekeningpremies en/of commissies**

De beheerskosten van de Rijksdienst en de bijzondere vakantiefondsen worden voorafgaandelijk hiervan afgetrokken.

- **De overdracht van de niet-betaalde en niet-tijdig opgevorderde vakantiegelden**

De bijzondere vakantiefondsen dragen deze gelden aan de RJV over uiterlijk op 31 maart van het derde jaar dat volgt op het verstrijken van het vakantiedienstjaar. Deze gelden worden gebruikt tot financiering van het Solidariteitsfonds.

- **Een tussenkomst van het globaal beheer**

Om rekening te houden met het feit dat het nieuwe percentage in 2015 in werking treedt vanaf het 2de kwartaal wordt het percentage van het te compenseren bedrag bekomen door het percentage van de bijdragevermindering (0,17%) te vermenigvuldigen met 0,75. Het te compenseren bedrag voor 2015 wordt bekomen door de loonmassa aan 108% te vermenigvuldigen met 0,13%.

Voor de jaren 2016, 2017 en 2018 wordt het te compenseren bedrag bekomen door de loonmassa aan 108% respectievelijk met 0,35%, 0,39% en 0,43% te vermenigvuldigen.

Het bedrag van de compensatie wordt uiterlijk op 30 juni door RSZ-globaal beheer aan de RJV gestort.

# 2.

## Administratieve organisatie van het stelsel

### 2.1. Aansluiting bij een vakantiefonds

Het vakantiegeld van de arbeiders, de leerling-arbeiders en de niet-zelfstandige kunstenaars (die hetzij mondeling, hetzij schriftelijk, verbonden zijn door een overeenkomst waarvan de voorwaarden gelijkaardig zijn aan deze van een arbeidsovereenkomst), die onderworpen zijn aan het wettelijk stelsel van de jaarlijkse vakantie van de werknemers, wordt uitgekeerd door tussenkomst van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie of van een bijzonder vakantiefonds.

Iedere werkgever die arbeiders of leerling-arbeiders tewerkstelt is aangesloten bij een vakantiefonds waarvan de bevoegdheid beantwoordt aan de activiteit van zijn onderneming. Over het algemeen valt deze bevoegdheid samen met die van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Een onderneming met verschillende activiteiten waarvan de hoofdactiviteit - dit is deze waaraan de meeste uren worden besteed - doorslaggevend is om ze onder één paritair comité te doen ressorteren, sluit dus aan bij het vakantiefonds waarvan de bevoegdheid beantwoordt aan die van het paritair comité.

Een onderneming met verschillende activiteiten met onderscheiden juridische eenheid en, die aldus ressorteert onder verschillende paritaire comités, sluit aan bij de vakantiefonds waarvan de bevoegdheid van elke juridische eenheid overeenstemt met deze van het paritair comité waarop de activiteit betrekking heeft.

#### Noot

*Nevenactiviteiten die deel uitmaken van de hoofdactiviteit zijn activiteiten die rechtstreeks of hoofdzakelijk bijdragen tot uitvoering van de hoofdactiviteit van de onderneming (bv. administratieve diensten der administratie, aankoop, verkoop aan de tussenpersonen in de handel, het opslaan, onderhoud of herstellen van materiaal en die eigenlijk in alle ondernemingen met dezelfde of gelijkaardige activiteit bestaan).*

De onderneming die geen deel uitmaakt van een bepaalde bedrijfstak of geen bepaalde categorie arbeiders tewerkstelt waarvoor een bijzonder vakantiefonds bevoegd is, is aangesloten bij de RJV.

#### Voorbeelden:

Groef-, cement-, kleding- en confectie-, glas-, hotel-, en havenbedrijf, baanvervoer, zeevisserij, steenbakkerij-, vermaakondernemingsbedrijven, haarkappers, drukkerijen, petroleumbedrijven.

Uitzondering hierop wordt gemaakt voor de ondernemingen met als activiteit:

- «handel in voedingswaren» en
- «de papierverwerkende en grafische nijverheid».

Deze hebben de keuze om aan te sluiten hetzij bij de RJV, hetzij bij het bevoegde vakantiefonds.

De werkgever dient geen specifieke stappen te ondernemen om zich aan te sluiten bij een vakantiefonds. Van zodra de Rijksdienst voor sociale zekerheid de eerste aangifte van loon- en arbeidstijdgegevens van de bij hem tewerkgestelde arbeiders overmaakt, gebeurt de aansluiting bij de RJV-kas of bij een bijzonder vakantiefonds automatisch op basis van de activiteit van de werkgever.

Het beheer ervan gebeurt via een doorgedreven informaticatoepassing op basis van de activiteitscode van de werkgever, toegekend door de RSZ, of op basis van de bedrijfscode (NACE-code) vastgesteld op Europees vlak. De werknemer ontvangt dus daarna automatisch zijn vakantiegeld.

«Richtlijnen betreffende de aansluiting van de ondernemingen bij de vakantiefonds» vindt u onder de rubriek «Bijlagen», bijlage 2). Hierin worden de beheersregels met betrekking tot de aansluiting bij een vakantiefonds vastgelegd. Deze regels worden, door de diensten van de RJV, steeds nageleefd om te bepalen bij welk vakantiefonds een werkgever dient aan te sluiten. In de praktijk is het dus altijd mogelijk dat een werkgever, voor een gedeelte van zijn arbeiders aangesloten is bij een bepaald vakantiefonds en voor een ander gedeelte van zijn arbeiders bij een ander vakantiefonds.

**De werkgever is verplicht in het arbeidsreglement van zijn onderneming het vakantiefonds te vermelden waarbij hij aangesloten is.**

## 2.2. Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie

De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie is een openbare sociale zekerheidsinstelling opgericht bij de Besluitwet van 03.01.1946. Hij ressorteert onder de bevoegdheid van de FOD Sociale Zekerheid en wordt beheerd volgens de regels van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg (art. 25, gecoördineerde vakantiewetten van 28 juni 1971).

De opdrachten van de Rijksdienst, als paritair, door de vakbonden en werkgeversorganisaties beheerde instelling, zijn, zoals blijkt uit hetgeen volgt, divers.

- **Als knooppunt binnen het netwerk van de sociale zekerheid**

In het netwerk van de sociale zekerheid fungeert het RJV-stelsel als beheersinstelling voor de sector jaarlijkse vakantie. Als onderdeel van het primaire netwerk is de RJV het knooppunt van het secundaire netwerk met als belangrijkste functie het waarborgen van de privacy in de doorstroming van de sociale gegevens. Binnen het netwerk is de RJV belast met de controle en de verbetering van de loon- en arbeidstijdgegevens van de arbeiders. Deze gegevens worden geëxploiteerd door de RSZ, het RIZIV, de RVP en andere instellingen van het netwerk.

- **Als verdeelpunt binnen de vakatiesector**

De RJV ontvangt via de Rijksdienst voor sociale zekerheid de vakantiebijdragen en verdeelt ze onder het RJV-vakantiefonds en de 9 bijzondere vakantiefonds, in verhouding tot het uit te keren vakantiegeld.

- **Als instelling belast met het financieel evenwicht binnen het vakantiestelsel**

Er wordt een afzonderlijke boekhouding gehouden van het werkgeversbijdragen- en het solidariteitsfonds.

De vakantiefonds dienen eveneens bij te dragen aan het stelsel jaarlijkse vakantie, in functie van hun draagkracht, om het financieel evenwicht binnen de sector te waarborgen.

- **Als voogdijoverheid**

Met betrekking tot de toepassing van de wetgeving jaarlijkse vakantie van de loonarbeiders oefent de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie een boekhoudkundige en sociale controle uit over de bijzondere vakantiefondsen.

Bovendien vertegenwoordigt het RJV-stelsel de sector jaarlijkse vakantie in de diverse takken van de sociale zekerheid en staat hij in voor het opmaken, verspreiden en toelichten van de reglementering terzake.

- **Als vakantiefonds**

Het vakantiegeld uit te keren aan de werknemers die van hem afhangen, overeenkomstig de bepalingen van de gecoördineerde wetten, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Minister van sociale zaken, op voorstel van het beheerscomité van de Rijksdienst bepaalde modaliteiten.

- **Als promotor van het voordeel van de jaarlijkse vakantie**

Sinds 1965 kent de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, aan de vakantiecentra voor sociaal toerisme, leningen toe tegen voordelige rentevoeten.

De hiervoor ter beschikking gestelde globale bedragen dienen voorafgaandelijk de goedkeuring te krijgen van de Minister van Sociale Zaken en de Minister van Financiën. De gelden dienen aangewend te worden voor het uitvoeren van nieuwbouwprojecten, uitbreidings- en/of renovatiewerken.

## 2.3. De bijzondere vakantiefondsen

Er werden, in uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst, bijzondere vakantiefondsen opgericht voor bepaalde bedrijfstakken.

Zij hebben als opdracht het vakantiegeld uit te keren aan de werknemers die van hen afhangen.

**De hiernavolgende lijst geeft een overzicht van alle vakantiefondsen, Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie inbegrepen.**



BENAMING	ADRES	TEL - FAX	OPRICHTINGSBESLUIT
<b>Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie</b>	Warmoesberg 48 1000 Brussel	tel: 02 627 97 60 website: <a href="http://www.rjv.fgov.be">www.rjv.fgov.be</a> e-mail: <a href="mailto:info.vakantiegeld@rjv.fgov.be">info.vakantiegeld@rjv.fgov.be</a>	Wetsbesluit 18.02.1947 BS 24-25.02.1947
<b>Inlichtingen vakantiegeld: Terugvorderingen: Afhouding en loonbeslag: Inspectie</b>		tel: 02 627 97 60 tel : 02 627 95 00 tel: 02 627 95 60 tel: 02 627 97 00	
<b>Kas voor betaald verlof van de Belgische voedingsbedrijven</b>	Birminghamstraat 225 4de verdieping 1070 Brussel	tel: 02 743 08 00 fax: 02 732 02 96	KB 31.03.1939 BS 03-04.04.1939
<b>Nationale patroonskas voor het betaald verlof in de bouwbedrijven en openbare werken</b>	Poincarélaan 78 3e en 4e verdieping 1060 Brussel	tel: 02 529 80 11 fax: 02 529 80 12	KB 25.01.1937 BS 06.02.1937
<b>Verlofkas van de hout-, papierverwerkende en grafische nijverheid</b>	Birminghamstraat 225 Bus 4 1070 Brussel	tel: 02 221 08 80 fax: 02 732 02 96	KB 28.08.1939 BS 30.08.1939
<b>Kas voor jaarlijkse vakantie voor de metaal-, machine- en elektrische bouw CONGEMETAL</b>	A. Reyerslaan 80 1030 Brussel	tel: 02 706 81 10 fax: 02 706 81 19	KB 11.07.1939 BS 12.07.1939

BENAMING	ADRES	TEL - FAX	OPRICHTINGSBESLUIT
<b>Ontbinding van de Verlofkas van de papierverwerkende en grafische nijverheid «VPN»</b>	De arbeiders van het Vakantiefonds van het Papier worden vanaf 1 januari 2017 betaald door de Verlofkas van de hout-, papierverwerkende en grafische nijverheid		
<b>Vakantiefonds van de Belgische Zeehavens</b>	Brouwersvliet 33 bus 7 2000 Antwerpen	tel.: 03 221 97 04 fax: 03 221 98 61 e-mail: vakantiefonds@cepa.be	-
<b>Kas voor betaalde verlofdagen van de fotografienijverheid</b>	P/A Poincarélaan 78 (3de en 4de verdieping) 1060 Brussel	tel.: 02 529 80 95 e-mail : info@vakantiekasfoto.be	KB 27.07.1939 BS 28.07.1939
<b>Ontbinding van de Kas voor jaarlijkse vakantie in de ijzer- en staalnijverheid</b>	De arbeiders van het Vakantiefonds van de IJzer- en staalnijverheid worden vanaf 1 januari 2017 betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV)		
<b>Vakantiefonds voor de Textiel "Vacantex"</b>	Poortakkerstraat 100 9051 St-Denijs-Westrem	tel.: 09 244 54 10 fax: 09 244 54 11	KB 12.07.1939 BS 14.07.1939
<b>Vakantiefonds van de non-ferro metalennijverheid</b>	Jubelfeestlaan 153 1080 Brussel	tel.: 02 420 24 50 fax: 02 420 31 21	KB 12.09.1940 BS 02-03.11.1940
<b>Rijksverlofkas voor de diamantnijverheid</b>	Hoveniersstraat 22 4de verdieping 2018 Antwerpen	tel.: 03 213 50 30 fax: 03 231 16 74	Regentsbesluit 11.05.1946 BS 27-28.05.1946

# 3.

## Inlichtingen die aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid en het vakantiefonds moeten worden medegedeeld

### 3.1. Aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ)

Om het recht op vakantiedagen en vakantiegeld, van zijn arbeiders en leerling-arbeiders, correct te kunnen bepalen moet de werkgever elk kwartaal een aangifte indienen bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid waarop een aantal inlichtingen worden medegedeeld.

De inlichtingen die moeten worden meegedeeld zijn:

- het juiste aantal effectief gewerkte dagen;
- het juiste aantal inactiviteitsdagen die voor gelijkstelling zouden kunnen in aanmerking worden genomen;
- het aantal dagen schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge economische oorzaken;
- de dagen lock-out.

Behoudens afwijkingen toegestaan door de Minister van Sociale Zaken, moet de werkgever op de kwartaalstaat, voor alle aangegeven gelijkstelbare dagen, naast het aantal de reden van de afwezigheid op het werk vermelden.

De inactiviteitsdagen die door de werkgever, op de kwartaalstaat, als effectief gewerkte dagen moeten worden aangegeven worden voor de berekening van het vakantiegeld niet gelijkgesteld.

### 3.2. Aan het vakantiefonds

#### • Vakantiedatum

De datum van de vakantie, van de werknemers aan wie een vakantiefonds een vakantiegeld moet betalen, moet door de werkgever, minstens 6 weken voor de vakantie wordt genomen, aan het vakantiefonds die voor de betaling van het vakantiegeld instaat worden medegedeeld.

Bij een splitsing van de vakantie moet dit gebeuren voor het ogenblik van de eerste vakantieperiode.

- **Staving van de gelijkstelbare dagen aan het vakantiefonds**

Bepaalde attesten moeten ambtshalve aan het bevoegde vakantiefonds worden toegezonden. Dit moet gebeuren in volgende gevallen:

- **arbeidsongeval:** door het verzekeringsorganisme indien er een verzekeringscontract is, zoniet door de werkgever;
- **beroepsziekte:** door het Fonds voor beroepsziekten;
- **ongeval of ziekte:** door het verzekeringsorganisme of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet een schadeloosstelling geniet krachtens een bepaling van de sociale zekerheidswetgeving;
- **moederschapsrust:** door de verzekeringsinstelling of door de werkgever, naargelang er al dan niet onderwerping is;
- **vaderschapsverlof:** door de verzekeringsinstelling of door de werkgever, naargelang er al dan niet onderwerping is;
- **deelname aan staking:** door het secretariaat van de interprofessionele syndicale organisatie die haar instemming heeft betuigd of gesteund;
- **tijdelijke werkloosheid tengevolge van staking voor de werknemers aan wie de hoedanigheid van werkloze werd toegekend:** door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening;
- **stopzetting van de arbeid ingevolge het opleggen van een profylactisch verlof:** door de verzekeringsinstelling;
- **moederschapsbescherming:** door de verzekeringsinstelling;
- **vaderschaps- of adoptieverlof:** door het verzekeringsorganisme of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet een schadeloosstelling geniet krachtens een bepaling van de sociale zekerheidswetgeving;
- **tijdelijke crisis-arbeidsduurvermindering:** door de werkgever;
- **tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis:** door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening;
- **verlofdagen voor pleegzorg:** door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening;
- **borstvoedingspauzes:** door de verzekeringsinstelling.

In de volgende gevallen moet het attest, op vraag van het bevoegde vakantiefonds, aan haar worden overgemaakt:

- **lock-out:** door de werkgever;
- **vervullen van burgerplichten, vervullen van een openbaar mandaat, uitoefening van de functie van rechter in sociale zaken, een syndicale opdracht, deelneming aan cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie:** door het secretariaat of de griffie van het organisme, de instelling, het rechtscollege of de betrokken vakvereniging.

De werkgever moet de stukken die door het vakantiefonds kunnen worden opgevraagd bewaren tot 31 december van het derde jaar dat volgt op het vakantiedienstjaar.

De dagen van economische werkloosheid en de door de werkgever betaalde feestdagen of vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid worden door de werkgever op de kwartaalstaat vermeld.

# 4.

## Gelijkstellingsvoorwaarden

Om gelijkstelling van inactiviteitsdagen te bekomen moet er voldaan worden aan de twee hierna geciteerde voorwaarden.

- **De werknemer moet verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst op de dag waarop geacht wordt normale werkelijke arbeid te verrichten die de eerste dag van de gelijkstelbare periode voorafgaat.**

De werknemer wordt geacht aan die voorwaarde te voldoen wanneer hij op de hiervoor vastgestelde dag een vergoeding voor bestaanszekerheid of een wachtgeld uitgekeerd door de Pool der zeelieden ter koopvaardij geniet.

Aan die voorwaarde moet niet worden voldaan indien het een gelijkstelling betreft die het gevolg is van het vervullen van militieverplichtingen. In dit geval moet de werknemer tewerkgesteld geweest zijn gedurende tenminste één dag gedurende de periode van 30 dagen voorafgaand aan de gelijkstelbare gebeurtenis.

- **Geen verlof zonder wedde genoten hebben gedurende het volledige gedeelte van het kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode. Indien de gelijk te stellen periode aanvangt in de loop van de eerste maand van een kwartaal, mag de arbeider of leerling-arbeider niet in verlof zonder wedde geweest zijn gedurende het volledige kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode.**

### *Noot*

*Onder «verlof zonder wedde» wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge een gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer (cf. art. 48 - KB 10.06.2001 - BS 31.07.2002).*

Voor een werknemer die het slachtoffer werd van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte zijn deze twee voorwaarden niet vereist wanneer een nieuwe volledige tijdelijke ongeschiktheid zich voordoet na een periode van gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid tijdens welke de werknemer geen arbeid heeft kunnen verrichten.

### Belangrijke opmerking

**Een arbeider of leerling-arbeider die gedeeltelijke arbeidsprestaties verricht, heeft recht op gelijkstelling in dezelfde mate als de gedeeltelijke tewerkstelling die voorafgaat aan de daarop aansluitende gelijkstellingsperiode.**

**Dit doet geen afbreuk aan de toepassingsregels bij gedeeltelijke werkhervatting met akkoord van de medische adviseur.**

# 5.

## Berekeningswijze van het gemiddeld dagbedrag of forfaitair loon voor de met arbeidsdagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen

Voor de berekening van het vakantiegeld voor de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen werd, voor de eerste maal, een geïndividualiseerd gemiddeld dagbedrag vastgesteld bij koninklijk besluit van 27 februari 1981.

Sinds 1995 zijn de bepalingen toepasselijk van het koninklijk besluit van 09.01.1995, tot vaststelling voor de handarbeiders en ermee gelijkgestelden die verzekeringsplichtig zijn ten opzichte van de wet van 27.07.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, van het fictief loon voor de inactiviteitsdagen die met werkelijke arbeidsdagen worden gelijkgesteld door de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

### 5.1. Principe

Het gemiddeld dagbedrag is voor alle werknemers, die hun vakantiegeld ontvangen via een vakantiefonds, gelijk aan 100% van het bij de RSZ aangegeven dagloon per tewerkstelling.

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

### 5.2. Berekening van het gemiddeld dagbedrag

#### 5.2.1. Vaststelling algemene regel

De berekening van het gemiddeld dagbedrag gebeurt per vakantiedienstjaar en per vakantiefonds.

Alle vakantiefondsen berekenen het gemiddeld dagbedrag per tewerkstellingssituatie. Een tewerkstellingssituatie houdt een combinatie van één arbeidsstelsel en één tewerkstellingsbreuk in.

Een werknemer kan per vakantiedienstjaar meerdere tewerkstellingssituaties gehad hebben, zelfs bij dezelfde werkgever.

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

**het loon van de tewerkstellingssituatie dat de gelijkstellingsperiode voorafgaat wordt gedeeld door het aantal arbeidsdagen dat er betrekking op heeft, zonder enige conversie naar een ander arbeidsstelsel.**

Het gemiddeld dagbedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal gelijkgestelde dagen aangegeven in dezelfde tewerkstellingssituatie, d.w.z. met hetzelfde arbeidsstelsel.

Door deze wijze van vaststelling kan het gemiddeld dagbedrag verschillen van tewerkstellingssituatie tot tewerkstellingssituatie. Dit heeft tot gevolg dat een werknemer bij eenzelfde vakantiefonds meerdere gemiddelde dagbedragen kan hebben voor de berekening van het vakantiegeld voor één en hetzelfde vakantiedienstjaar.

Het beheer van de gelijkstelling van sommige vergoedingen met gewoon loon verandert niet. De aan tijd gebonden premies worden, zoals in het verleden, niet meegerekend voor de berekening van het gemiddeld dagbedrag (zie principe p.70).

De dagen gedekt door verbrekingsvergoedingen komen niet in aanmerking voor de berekening van het gemiddeld dagbedrag, vermits de verbrekingsvergoedingen steeds in een aparte tewerkstellingssituatie worden aangegeven.

### **5.2.2. Vaststelling bij gebrek aan loon in de loop van het vakantiedienstjaar**

Wanneer voor een bepaalde tewerkstellingssituatie geen loon wordt gevonden in het vakantiedienstjaar, wordt er niet gezocht naar het loon in een andere tewerkstellingssituatie, maar naar het loon in dezelfde tewerkstellingssituatie in het vorige dienstjaar, of eventueel in nog voorgaande vakantiedienstjaren.

Door de invoering van de multifunctionele aangifte draagt een tewerkstellingssituatie in de werkgeversaangifte een uniek nummer dat over de kwartalen en de jaren heen loopt. Daarenboven wordt voor elke tewerkstellingssituatie de begindatum ervan, ook over de kwartalen heen vermeld.

# 6.

## Berekening van de vakantieduur

Voor arbeiders, leerling-arbeiders en kunstenaars onder de binding van een arbeidsovereenkomst, wordt de duur van de wettelijke vakantie vastgesteld aan de hand van de in art. 35 vermelde formule en tabel (KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers), in verhouding tot het aantal gepresteerde en/of gelijkgestelde dagen.

### 6.1. De berekening van de rechten en de opname ervan

Het behoort tot het dagelijks beheer van de vakantiefondsen voor iedere werknemer zijn recht op een vakantieduur te berekenen. Het resultaat van deze berekening wordt aan de werknemer meegedeeld in een aantal vakantiedagen standaard uitgedrukt in het voltijdse vijf dagenweekstelsel.

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

### 6.2. De berekening van de vakantieduur

De wettelijke vakantieduur van een werknemer zal als volgt worden bepaald:

Voor elke tewerkstellingssituatie tijdens het vakantiejaar wordt het totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en de in aanmerking genomen inactiviteitsdagen samengeteld en omgezet in het standaardstelsel van de vijf dagenweek volgens artikel 36 van de wet van 30 maart 1967. 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 dagen in een bepaalde tewerkstellingssituatie.
- R** = het gemiddeld aantal dagen per week waarin de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract.
- Q** = het gemiddeld aantal uren per week waarin de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract.
- S** = het gemiddeld aantal uren per week waarin een voltijdse werknemer geacht wordt te werken.

Het resultaat van deze berekening is een aantal gewogen dagen, uitgedrukt in voltijds equivalente dagen in het vijf dagenweekstelsel, met 2 decimalen.

De resultaten van de verschillende tewerkstellingssituaties in eenzelfde vakantiejaar worden samengeteld. Er wordt geen rekening gehouden met de decimalen die kleiner zijn dan vijftig. Wanneer de decimalen gelijk aan of groter zijn dan vijftig, wordt er afgerond naar de hogere eenheid.



Het totaal aantal vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft wordt vastgesteld op basis van het aldus bekomen totaal, zich baserend op de tabel die opgenomen is in artikel 35 van het koninklijk uitvoeringsbesluit van 30 maart 1967 ( zie hierna). Het betreft een aantal dagen omgezet naar het voltijds vijfdagenweekstelsel.

In principe, indien de werknemer was tewerkgesteld bij werkgevers die aangesloten zijn bij verschillende vakantiefonds, kan deze berekening uitmonden in een aantal vakantiedagen dat hoger is dan 20. Het eindresultaat zal echter steeds beperkt worden tot vier vakantieweken.

#### Voorbeeld

Een arbeider die het bedrijf verlaten heeft met verbrekingsvergoedingen die een lange periode dekken, en die tegelijk nieuw werk gevonden heeft bij een werkgever die aangesloten is bij een ander vakantiefonds, kan als resultaat van de berekening « 40 » dagen in het stelsel van de 5-dagenweek krijgen. Zijn rechten worden echter beperkt tot 20 dagen. Het is de gebruiker van het door het vakantiefonds afgeleverde attest die de beperking moet toepassen.

#### Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde inactiviteitsdagen

#### Aantal wettelijke vakantiedagen (standaard uitgedrukt in dagen in voltijds vijfdagenweekstelsel)

<b>231 en meer</b>	<b>20</b>
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

**Er wordt dus steeds rekening gehouden met de beperking van de maximale vakantieduur tot vier weken, wat ook het eindresultaat van de berekening voor een heel jaar is.**

Ter illustratie vindt u hierna een voorbeeld van berekening van de vakantieduur.

Een arbeider heeft in de loop van het vakantiedienstjaar 2016 de volgende prestaties verricht:

- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 28 uren/week (4 dagen/week);
- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 38 uren/week (5 dagen/week).

### ***1ste stap: omzetting van de gegevens naar een voltijds vijfdaagstelsel***

- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 28 uren/week (4 dagen/week) geeft als resultaat :  
 $6 \text{ maanden} = 26 \text{ weken} \times 4 \text{ (arbeidsstelsel)} = 104 \text{ dagen}$   
 $104 \times 5 \text{ (= omgezet naar de vijfdaagweek)} = 520$   
 $520 : 4 \text{ (= arbeidsstelsel)} = 130$   
 $130 \times 28 \text{ (aantal werkuren)} = 3\,640$   
 $3\,640 : 38 \text{ (= normale werkweek)} = 95,79 \text{ dagen.}$
- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 38 uren/week (5 dagen/week) geeft als resultaat :  
 $6 \text{ maanden} = 26 \text{ weken} \times 5 \text{ (arbeidsstelsel)} = 130 \text{ dagen}$   
 Hier moet geen omzetting worden verricht aangezien deze persoon voltijds werkt in het vijfdaagweekstelsel.

### ***2de stap: vaststelling van het aantal vakantiedagen***

Totaal aantal dagen waarop de vakantieduur wordt berekend:  
 $95,79 \text{ dagen} + 130 \text{ dagen} = 225,79 \text{ dagen.}$

Afgerond = 226 dagen.

226 dagen geven recht op 19 vakantiedagen uitgedrukt in het voltijds vijfdaagweekstelsel.

# 7.

## Vaststelling van het bedrag van het vakantiegeld

### 7.1. Wettelijk vakantiegeld betaald door een vakantiefonds

De arbeiders, leerling-arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars ontvangen via de RJV of een bijzonder vakantiefonds, waarbij de werkgever die hen tewerkstelt aangesloten is, het vakantiegeld voor de wettelijke vakantiedagen waarop zij recht hebben.

Het wettelijk vakantiegeld is thans als volgt samengesteld:

- een enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het loon voor maximum 4 weken;
- een dubbel vakantiegeld voor deze 4 vakantieweken.

*Noot*

*Het dubbel vakantiegeld voor de 4de vakantieweek werd geleidelijk aan geïntegreerd. Het interprofessioneel akkoord 2001-2002 integreerde vanaf het vakantiejaar 2001 het dubbel vakantiegeld voor de volledige vierde vakantieweek*

### 7.2. Berekeningswijze van het wettelijk vakantiegeld

Voor het vakantiejaar 2017, vakantiedienstjaar 2016, stemt het wettelijk vakantiegeld overeen met:

15,38% van de brutolonen van het vakantiedienstjaar aan 108 %, die als basis hebben gediend voor de berekening van de RSZ-bijdragen, eventueel vermeerderd met het geïndividualiseerd fictief loon voor de met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen.

Verminderd met:

- een solidariteitsinhouding van 1 %;
- een RSZ-bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld voor de eerste 3 weken en de eerste 2 dagen van de vierde vakantieweek, dat gelijk is aan 6,8 % van de brutobezoldigingen. Deze bijdrage is gelijk aan het percentage van de RSZ-werknemersbijdragevoeten die ingevolge de onderwerping aan de sociale zekerheid moeten worden betaald;

*Noot*

*Deze inhouding is niet toepasselijk op het dubbel vakantiegeld voor de overige dagen van de vierde vakantieweek.*

- een bedrijfsvoorheffing van :
  - 17,16 % op de belastbare vakantiegelden tot € 1 320;
  - 23,22 % op de belastbare vakantiegelden boven € 1 320.

Het nettovakantiegeld van minder dan 10,00 euro per dienstjaar en per vakantiefonds wordt niet uitbetaald.

Het saldo dat, ten gevolge van een wijziging aan de vakantierekening van een arbeider, na een eerste betaling verschuldigd is, zal niet uitbetaald worden indien het, per vakantiefonds en per dienstjaar, niet ten minste netto 10,00 euro bedraagt.

### 7.3. Berekeningspercentages voor de vaststelling van het bedrag van het vakantiegeld voor het vakantiejaar 2017

#### Brutovakantiegeld

Het brutovakantiegeld bedraagt 15,38 % van de basisbezoldiging, d.w.z. de brutobezoldiging van het vakantiedienstjaar, gebracht op 108 % en eventueel vermeerderd met een fictief loon voor gelijkgestelde dagen, dat per dag gelijk is aan 100 % van het bij de R.S.Z. aangegeven dagloon en bestaat uit:

- enkelvoudig vakantiegeld = 8%
- dubbel vakantiegeld = 7.38% (=6,8% inhouding voor 3 weken en 2 dagen van de vierde vakantieweek + 0,58 % zonder inhouding)

#### Noot

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

#### Afhouding op het dubbel vakantiegeld

De afhouding op het dubbel vakantiegeld bedraagt 13,07 % en is een RSZ-bijdrage verschuldigd door de werknemer. Op basis van professionele akkoorden wordt deze bijdrage niet geïnd op het totaal van het dubbel vakantiegeld maar op een bedrag gelijk aan het dubbel vakantiegeld voor 3 weken en 2 dagen van de vierde vakantieweek (dus op het gedeelte dat 6,8 % vertegenwoordigt van het vakantiegeld dat in totaal 15,38 % bedraagt).

#### Solidariteitsafhouding

1 % van het brutovakantiegeld of 0,1538 % van de basisbezoldiging.

#### Belastbaar vakantiegeld

14,33744 % van de basisbezoldiging  
(= 15,38 % min de som van de twee hiervoor genoemde inhoudingen).

## Bedrijfsvoorheffing

- a) 17,16 % voor belastbare vakantiegelden tot € 1 320
- b) 23,22 % voor belastbare vakantiegelden boven € 1 320 €

## Nettovakantiegeld

11,87714 % of 11,00829 % van de basisbezoldiging

### Noot

Het nettovakantiegeld van minder dan € 10,00 per dienstjaar en per vakantiefonds wordt niet uitgekeerd.

Het saldo dat, ten gevolge van een wijziging aan de vakantierekening van een arbeider, na een eerste betaling verschuldigd is, zal niet uitbetaald worden, indien het, per vakantiefonds en per dienstjaar, niet ten minste netto € 10,00 bedraagt.

## Voorbeelden en berekeningswijze (met afronding)

Brutovakantiegeld onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van :

# 17,16 %

Gegevens	Bedrag	Percentages	Hoe berekenen?
<b>Basisbezoldiging</b>	<b>5 400,00 (1)</b>		
Aan 108 %	5 832,00 (2)		(1) x 1,08
Brutovakantiegeld (15,38 %)	896,96 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Afhouding op dubbel vakantiegeld	51,83(4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Solidariteitsafhouding	8,97 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Belastbaar vakantiegeld</b>	<b>836,16 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Bedrijfsvoorheffing tot € 1 320	143,48 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
boven € 1 320	zie 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 320	692,67 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
boven € 1 320	zie 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

## 23,22 %

Gegevens	Bedrag	Percentages	Hoe berekenen?
<b>Basisbezoldiging</b>	<b>21 070,00 (1)</b>		
Aan 108 %	22 755,60 (2)		(1) x 1,08
Brutovakantiegeld (15,38 %)	3 499,81 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Afhouding op dubbel vakantiegeld	202,24(4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Solidariteitsafhouding	35,00 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Belastbaar vakantiegeld</b>	<b>3 262,57 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Bedrijfsvoorheffing			
tot € 1 320	zie bis (7)		(6) x 0,1716
boven € 1 320	757,57 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 320	zie 8 bis (8)		(6) - (7)
boven € 1 320	2 505,00 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

### 7.4. Vaststelling spilbedrag brutoloon voor de bepaling van het bedrijfsvoorheffingspercentage

Het belastbaar bedrag van het vakantiegeld is onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van 17,16 % of 23,22 %.

Om u toe te laten het bedrijfsvoorheffingspercentage te bepalen met als enig gegeven het brutojaarloon aan 100 % of 108 % vindt u hierna de spilbedragen die toepasselijk zijn voor het vakantiejaar 2017.

Een brutojaarloon aan 100 % van 8 524,72 EUR (9 206,70 EUR à 108 %) is onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van 17,16 %.

Vanaf 8 524,73 EUR à 100 % (9 206,71 EUR à 108 %) wordt een bedrijfsvoorheffing toegepast van 23,22 %.

## Voorbeelden en berekeningswijze (met afronding)

Brutovakantiegeld onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van :

# 17,16 %

Gegevens	Bedrag	Percentages	Hoe berekenen?
<b>Basisbezoldiging</b>	<b>8 524,72 (1)</b>		
Aan 108 %	9 206,70 (2)		(1) x 1,08
Brutovakantiegeld (15,38 %)	1 415,99 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Afhouding op dubbel vakantiegeld	81,83 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Solidariteitsafhouding	14,16 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Belastbaar vakantiegeld</b>	<b>1 320,00 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Bedrijfsvoorheffing tot € 1 320	226,51 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
boven € 1 320	zie 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 320	1 093,49 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
boven € 1 320	zie 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

# 23,22 %

Gegevens	Bedrag	Percentages	Hoe berekenen?
<b>Basisbezoldiging</b>	<b>8 524,73 (1)</b>		
Aan 108 %	9 206,71 (2)		(1) x 1,08
Brutovakantiegeld (15,38 %)	1 415,99 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Afhouding op dubbel vakantiegeld	81,83 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Solidariteitsafhouding	14,16 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Belastbaar vakantiegeld</b>	<b>1 320,01 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Bedrijfsvoorheffing tot € 1 320	zie bis (7)		(6) x 0,1716
boven € 1 320	306,51 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 320	zie 8 bis (8)		(6) - (7)
boven € 1 320	1 013,50 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

## 7.5. Occasionele werknemers in de horeca

De gelegenheidsarbeiders in de horeca kunnen genieten van een bijzonder stelsel (voor maximum 50 dagen per jaar per werknemer en maximum 200 dagen per jaar per werkgever) :

- De sociale bijdragen worden berekend worden op basis van een forfaitair loonbedrag:
  - ofwel € 7,90 per uur (met een maximum van € 47,40 per dag);
  - ofwel € 47,40 per dag.
- De rechten van deze werknemers worden toegekend op basis van een gunstiger fictief loon:
  - ofwel € 106,82/7,6 X het aantal gepresteerde uren per dag (met een plafond op € 106,82);
  - ofwel € 106,82 per dag.

## 7.6. Nieuwe vorm van tewerkstelling in de Horecasector : de flexi-job

In het kader van de maatregelen om de horecasector te stimuleren, kan deze sector beroep doen op zogenaamde “flexi-jobs”, een nieuwe vorm van tewerkstelling die voordelig bijklussen mogelijk maakt voor iedereen die al voldoende sociaal verzekerd is via een hoofdjob : de flexi-job staat open voor de werknemers (arbeiders en bedienden) die in de 3 voorgaande kwartalen reeds bij een andere werkgever tewerkgesteld waren voor minimaal 4/5 van een voltijdse tewerkstelling.

De werknemer zal hiervoor een flexi-salaris ontvangen en recht hebben op een flexivakantiegeld dat zal betaald worden door de werkgever. Een werknemer tewerkgesteld als arbeider blijft dus arbeider voor zijn vakantie in zijn normale job maar wordt beschouwd als bediende voor zijn vakantie in de flexi-job.

Deze maatregel trad in werking op 1 december 2015 (Belgisch Staatsblad van 26/11/2015 – Wet van 16/11/2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken).

## 7.7. Vakantiegeld van een arbeider die gedurende het vakantiedienstjaar werd tewerkgesteld door het Rijk

De door de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers voorziene vakantie is slechts verschuldigd in verhouding tot de prestaties die de werknemer tijdens het vakantiedienstjaar cumuleerde in toepassing van die regeling.

Hieruit volgt dat een werknemer die van de vakantieregeling die van toepassing is op het door het Rijk bezoldigd personeel, en die overgaat naar de vakantieregeling die van toepassing is op de loonarbeiders, geen aanspraak kan maken op jaarlijkse vakantie in de regeling van loonarbeiders. De prestaties die hij telt in het kader van een statutaire tewerkstelling in de openbare sector kunnen niet in aanmerking worden genomen.

In het tegenovergestelde geval, wanneer een arbeider van de regeling van de privésector overgaat naar de regeling die toepasselijk is op personen bezoldigd door het Rijk, kan door de arbeider evenmin beroep worden gedaan op de wettelijke bepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers om hem toe te laten het recht op jaarlijkse vakantiedagen, die hij verworven heeft in toepassing van deze regeling, uit te oefenen in het kader van zijn nieuwe regeling, ongeacht het feit dat hij nog recht heeft op vakantiegeld voor de vakantiedagen die hem werden toegekend uit hoofde van zijn tewerkstelling als werknemer in de privésector.

*Noot*

*Het recht op vakantiedagen in de openbare sector wordt opgebouwd gedurende het jaar van de tewerkstelling.*



## 7.8. Vakantiegeld van een arbeider die bediende wordt

Een werknemer die in het vakantiedienstjaar als arbeider tewerkgesteld was ontvangt in het vakantiejaar zijn vakantiegeld via een vakantiefonds.

Wanneer deze werknemer in het vakantiejaar, hetzij het ganse jaar, hetzij een gedeelte ervan als bediende is tewerkgesteld, moet de werkgever het vakantiegeld berekenen rekening houdend met bepalingen die toepasselijk zijn op de bedienden, ook voor de periode dat de werknemer als arbeider was tewerkgesteld.

Hier toe neemt hij het brutovakantiegeld dat door een vakantiefonds werd toegekend, verminderd met de solidariteitsbijdrage, en trekt dit af van het vakantiegeld dat door hem zou dienen uitbetaald te worden indien deze werknemer gedurende het ganse vakantiedienstjaar bij hem als bediende in dienst was geweest.

Vervolgens moet hij nagaan of het berekende bedrag in mindering mag gebracht worden. De aftrek is evenwel beperkt tot het vakantiegeld dat door de huidige werkgever zou verschuldigd geweest zijn indien de arbeider in de hoedanigheid van bediende in zijn dienst gewerkt had.

Een wijziging van statuut van een werknemer die onderworpen is aan de wetten en besluiten met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de werknemers, mag in geen enkel geval leiden tot een verlies van de vakantie rechten.

## 7.9. Berekening van het vakantiegeld bij wijziging van statuut

### Voorbeeld 1

Een bediende leverde in 2016 gedurende zes maanden voltijdse prestaties als arbeider en gedurende drie maanden als bediende; de overige drie maanden was hij werkloos.

### Berekening vakantiegeld 2017

Deze bediende kan aanspraak maken op 15 dagen betaalde vakantie (in het vijf dagen weekstelsel). Het dubbel vakantiegeld bedraagt 1 026,28 €, namelijk: zijn maandwedde van 1 487,36 € x 92% x 9/12.

### Verrekening

Om de verrekening door te voeren, moeten we in eerste instantie het belastbaar bedrag vermeld op het rekeninguittreksel van het vakantiefonds omrekenen naar het brutobedrag van het vakantiegeld verminderd met de solidariteitsbijdrage die gelijk is aan 1%.

Deze omrekening gebeurt als volgt:

- Belastbaar bedrag vermeld op het rekeninguittreksel x 1,06199.

In een volgende stap gaan we na of we het berekende bedrag in mindering mogen brengen dan wel een lager bedrag. De aftrek is namelijk beperkt tot het vakantiegeld dat de huidige werkgever zou verschuldigd geweest zijn indien de arbeider in zijn dienst gewerkt had in de hoedanigheid van bediende.

- Belastbaar bedrag van het rekeninguittreksel(s) x 1,06199 vergelijken met de huidige wedde berekend over de tewerkstellingsperiode als arbeider in het vakantiedienstjaar x 15,38 %.

Het laagste van beide bedragen wordt in mindering gebracht.

In het kader van de inhoudingen moet dat bedrag opgesplitst worden in enkel en dubbel vakantiegeld.

. Verrekening :

enkel vakantiegeld: laagste bedrag x 8/15,38

dubbel vakantiegeld: laagste bedrag x 7,38/15,38

Voorbeeld 2

Een werknemer werkte het volledige jaar 2016 als arbeider. Voor de geleverde prestaties ontvangt hij in 2017 een rekeninguittreksel, waarop het belastbaar bedrag van 2 041,45 EUR staat vermeld. Vanaf 1 januari 2017 is deze werknemer tewerkgesteld als bediende.

**Berekening vakantiegeld 2017 :**

Het loon loopt verder bij de opname van de 20 vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft in het vijfdagenweekstelsel. Het dubbel vakantiegeld bedraagt 1 368,37 EUR (huidige wedde van 1 487,36 EUR x 92 %).

**Verrekening**

- De omrekening van het belastbaar bedrag naar het brutobedrag -1 %, levert een bedrag op van € 2 167,99 namelijk :  $€ 2 041,45 \times 1,06199 = € 2 167,99$ .
- De berekening in het kader van de eventuele beperking van de aftrek geeft een resultaat van € 2 745,07 namelijk  $€ 1 487,36 \times 12 \text{ maand} \times 15,38 \% = € 2 745,07$ .
- Het laagste van beide bedragen wordt verrekend :
- enkel vakantiegeld :  
 $€ 1 127,69 = € 2 167,99 \times 8/15,38$
- dubbel vakantiegeld :  
 $€ 1 040,29 = € 2 167,99 \times 7,38/15,38$ .

## 7.10. Overzicht berekening van het vakantiegeld bij wijziging van statuut

### Van arbeidersstatuut naar bediendenstatuut

#### Berekening van het vakantiegeld bij opname van de vakantie in het bediendenstatuut

enkel vakantiegeld	loon in overeenstemming met de opname van vakantiedagen (zie "Toelichting")	- RSZ - bijdragen
dubbel vakantiegeld	maandwedde x 92 % x maanden prestaties dienstjaar/12	- 13,07 % op 85 %

#### Verrekening van de vakantiecheque voor de tewerkstelling als arbeider

	- berekening : belastbaar vakantiegeld x 1,06199	
	- berekening : huidige wedde over de periode van tewerkstelling als arbeider in het vakantiedienstjaar x 15,38 %	
	- vergelijking bedragen	
- vakantiecheque	- verrekening :	
- gedeelte enkel vak.geld	- 8/15,38 van het laagste bedrag	
- gedeelte dubbel vak.geld	- 7,38/15,38 van het laagste bedrag	+ 13,07 % op 85 %

### Toelichting

Het enkel vakantiegeld dat aan de bediende wordt betaald bij de opname van vakantiedagen is - na aftrek van het enkel vakantiegeld dat aan de werknemer werd uitbetaald uit hoofde van zijn tewerkstelling als arbeider - onderworpen aan de inhouding van RSZ-bijdragen (KB 10.08.2001 - BS 21.09.2001).

Daarbij moet gepreciseerd worden dat deze vermindering alleen betrekking heeft op het enkel vakantiegeld berekend op de bij de RSZ aangegeven lonen, niet op de fictieve lonen die door het vakantiefonds werden toegekend.

Het is dus noodzakelijk dat de werkgever over de nodige gegevens beschikt om tot deze berekening over te gaan. Deze gegevens zijn vermeld op het rekeninguittreksel dat door het vakantiefonds, bij de uitbetaling van het vakantiegeld, aan de werknemer wordt overgemaakt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt de volgende formule toegepast:

$$\frac{B \times 100 \times 8\% \times X}{108 \quad 20^*}$$

waarbij B = brutobedrag voor de effectieve prestaties aan 108% van het vakantiedienstjaar

X = aantal vakantiedagen opgenomen door de werknemer;

(\*) = 5 dagen stelsel.

## 7.11. Vakantiegeld van een bediende die arbeider wordt

Een werknemer die overschakelt van het bediende naar het arbeidersstatuut heeft, op basis van zijn prestaties in de loop van het vakantiedienstjaar, recht op vakantiedagen in het daaropvolgend vakantiejaar.

Het vakantiegeld zal in dat geval afgerekend worden bij het einde van het bediendencontract.

Is de wijziging van statuut gekoppeld aan een wijziging van werkgever, dan voorziet het koninklijk uitvoeringsbesluit met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de werknemers in een afrekening in de vorm van een vertrekvakantiegeld.

Indien deze werknemer bij dezelfde werkgever wordt tewerkgesteld als arbeider, wordt de overgang van statuut op dezelfde wijze behandeld als bij een uitdiensttreding. Dit is logisch aangezien de statuutwijziging een grondige wijziging inhoudt van de bestaande arbeidsovereenkomst.

Heeft de wijziging plaats in de loop van het vakantiedienstjaar, dan ontvangt hij voor de periode die gedekt is door een arbeidsovereenkomst als arbeider het enkel en dubbel vakantiegeld van het bevoegde vakantiefonds.

### Voorbeeld

Een werknemer werkte het volledige jaar als bediende bij werkgever A. Bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst, op 31 december, ontvangt hij van deze werkgever het vertrekvakantiegeld. Vanaf 1 januari van het daaropvolgend jaar werkt hij als arbeider bij werkgever B.

Werkgever B zal voor de vakantiedagen die door deze werknemer genomen worden geen loon en geen dubbel vakantiegeld betalen gedurende dat vakantiejaar. Deze werden reeds vervroegd uitbetaald door werkgever A.

Vanaf het vakantiejaar dat volgt op het vakantiedienstjaar waarin deze werknemer prestaties leverde als arbeider, zal het enkel en het dubbel vakantiegeld worden uitgekeerd door het vakantiefonds waarbij de werkgever die hem tewerkstelt is aangesloten.

# 8.

## Betaling van het vakantiegeld

### 8.1. Tijdstip van betaling van het vakantiegeld

Het vakantiegeld wordt aan de arbeider, leerling-arbeider of aan de niet-zelfstandige kunstenaar uitgekeerd op het ogenblik dat hij zijn vakantie neemt en, bij splitsing van de vakantie, naar aanleiding van zijn hoofdvakantie.

De betaling vindt plaats ten vroegste op de eerste werkdag van de maand mei van het vakantiejaar.

#### *Noot*

*De arbeiders en leerling-arbeiders die worden tewerkgesteld door een onderneming die ressorteert onder het paritair comité van de diamantnijverheid en -handel ontvangen het vakantiegeld voor de vierde vakantieweek op het ogenblik dat deze vakantie wordt genomen.*

### 8.2. Betalingswijze van het vakantiegeld

Het vakantiegeld aan de werknemers wordt uitbetaald via overschrijving. De betaling via circulaire cheque is niet meer mogelijk, behalve op uitdrukkelijk verzoek van de werknemers. Deze aanvraag moet schriftelijk ingediend worden en zal elk jaar vernieuwd moeten worden.

De eventuele uitgiftekosten worden door de werknemer gedragen.

Om vakantiegeld te ontvangen, dient de werknemer zijn zichtrekeningnummer (IBAN) mee te delen aan de RJV (of bij het vakantiefonds waarbij zijn werkgever is aangesloten).

Hoe een Belgisch rekeningnummer meedelen?

Voor arbeiders van wie de werkgever is aangesloten bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie :

- rechtstreeks via internet op de website van de RJV: [www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be) – klikken op ‘mijn rekeningnummer meedelen’;
- online met elektronische identiteitskaart en een eID kaartlezer via de website [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) , rubriek “Burger” – “online diensten” - kiezen voor ‘Mijn vakantierekening’ , ‘Vakantiefonds: RJV’ en ‘Persoonsgegevens’;
- met een ondertekende brief met vermelding van naam, voornaam, adres, rijksregisternummer en zichtrekeningnummer, te versturen naar de RJV– Warmoesberg 48 – 1000 BRUSSEL;
- per e-mail naar [rjv@rjv.fgov.be](mailto:rjv@rjv.fgov.be) ;

- per telefoon : 02 627 97 60;

Voor arbeiders van wie de werkgever is aangesloten bij een ander vakantiefonds dan de RJV , zijn enkele van de mogelijkheden :

- online met elektronische identiteitskaart en een eID kaartlezer via de website [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) , rubriek “Burger” – “online diensten” - kiezen voor ‘Mijn vakantierekening’, ‘het bevoegd Vakantiefonds’ en ‘Persoonsgegevens’;
- een invuldocument aanvragen aan het vakantiefonds waarbij hun werkgever is aangesloten;

Hoe een buitenlands rekeningnummer meedelen?

Voor de arbeiders van wie de werkgever is aangesloten bij de RJV :

- Het aanvraagformulier voor bankoverschrijving L76 invullen. Dit formulier vindt u op onze website [www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be) , in de rubriek « Onze formulieren » ;
- Het volledig ingevuld, ondertekend en door de bank gevalideerd formulier zenden naar : RJV – War-moesberg 48 – B-1000 Brussel- België .

Voor de arbeiders van wie de werkgever is aangesloten bij een ander vakantiefonds :

- Contact opnemen met het vakantiefonds waarbij hun werkgever is aangesloten.

### 8.3. Terugvordering van ten onrechte uitbetaald vakantiegeld

Elk onverschuldigd vakantiegeld (of gedeelte ervan) dient door de werknemer terugbetaald te worden. Nochtans wordt elk ten onrechte uitbetaald vakantiegeld van minder dan 10,00 EUR niet teruggevorderd op voorwaarde dat dit ten onrechte uitbetaald vakantiegeld geen gevolg is van oneerlijke praktijken.

De beslissing tot niet terugvordering van een onverschuldigd vakantiegeld kan worden genomen volgens een daartoe opgesteld reglement en met voorafgaandelijk akkoord van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

### 8.4. Vakantiegeld van arbeiders die geen vakantie kunnen nemen

Wanneer het voor de arbeider, leerling-arbeider of niet-zelfstandige kunstenaar onmogelijk is vakantie te nemen ingevolge redenen die aanleiding geven tot gelijkstelling, wordt hem door het bevoegde vakantiefonds, op de normale datum zoals bepaald door de onderneming, en dit ten laatste op 31 december van het vakantiejaar, het vakantiegeld uitgekeerd waarop hij recht heeft. De vakantiedagen waarop hij recht heeft zijn niet overdraagbaar naar het daarop volgende burgerlijk jaar.

Indien een arbeider zijn vakantie niet kan nemen voor 31 december van het jaar waarin de vakantie wordt toegekend ingevolge ziekte, verbiedt de wetgeving dat het vakantiegeld wordt gecumuleerd met de ongeschiktheidsuitkeringen die door het ziekenfonds worden betaald.

De werkgever ontvangt dan een formulier van het ziekenfonds waarop hij het aantal wettelijke vakantiedagen moet invullen waarop die werknemer nog recht heeft op het ogenblik waarop de arbeidsongeschiktheid aanving.

Het ziekenfonds zal aan de werknemer een «vakantieperiode» voorstellen. Tijdens deze «fictieve vakantie» zal hij geen ongeschiktheidsuitkeringen ontvangen. Gebeurt dit niet, dan zal de mutualiteit in de loop van de maand december van het vakantiejaar de dagen die gedekt zijn door zijn vakantiegeld in mindering brengen van de uit te keren ongeschiktheidsuitkeringen.

Eenzelfde regeling wordt ook toegepast in de werkloosheidsreglementering. Ook daar is een cumulatie van vakantiegeld met een werkloosheidsvergoeding niet mogelijk.

## 8.5. Beslag en overdracht van het vakantiegeld

De schuldeiser die de betaling wenst te bekomen van de bedragen die zijn schuldenaar hem moet betalen, heeft de mogelijkheid zich tot het vakantiefonds te richten waarbij de werkgever die de schuldenaar tewerkstelt aangesloten is.

Dit recht kan op twee verschillende manieren worden uitgeoefend, hetzij onder de vorm van een beslag onder derden krachtens het Gerechtelijk wetboek, hetzij onder de vorm van een loonoverdracht krachtens de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, en dit binnen de loongrenzen opgelegd bij artikel 1409, §1, van het Gerechtelijk wetboek.

« Bedragen uitgekeerd ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, een leerovereenkomst, een statuut, een abonnement, alsmede die welke worden uitgekeerd aan personen die tegen loon onder het gezag van een ander persoon arbeid verrichten buiten een arbeidsovereenkomst en het vakantiegeld betaald krachtens de wetgeving op de jaarlijkse vakantie, kunnen onbeperkt overgedragen of in beslag genomen worden, voor het gedeelte van hun totaal bedrag boven € 1 407 per kalendermaand (...) ».

Hierna volgt een tabel met de voor beslag en overdracht vatbare bedragen die betrekking hebben op het vakantiegeld uitgekeerd voor het vakantiejaar 2017.

Vakantiejaar	2017
Onbeperkt boven	€ 1 407,00
Niet vatbaar tot	€ 1 085,00
Vatbaar tot 20% in totaal	van € 1 085,01 tot € 1 166,00
Vatbaar tot 30% in totaal	van € 1 166,01 tot € 1 286,00
Vatbaar tot 40% in totaal	van € 1 286,01 tot € 1 407,00
Verhoging bedragen per kind ten laste	€ 67,00

Het deel dat voor beslag of overdracht vatbaar is moet berekend worden op het totaal van de bedragen die door het vakantiefonds aan de werknemer wordt toegekend. Dus zowel op het enkel vakantiegeld, in feite het uitgesteld loon en het vakantiegeld, genaamd dubbel vakantiegeld.

Bij verzet van de werknemer kan het vakantiefonds geen enkele inhouding verrichten op het enkel en het

dubbel vakantiegeld, met het oog op de uitvoering van de overdracht, zonder dat deze geldig werd verklaard door het vrederegerecht. Het vakantiefonds kan pas na de eerste uitbetaling die volgt op de ontvangst van de betekening een overdracht uitvoeren.

## Bepalingen inzake kind ten laste

Na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van 30 november 2006 van het koninklijk besluit van 23 november 2006 tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 december 2004 ter uitvoering van artikelen 1409, §1, vierde lid, en 1409, § 1bis, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek inzake de beperking van de inbeslag-neming wanneer er kinderen ten laste zijn, alsmede van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en van het ministerieel besluit van 23 november 2006 tot vaststelling van het model van het aangifteformulier voor kind ten laste, is de reglementering betreffende de kinderen ten laste in werking getreden op 1 februari 2007.

Voor het vakantiejaar 2017 wordt het voor beslag of overdracht vatbare bedrag, binnen de grenzen ervan, verminderd met **€ 67,00** per kind ten laste.

De door de schuldeiser aan de werknemer gerichte kennisgeving van beslaglegging of voornemen tot uitvoering van de overdracht moet, op straffe van nietigheid, het aangifteformulier van kind ten laste bevatten.

De werknemer die aanspraak kan maken op een verhoging van zijn inkomsten die niet vatbaar zijn voor beslag of overdracht in toepassing van artikel 1409, §1, vierde lid, of 1409, § 1bis, vierde lid, doet hiervan aangifte, afgegeven tegen ontvangstbewijs, aan de derde-beslagene of de gecedeerde schuldenaar en in afschrift aan de schuldeiser of verzonden aan dezen bij aangetekende brief. Het gebruik van het aangifteformulier voor kind ten laste door de werknemer is niet verplicht. Evenwel moeten de gegevens van het officiële aangifteformulier op de aangifte van de werknemer voorkomen.

De verklaring zal rechtskracht hebben vanaf de maand volgend op de ontvangst ervan door de derde-beslagene of de gecedeerde schuldenaar voor zover deze beschikt over een termijn van tien werkdagen vóór de gewone datum van de betaling, voor zover de hoedanigheid van kind ten laste wordt vastgesteld overeenkomstig het formulier en één van de bewijsmiddelen bedoeld in artikel 1409quater van het Gerechtelijk Wetboek en voor zover de werknemer op erewoord verklaart dat het kind niet beschikt over inkomsten waarvan het bedrag hoger is dan door de Koning bepaald of dat zijn inkomsten het voorwerp zijn geweest van een gemeenschappelijke belastingsaangifte.

De derde-beslagene of de gecedeerde schuldenaar moet geen brief opstellen. De derde-beslagene of de gecedeerde schuldenaar heeft een beoordelingsbevoegdheid, die beperkt is tot een controle van de documenten: hij beoordeelt of de voorgelegde stukken onvoldoende of onvolledig zijn. In dit laatste geval, houdt de derde-beslagene of de gecedeerde schuldenaar geen rekening met de aanvraag en hij brengt de aanvrager op de hoogte. Hij wacht op een gerechtelijke beslissing. Hetzelfde geldt indien de schuldeiser de aanvraag betwist.

Het aangifteformulier voor kind(eren) ten laste kan gedownload worden via de website van de RJV.

## 8.6. Bescherming tegen beslag op inkomsten gestort op een bankrekening

Bedragen die de werkgever van de schuldenaar stort op een zichtrekening van de schuldenaar worden vermoed, tot anders bewezen is, gedeeltelijk onvatbaar te zijn voor beslag of overdracht overeenkomstig artikel 1409, § 1.

Dit vermoeden geldt alleen bij de verhoudingen tussen de schuldenaar en zijn schuldeiser.



Het KB van 4 juli 2006 (BS 14.07.2006) heeft de nadere regels bepaald die het mogelijk maken een bijzondere code bij de in de artikelen 1409, 1409bis en 1410 bedoelde bedragen te vermelden op het ogenblik waarop deze bedragen ingeschreven worden op de creditzijde van de zichtrekening. Deze bijzondere code wordt vermeld op het uittreksel van de zichtrekening.

Dit betekent dat de bedragen onvatbaar voor beslag eveneens beschermd zijn.

## 8.7. Vakantiegeld voor bepaalde werknemers-grensarbeiders

Als grensarbeider ontvangt u uw vakantiegeld op dezelfde wijze als een werknemer die in België woonachtig is.

### Inwoners van België

Wat de grensarbeiders betreft die inwoner zijn van België en hun activiteit in de Franse grensstreek uitoefenen, wordt de huidige grensarbeidersregeling afgeschaft met terugwerkende kracht op 1 januari 2007. Hun bezoldigingen zijn dus in principe vanaf die datum uitsluitend belastbaar in Frankrijk.

### Inwoners van Frankrijk

Voor de inwoners van Frankrijk die hun werkzaamheid in de Belgische grensstreek uitoefenen, blijft de grensarbeidersregeling onder bepaalde voorwaarden van toepassing op bezoldigingen die worden verkregen tot het einde van het jaar 2033.

Sommige werknemers gedomicilieerd in Nederland en tewerkgesteld in welbepaalde ondernemingen van de sector van de zeevisserij kunnen ook genieten van de vrijstelling van inhouding.

## 8.8. Vakantiegeld van overleden arbeiders

Het vakantiegeld van een overleden arbeider wordt verdeeld over zijn rechthebbenden op het ogenblik waarop de overledene recht zou hebben gehad op dit vakantiegeld voor de prestaties die hij heeft geleverd gedurende het vakantiedienstjaar.

Als erfgenaam of als rechthebbende op een vakantiegeld van een overleden arbeider dient u aan het bevoegde vakantiefonds een bewijs van rechthebbende overmaken:

### 1. Wie heeft recht op nalatenschap vakantiegeld?

Het vakantiegeld dat niet aan de overleden gerechtigde werd uitgekeerd is, in de volgende orde, betaalbaar aan :

- 1) de echtgeno(o)t(e) met wie de gerechtigde samenleefde op het ogenblik van zijn overlijden;
- 2) de kinderen met wie de gerechtigde samenleefde op het ogenblik van zijn overlijden;
- 3) iedere andere persoon die met de gerechtigde samenleefde op het ogenblik van zijn overlijden;
- 4) de persoon die in de verplegingskosten heeft bijgedragen;
- 5) de persoon die de begrafeniskosten heeft betaald.

Indien er in dezelfde categorie meerdere rechthebbenden zijn, moet één van hen bij volmacht worden aangeduid om de achterstallen (bedrag verschuldigd aan de rechthebbenden) te ontvangen.

### 2. In welke gevallen moet men een aanvraag indienen?

Dit hangt af van de categorie van rechthebbende waartoe men behoort (zie punt 1). De overlevende

echtgeno(o)t(e) en de kinderen die officieel op hetzelfde adres als de overleden gerechtigde woonden, hoeven geen aanvraag in te dienen. De beschikbare vakantiegeden zijn ambtshalve betaalbaar. Alle andere rechtshabenden (zie punt 1, categorieën 3, 4 en 5) moeten een aanvraagformulier (model «Succ. 01») invullen dat beschikbaar is bij elk gemeentebestuur, of dat kan worden gedownload van de website van de RJV.

Het formulier moet door de rechthabende worden ingevuld. De juistheid van de gegevens moet worden bevestigd door de burgemeester van de gemeente waar de overledene zijn hoofdverblijfplaats had of de burgemeester van de gemeente waar de overledene samenleefde met één der rechthabenden.

### **3. Waar moet men de aanvraag indienen?**

Het ingevulde formulier wordt gestuurd naar de bevoegde instelling, te weten de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie of een bijzonder vakantiefonds. De bevoegde instelling is deze waarbij de werkgevers aangesloten zijn waar de rechthabende op vakantiegedeld werkte.

### **4. Wanneer moet de aanvraag worden ingediend?**

Zij moet worden ingediend binnen de termijn van 1 jaar. Die termijn begint te lopen op :

- de datum van overlijden
- OF
- de ontvangstdatum van het rekeninguittreksel na het overlijden.

### **5. Welke documenten moeten bij de aanvraag worden bijgevoegd?**

De betaalde facturen inzake de verplegingskosten of begrafeniskosten (of voor echt verklaarde kopieën ervan) indien de aanvraag op die basis werd ingediend (zie punt 1, categorieën 4 en 5).

### **6. Hoe kunnen de achterstallen worden betaald?**

Door overschrijving op financiële rekening. Bij gebrek hieraan met een circulaire cheque.

## **8.9. Vakantiegedeld van werkloze of bruggepensioneerde arbeiders**

Een werkloze of bruggepensioneerde arbeider heeft recht op vakantiegedeld in de loop van het vakantiejaar dat volgt op het vakantiedienstjaar waarin hij effectieve of gelijkgestelde prestaties heeft verricht.

Deze arbeiders hebben evenwel geen recht op vakantiedagen of vakantiegedeld voor de periode gedurende dewelke ze werkloos of bruggepensioneerd waren.

Volgens de vakantiereglementering kunnen alleen de periodes van economische werkloosheid of werkloosheid ingevolge staking worden gelijkgesteld met effectieve prestaties.

# 9.

## Aanvullende vakantie bij het aanvatten of het hervatten van een activiteit na een periode van langdurige onderbreking

### 9.1. Wettelijke basis

Bepalingen in verband met aanvullende vakantie werden opgenomen ingevolge artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en ingevolge de artikelen 3bis en 37quinquies tot 37duodécies van het KB van 30.03.1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Op 1 april 2012 trad een nieuwe maatregel in werking die het voor een werknemer mogelijk maakt om bij het aanvatten van een activiteit, of bij het hervatten ervan na langdurige inactiviteit, aanvullende vakantie te nemen.

Tot dit moment hadden werknemers in België enkel recht op vakantie indien zij het voorgaande kalenderjaar effectief prestaties hadden geleverd. Werknemers die een activiteit aanvatten (of hervatten) hadden bijgevolg gedurende hun eerste werkjaar (of jaar van werkhervatting) geen recht op vakantiedagen, noch op vakantiegeld.

Deze maatregel kwam er nadat de Europese Commissie ons land eerder in gebreke stelde. Voortaan handelt België conform een Europese richtlijn die elke werknemer het recht geeft op minstens vier weken vakantie per jaar, gedekt door vakantiegeld.

Deze vier weken vakantie moeten natuurlijk berekend worden in verhouding tot de prestaties van de werknemer. Indien hij tijdens het lopende jaar maar zes maanden gewerkt heeft zal hij slechts recht hebben op twee weken vakantie.

Het stelsel van de aanvullende vakantie werd in 2013 verder uitgebreid :

- **aanvullende vakantie na een deeltijds ouderschapsverlof**

Het koninklijk besluit van 30 augustus 2013 tot wijziging van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, wat het ouderschapsverlof betreft, treedt retroactief in werking op 1 april 2012 (BS 17 september 2013).

Onder “hervatting van activiteit” dient ook te worden verstaan elke activiteit van een werknemer die, vóór de hervatting van de activiteit, beoogd werd in artikel 2 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan. Het betreft werknemers die het werk hernemen na een periode van deeltijds ouderschapsverlof.

- **overschakelen van deeltijds naar voltijds en verhoging van het arbeidsstelsel**

Het koninklijk besluit van 30 augustus 2013 tot wijziging van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, wat het stelsel van de aanvullende vakantie betreft, treedt retroactief in werking op 1 januari 2013 (BS van 13 september 2013).

Wordt beschouwd als een hervatting van een activiteit,

- a) de deeltijdse werknemer die overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel tijdens het vakantiejaar;
- b) de deeltijdse werknemer die, tijdens het vakantiejaar, zijn arbeidsstelsel verhoogt met ten minste 20 % van een voltijds arbeidsstelsel ten opzichte van het gemiddelde van zijn arbeidsstelsel(s) tijdens het vakantiedienstjaar. Deze regel geldt voor de toegang tot het stelsel van de aanvullende vakantie van de werknemers voor wie de berekening van de duur van de vakantie ten opzichte van zijn arbeidsstelsel tijdens het vakantiedienstjaar leidt tot een tekort van ten minste vier dagen vakantie om aanspraak te kunnen maken op vier weken vakantie.

- **begrip van “aanvatten van een activiteit” en van “hervatting van een activiteit”**

Onder “aanvatten van een activiteit” moet worden verstaan, de situatie van een werknemer die voor het eerst wordt tewerkgesteld bij een of meerdere werkgevers in het algemeen werknemersstelsel, en dat tot wanneer de werknemer 4 weken vakantie heeft kunnen genieten, in verhouding tot zijn arbeidsstelsel op het tijdstip waarop hij zijn vakantiedagen opneemt. De aanvatting van een activiteit loopt tot het einde van het jaar dat volgt op het jaar tijdens hetwelk deze aanvatting heeft plaatsgevonden.

De “hervatting van een activiteit” loopt tot het einde van het jaar dat volgt op het jaar tijdens hetwelk deze hervatting heeft plaatsgevonden.

Het betreft preciseringen maar geen wijzigingen.

- **opnemen halve dagen aanvullende vakantie**

Artikel 9 van het koninklijk besluit van 30 augustus wijzigt artikel 64, 6° van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers vanaf 1 april 2012. Dit artikel geeft uitzonderlijke gevallen waarbij het nemen van vakantie in halve dagen mogelijk is.

De RJV en de Vakantiefondsen blijven verder uitsluitend volledige dagen aanvullende vakantie toekennen maar deze kunnen genomen worden per halve dagen. De wijziging laat toe om de vakantie (gewone en aanvullende) in halve dagen op te nemen wanneer deze aangevuld worden ofwel met een halve dag gewone inactiviteit, ofwel met een halve dag gewone of aanvullende vakantie.

## 9.2. Wie heeft recht op aanvullende vakantie?

Enkel die werknemers die in België een activiteit aan- of hervatten hebben recht op aanvullende vakantie.

Onder “hervatten van een activiteit” wordt verstaan: elke hervatting van een activiteit na een stopzetting of volledige opschorting van de arbeidsovereenkomst. Het gaat hier bijvoorbeeld om tewerkstelling na:

- een periode van volledige werkloosheid
- verlengde ongeschiktheid (ziekte)
- loopbaanonderbreking
- voltijds of deeltijds ouderschapsverlof
- ...

Dit slaat ook op:

- de werknemer die na een periode van activiteit in het buitenland zijn activiteit als loontrekkende terug in België uitoefent
- de zelfstandige die overgaat naar het statuut van loontrekkende
- de werknemer die van de openbare naar de privésector overstapt.

## 9.3. Hoe genieten van de aanvullende vakantie?

Om te kunnen genieten van aanvullende vakantie moet de werknemer **gedurende minstens drie maanden** (90 kalenderdagen) een activiteit uitgeoefend hebben. De drie maanden moeten vallen binnen de twaalf maanden volgend op het aan- of hervatten van een activiteit. Het moet niet noodzakelijk een ononderbroken periode of een periode van voltijdse prestaties zijn.

Deze aanlooperperiode van drie maanden moet vallen in eenzelfde kalenderjaar. Als de twaalf maanden die volgen op de aan- of hervatting van de activiteit verspreid zijn over twee kalenderjaren moet er in elk kalenderjaar drie maanden in acht genomen worden.

Voor de berekening van deze drie maanden aanlooperperiode wordt rekening gehouden met de dagen waarop gewerkt werd alsook met de inactiviteitsdagen die, volgens de regels van het stelsel van jaarlijkse vakantie, hieraan gelijkgesteld worden.

Na de aanlooperperiode van drie maanden kan de werknemer verder aanvullende vakantie krijgen op basis van zijn prestaties. Hij hoeft niet telkens drie maanden te wachten.

Merk op dat de aanvullende vakantie slechts opgenomen kan worden door werknemers die nog in **actieve dienst** zijn en die hiervoor een **aanvraag** ingediend hebben.

### - Voor arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars

De aanvraag voor aanvullende vakantie moet ingediend worden bij het bevoegde vakantiefonds of bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. Dit kan met een speciaal formulier dat op de website van de RJV (<http://onva-rjv.fgov.be/nl/content/hoe-genieten-van-de-aanvullende-vakantie>) gedownload kan worden.

Het aanvraagformulier moet ingevuld worden door de werknemer en zijn werkgever. Men dient het ten vroegste te versturen 15 dagen vóór de laatste week van de aanlooperperiode en ten laatste op 31 december van het vakantiedienstjaar.

Indien er **meerdere vakantiefondsen** bevoegd zijn voor de toekenning van het aanvullend vakantiegeld volstaat één aanvraag. Elk vakantiefonds zal een deel van het vakantiegeld betalen op basis van de gegevens waarover het beschikt en in verhouding tot het aantal dagen aanvullende vakantie dat de werknemer aanvraagt.

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

#### - Voor bedienden

Aangezien het aanvullend vakantiegeld voor bedienden betaald wordt door de werkgevers dient de aanvraag ingediend te worden bij de werkgever.

Voor meer informatie kan u terecht op de portaalsite van de sociale zekerheid:

<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/verlof-tijdskrediet-en-loopbaanonderbreking/jaarlijkse-vakantie/aanvullende-vakantie-voor-bedienden>.

## 9.4. Hoe wordt de duur van de aanvullende vakantie berekend?

Het gaat om dezelfde berekeningsmethode als voor de duur van de gewone vakantie maar met dat éne verschil dat de eerste vijf dagen aanvullende vakantie slechts aangevraagd kunnen worden na een periode van activiteit van 3 maanden (de zogenaamde “aanlooperperiode”).

**Belangrijke opmerking:** Het totaal aantal dagen gewone vakantie en aanvullende vakantie mag nooit het aantal vakantiedagen dat in verhouding tot de reeds in het vakantiedienstjaar geleverde prestaties berekend wordt, overschrijden.

#### Een concreet voorbeeld:

Peter begint te werken op 1 juli 2017 in het arbeidsstelsel van 5 dagen per week. Zijn aanlooperperiode reikt dus van 1 juli tot 30 september (ofwel 3 maanden):

- Vanaf de laatste week van deze aanlooperperiode (ofwel op 24 september 2017) kan hij 5 dagen aanvullende vakantie aanvragen die hij voor 31 december 2017 moet opnemen;
- Vanaf de 4de maand van zijn contract (ofwel in oktober) kan hij in verhouding tot de geleverde prestaties andere dagen aanvullende vakantie aanvragen. Deze vakantie moet hij opnemen voor 31 december 2017 (ofwel maximum 5 dagen aanvullende vakantie erbovenop);
- Vanaf 1 januari 2018 heeft hij recht op 10 dagen gewone vakantie (overeenkomstig zijn prestaties in 2017) die hij moet opnemen voor 31 december 2018.

Dankzij deze berekeningsmethode kan hij 4 weken vakantie genieten tijdens de eerste 12 maanden van zijn contract: 2 weken aanvullende vakantie in 2017 en 2 weken gewone vakantie in 2018.



Peter kan nog twee weken aanvullende vakantie vragen in 2018. Hij zal ze echter slechts in het tweede semester 2018 kunnen opnemen (bijv. een week in oktober en één week eind december) want hij heeft in 2018 reeds recht gehad op twee weken gewone vakantie die zijn recht op vakantie voor het eerste semester dekken. Anders zou hij recht op 6 weken vakantie krijgen tijdens zijn eerste twaalf maanden werk, hetgeen hoger is dan hetgeen in de wet voorzien is.

Op die manier kan Peter 4 weken vakantie nemen in 2018 (twee weken gewone vakantie en twee weken aanvullende vakantie), hetgeen in verhouding is tot de prestaties die hij in het jaar 2018 geleverd heeft (ofwel 12 maanden werken).

### Enkele praktische voorbeelden

#### Voltijds zonder einddatum contract

Activiteitsjaar	Begin van de activiteit op 01/07/2017		Begin van de activiteit op 01/11/2017	
	Recht gewone vakantie	Recht aanvullende vakantie	Recht gewone vakantie	Recht aanvullende vakantie
2017	0	10	0	0
2018	10	10*	3	17
2019	20	0	20	0

\* dit recht op 10 dagen aanvullende vakantie kan slecht aangevraagd worden wanneer alle rechten op gewone vakantie 2018 uitgeput zijn en dus niet voor de maand juli 2018 (bijvoorbeeld in september voor de eerste 5 dagen en vanaf de maand december voor de laatste 5 dagen).

#### Voltijds met einddatum contract

Activiteitsjaar	Begin van de activiteit op 01/11/2017 (einde contract op 31/03/2018)		Begin van de activiteit op 01/01/2017 (einde contract op 31/12/2017)	
	Recht gewone vakantie	Recht aanvullende vakantie	Recht gewone vakantie	Recht aanvullende vakantie
2017	0	0	0	20
2018	3	2	20	0
2019	5	0	0	0

Activiteitsjaar	Begin van de activiteit op 01/07/2017 (einde contract op 30/06/2018)		Begin van de activiteit op 01/10/2017 (einde contract op 31/03/2018)	
	Recht gewone vakantie	Recht aanvullende vakantie	Recht gewone vakantie	Recht aanvullende vakantie
2017	0	10	0	5
2018	10	0	5	0
2019	10	0	5	0

**Halftijds bij twee werkgevers die bij 2 verschillende vakantiefondsen aangesloten zijn, zonder einddatum contract (begin van de activiteit op 01/07/2017)**

Activiteitsjaar	Recht gewone vakantie	Recht aanvullende vakantie
2017	0	5 + 5 (elk vakantiefonds verhoudingsgewijs)
2018	10	5 + 5* (idem)
2019	20	0

*\* dit recht op 10 dagen aanvullende vakantie kan slecht aangevraagd worden wanneer alle rechten op gewone vakantie 2018 uitgeput zijn en dus niet voor de maand juli 2018 (bijvoorbeeld in september voor de eerste 5 dagen en vanaf de maand december voor de laatste 5 dagen)*



## 9.5. Hoe wordt het vakantiegeld van de aanvullende vakantie berekend?

Hoewel we bij deze nieuwe regeling spreken over aanvullende vakantie betekent dit niet dat we hier kunnen spreken van extra vakantiegeld. Het vakantiegeld met betrekking tot deze aanvullende vakantie is immers de vervroegde betaling van een deel van het gewone vakantiegeld.

Voor de dagen aanvullende vakantie die opgenomen worden krijgt de werknemer een bedrag dat overeenstemt met het normaal loon (alsof hij gewerkt zou hebben).

Dit bedrag wordt het volgende jaar afgetrokken van het gewoon vakantiegeld waarop men normaal recht heeft (de som die hij dan ontvangt, is dus verminderd).

De berekening van het vakantiegeld voor de aanvullende vakantie is dezelfde als voor het gewoon vakantiegeld. Het percentage dat gebruikt wordt op de basislonen bedraagt evenwel 7,69% in plaats van 15,38% aangezien slechts een enkel en geen dubbel vakantiegeld toegekend moet worden.

Het brutovakantiegeld (vóór om het even welke inhouding) berekend voor de aanvullende vakantie, wordt vervolgens ter compensatie afgetrokken van het gewoon brutovakantiegeld op het ogenblik van de berekening ervan.

- Details van de berekening van het aanvullend vakantiegeld:

(1) Werkelijk loon 100%	
(2) Loon aan 108%	
(3) Fictief loon	
(4) Basisbezoldiging voor de berekening van het vakantiegeld	(2) + (3)
(5) Brutovakantiegeld	<b>7,69% x (4)(#)</b>
(6) Afhouding dubbel vakantiegeld	(5) x 0,057787*
(7) Solidariteitsbijdrage	1% x (5)
(8) Belastbaar aanvullend vakantiegeld	(5) - (6) - (7)
(9) Bedrijfsvoorheffing	17,16 of 23.22% x (8)
(10) Nettovakantiegeld	(8) - (9)
(11) Berekening van de afhouding op het nettovakantiegeld	

(#) Indien het berekend brutovakantiegeld hoger ligt dan het gevraagde recht op aanvullende vakantie moet een proportionele regel toegepast worden: (aangevraagd aantal dagen vakantie/berekend aantal dagen aanvullende vakantie) \* brutovakantiegeld.

\* De coëfficiënt  $0,057787 = 6,8/15,38$  (berekening van het dubbele vakantiegeld waarop de bijdrage toegepast wordt) x 13,07% (het percentage van de bijdrage)

- Details van de berekening van het gewoon vakantiegeld met compensatie van het vakantiegeld voor aanvullende vakantie:

(1) Werkelijk loon 100%	
(2) Loon aan 108%	
(3) Fictief loon	
(4) Basisbezoldiging voor de berekening van het vakantiegeld	(2) + (3)
(5) Brutovakantiegeld	15,38% x (4)
(5bis) Brutovakantiegeld na compensatie	(5) – te compenseren brutovakantiegeld
(6) Afhouding dubbel vakantiegeld	(5bis) x 0,057787*
(7) Solidariteitsbijdrage	1% x (5bis)
(8) Belastbaar aanvullend vakantiegeld	(5bis) - (6) - (7)
(9) Bedrijfsvoorheffing	17,16 of 23.22% x (8)
(10) Nettovakantiegeld	(8) - (9)
(11) Berekening van de afhouding op het nettovakantiegeld	

\* De coëfficiënt  $0,057787 = 6,8/15,38$  (berekening van het dubbele vakantiegeld waarop de bijdrage toegepast wordt) x 13,07% (het percentage van de bijdrage)

### - Voorbeelden van berekeningen van het vakantiegeld

#### Prestaties 2017 – Vakantiegeld voor « aanvullende » vakantie 2017

	Belastbaar ≤ € 1.320 (17,16 %)	Belastbaar > € 1.320 (23,22 %)
Werkelijk loon 100%	10.000,00	22.159,16
Fictief loon (ziekte, AO,...)	500,00	1.542,21
Brutoloon 108% + fictief loon	11.300,00	25.474,10
Brutovakantiegeld	868,97	1.958,96
Afhouding dubbel vakantiegeld	50,21	113,20
Solidariteitsbijdrage	8,69	19,59
Belastbaar vakantiegeld	810,07	1.826,17
Bedrijfsvoorheffing	139,01	424,04
<b>Nettovakantiegeld aanvullende vakantie</b>	<b>671,06</b>	<b>1.402,13</b>

**Prestaties 2016 - Vakantiegeld voor gewone vakantie 2017 met compensatie**

	<b>Belastbaar ≤ € 1.320 (17,16 %)</b>	<b>Belastbaar &gt; € 1.320 (23,22 %)</b>
Brutoloon 100%	10.000,00	22.159,16
Fictief loon (ziekte, AO,...)	500,00	1.542,21
Brutoloon 108% + fictief loon	11.300,00	25.474,10
Brutovakantiegeld voor compensatie	1.737,94	3.917,92
<i>Reeds uitbetaald brutovakantiegeld (aanvullende vakantie)</i>	868,97	1.958,96
Brutovakantiegeld na compensatie	868,97	1.958,96
Afhouding dubbel vakantiegeld	50,21	113,20
Solidariteitsbijdrage	8,69	19,59
Belastbaar vakantiegeld	810,07	1.826,17
Bedrijfsvoorheffing	139,01	424,04
<b>Nettovakantiegeld gewone vakantie</b>	<b>671,06</b>	<b>1.402,13</b>

# 10.

## Verjaring

### betreffende de vakantiegelden van de arbeiders en de leerling-arbeiders

Artikel 46 bis van de gecoördineerde wetten heeft betrekking op de verjaring van het vakantiegeld uitgegeven door de RJV of een bijzonder vakantiefonds.

#### 10.1. Verhaal van de arbeider

Na drie jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop het vakantiegeld betrekking heeft, heeft de arbeider geen verhaalmogelijkheid meer tegen de RJV of een bijzonder vakantiefonds ..., TENZIJ er een stuiting van de verjaring is.

Hoe moet de stuiting gebeuren ?

Een aangetekend schrijven, waarmee de uitbetaling van een vakantiegeld of van een aanvullend vakantiegeld aangevraagd wordt, of een voor de hoven en rechtbanken ingediende betwisting tegen de RJV of een bijzonder vakantiefonds stuit de verjaring.

Een handeling die de verjaring stuit heeft als gevolg dat een nieuwe termijn van drie jaar begint te lopen. Deze nieuwe termijn kan, zo vaak als nodig is, worden gestuit.

Zo zal, bv. behalve bij een handeling die de verjaring stuit, de verjaring van de vakantiegelden, en van de wijzigingen hieraan, m.b.t. het vakantiedienstjaar 2016, vakantiejaar 2017, per 1 januari 2020 intreden.

#### 10.2. Verhaal van de RJV

Na drie jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop het vakantiegeld betrekking heeft, heeft de RJV of het bijzonder vakantiefonds geen verhaalmogelijkheid meer tegen de arbeider ..., TENZIJ er volgens dezelfde modaliteiten als hiervoor, mutatis mutandis, een stuiting van de verjaring heeft plaatsgevonden.

Deze termijn bedraagt 2 jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop dat vakantiegeld betrekking heeft, in geval van een vergissing toe te schrijven aan het vakantiefonds.

Het beroep tegen de beslissingen tot terugvordering moet, op straffe van verval, ingediend worden binnen drie maanden vanaf de kennisgeving van de beslissing of de kennisneming ervan in geval van gebrek aan kennisgeving.

### 10.3. Rechtzettingen

De rechtzettingen, die een positieve of negatieve wijziging van het recht op vakantiegeld als gevolg hebben, en waarvan één van de partijen na het verstrijken van de verjaringstermijnen kennis zou hebben, mogen, bij gebrek aan een handeling tot stuiting, niet aan de basis liggen van een rechtsvordering tot terugbetaling of uitbetaling.

Concreet betekent dit dat de laattijdige rechtzettingen met betrekking tot de vakantiegelden niet meer in aanmerking komen voor een terugvordering, noch voor een uitbetaling.

### 10.4. Fraude

De verjaringstermijn bedraagt vijf jaar vanaf het vakantiedienstjaar waarop dat vakantiegeld betrekking heeft, indien de ten onrechte uitbetaalde uitkeringen werden verkregen door bedrieglijke handelingen of door valse of opzettelijk onvolledige verklaringen. In geval van bedrieglijke onderwerping aan de sociale zekerheidsregeling voor werknemers, heeft de eventuele teruggave van de vakantiegelden betrekking op een periode van maximum drie jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar waarop dat vakantiegeld betrekking heeft.

# 11.

## Inlichtingen te verstrekken aan de sociale verzekerde in het kader van het “Handvest van de sociaal verzekerde”

De wet van 11 april 1995 tot invoering van het handvest van de sociaal verzekerde is, sinds 1 januari 1997, van toepassing op de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en de bijzondere vakantiefondsen.

Sommige bepalingen van het handvest vergden evenwel een meer specifieke uitvoering via een koninklijk besluit.

Zo zijn de sociale instellingen verplicht, aan elke sociaal verzekerde die hiertoe een schriftelijke aanvraag indient, alle informatie te verschaffen betreffende zijn rechten en plichten.

De Koning heeft, voor bepaalde instellingen van sociale zekerheid, de modaliteiten vastgelegd. Hieruit volgt dat de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en de bijzondere vakantiefondsen verplicht zijn, aan de sociaal verzekerde, alle nodige inlichtingen te verstrekken met betrekking tot hun werkingssfeer, evenals de gegevens betreffende personen die bijkomende inlichtingen kunnen verstrekken. Hiertoe moet een regelmatig geactualiseerd document opgemaakt worden met de rechten en plichten van de sociaal verzekerden zoals ze worden bepaald in de wetgeving die door de instelling moet worden toegepast. Op verzoek wordt dit document gratis ter beschikking gesteld van de sociaal verzekerde.

*(Koninklijk besluit van 19 december 1997 tot uitvoering van artikel 3, eerste lid en van artikel 7, tweede lid, van de wet van 11 april 1995 tot invoering van het «Handvest van de sociaal verzekerde» - BS 23.12.1997).*

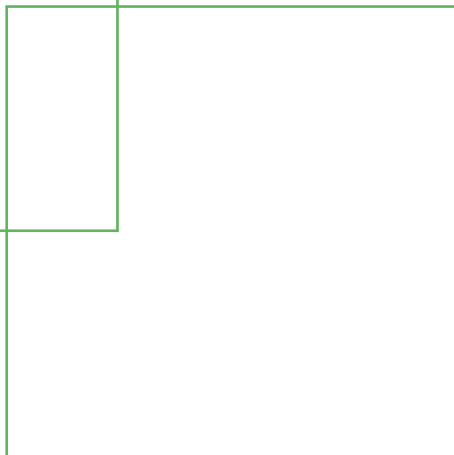
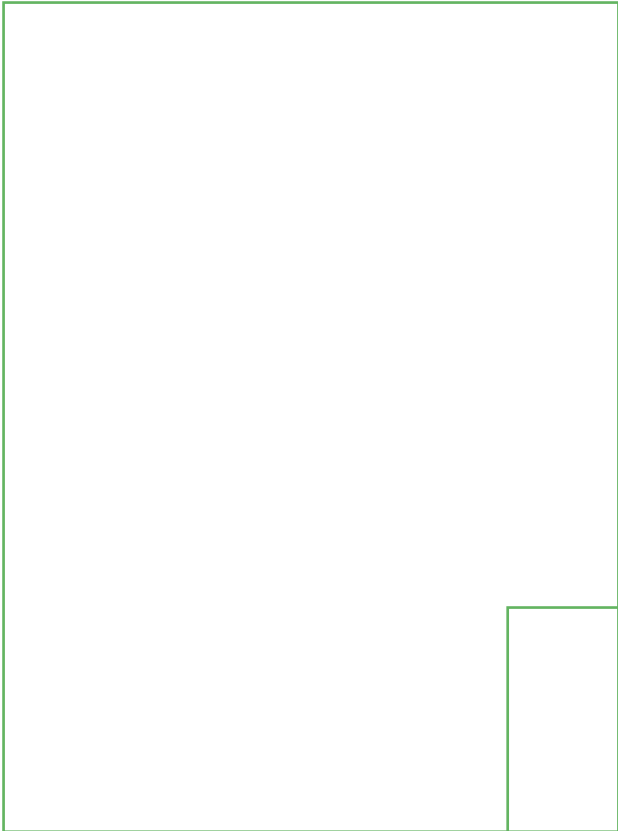
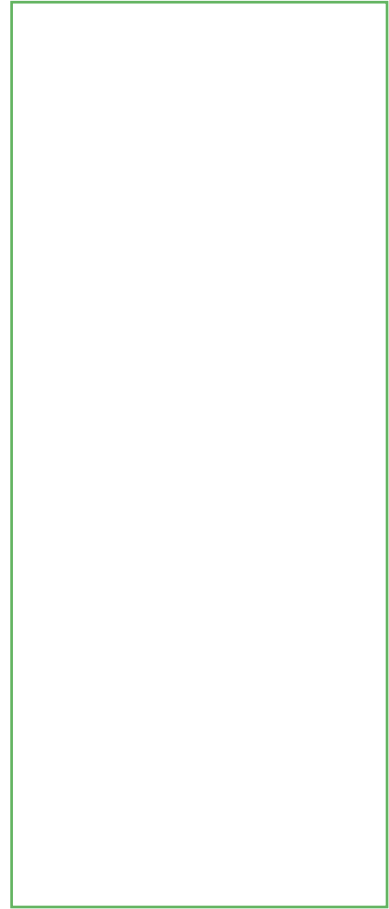
Verder bepaalde de Koning wat er onder dienstige inlichting moet worden verstaan. Hiermee wordt bedoeld elke vraag om inlichtingen, uitgaande van de sociaal verzekerde, die hem aanwijzingen kan geven over zijn individuele toestand inzake vakantiegeld uitgekeerd door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie of een bijzonder vakantiefonds. Deze aanwijzingen hebben betrekking op de toekenningsvoorwaarden en op de elementen die voor de vaststelling van het bedrag van het vakantiegeld in aanmerking worden genomen.

Wat het stelstel van de jaarlijkse vakantie van de arbeiders betreft, zijn de gegevens die verplicht medegedeeld moeten worden in de mededelingszone van de betalingsopdrachten van het vakantiegeld betaald door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en de bijzondere vakantiefondsen, de volgende:

- de naam en voornaam van de rechthebbende;
- de verwijzing naar de aard en de periode waarop de betaling betrekking heeft;
- het referentienummer.

*(Koninklijk besluit van 24.11.1997 ter uitvoering, voor het stelsel van de jaarlijkse vakantie van de werknemers, van sommige bepalingen van de wet van 11 april 1995 tot invoering van het «Handvest van de sociaal verzekerde», en tot wijziging van artikel 23 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers - BS 29.05.2002).*

# Het wettelijk stelsel voor bedienden en leerling- bedienden







# Inleiding

Een werknemer wordt beschouwd als bediende indien hij hoofdzakelijk intellectuele arbeid verricht. Het is die vaststelling die bepalend is of hij als bediende wordt beschouwd binnen de sociale zekerheidswetgeving van de loontrekkenden.

Personen waarvoor het genot van de sociale zekerheid werd uitgebreid en waarvan de arbeid van intellectuele aard is (uitzendkrachten, artiesten, enz...) worden, door de wettelijke bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, eveneens beschouwd als bedienden.

De toepassingsregels met betrekking tot de bedienden worden, in het kader van de wettelijke bepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, in deze brochure heel summier behandeld. Noch de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, noch de bijzondere vakantiefondsen zijn, voor wat betreft de uitbetaling van het vakantiegeld en de berekening van de vakantieduur voor deze categorie van werknemers, bevoegd.

Gegevens omtrent de reglementering die toepasselijk is op deze categorie van werknemers, kunnen bekomen worden bij de:

Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, Algemene Directie,  
Administratief Centrum Kruidtuin, Finance Tower,  
Kruidtuinlaan 50, bus 100 te 1000 Brussel,  
tel. 02/528 60 11  
e-mail adres: [dg-soc@minsoc.fed.be](mailto:dg-soc@minsoc.fed.be)  
of via de website [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).

Dit departement oefent een controlefunctie uit betreffende de reglementering inzake de jaarlijkse vakantie-reglementering die toepasselijk is op deze categorie van werknemers.

# 1.

## Vaststelling van de vakantieduur

### 1.1. Principe

Voor bedienden bedraagt de wettelijke vakantieduur 2 dagen per gepresteerde maand en met arbeid gelijkgestelde onderbreking in dienst van een of meerdere werkgevers gedurende het vakantiedienstjaar. Het resultaat ervan geeft het aantal vakantiedagen waarop de bediende recht heeft bij een tewerkstelling in het zesdagenweekstelsel.

De maximale vakantieduur in een zesdagenweekstelsel bedraagt dus 24 dagen, en 20 dagen in een vijfdagenweekstelsel.

### 1.2. Berekening bij in- en uitdiensttreding in de loop van een kalendermaand

Volgens de wettelijke bepalingen kan een bediende die in dienst treedt bij een onderneming of deze verlaat in de loop van een maand, geen aanspraak maken op 2 vakantiedagen voor die maand.

Bij ontstentenis van een wettelijke beschikking wordt evenwel aanvaard dat een tewerkstelling van minstens een halve maand in aanmerking komt voor een tewerkstelling van een volledige maand, of, dat de werkgever vakantie toekent proportioneel met de geleverde prestaties.

### 1.3. Berekening bij deeltijdse tewerkstelling

De wet geeft de deeltijdse werknemers het recht op jaarlijkse vakantie in verhouding tot hun arbeidsprestaties op het ogenblik dat de vakantie wordt toegekend.

Voor een deeltijdse werknemer gelden dezelfde regels als voor een voltijdse werknemer. Men moet echter rekening houden met de proportionaliteits- of evenredigheidsregel die moet worden toegepast.

### **Berekening bij deeltijdse arbeidsregeling in het vakantiedienstjaar en het vakantiejaar.**

De bediende of leerling-bediende heeft recht op 2 vakantiedagen per tewerkstellingsmaand in het vakantiejaar.

Elke verworven vakantiedag is gelijk aan een dag op basis van het arbeidsregime tijdens het vakantiejaar.

#### Voorbeelden

1) Een bediende werkt op maandag, dinsdag en woensdag.

Hij kan maximaal aanspraak maken op :

$$\frac{12 \text{ maanden} \times 2 \text{ vakantiedagen} \times 3 \text{ dagen normale activiteit}}{6 \text{ werkdagen per week}} = 12 \text{ vakantiedagen}$$

De 12 vakantiedagen moeten genomen worden op de normale activiteitsdagen zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst, dus op maandag, dinsdag en woensdag.

2) Een bediende werkt deeltijds, drie dagen per week, telkens 6 uur per dag.

Hij kan maximaal aanspraak maken :

$$\frac{8 \text{ maanden} \times 2 \text{ vakantiedagen} \times 3 \text{ dagen normale activiteit}}{6 \text{ werkdagen per week}} = 8 \text{ vakantiedagen}$$

Deze bediende kan dus aanspraak maken op 8 vakantiedagen van 6 uur.

### Berekening bij voltijdse tewerkstelling in het vakantiedienstjaar en een deeltijdse tewerkstelling in het vakantiejaar

Een bediende die overstapt van een «voltijdse tewerkstelling» naar een «deeltijdse tewerkstelling» heeft recht op 4 weken vakantie, waarvan elke vakantiedag overeenstemt met een arbeidsdag in het arbeidsregime waarin hij bij het nemen van de vakantie is tewerkgesteld.

Indien de arbeid in het vakantiejaar gespreid is over alle werkdagen van de week, heeft de bediende recht op 2 vakantiedagen per gepresteerde maand van het vakantiedienstjaar, waarbij elke vakantiedag overeenstemt met een gedeeltelijke arbeidsdag.

#### Voorbeeld

Een bediende die in het vakantiedienstjaar voltijds werkte en in het vakantiejaar deeltijds, bv. elke ochtend van maandag tot vrijdag, heeft recht op 4 weken vakantie in verhouding tot zijn tewerkstelling in het vakantiejaar. Hij heeft dus recht op 20 halve dagen vakantie.

Werkt de bediende over minder werkdagen per week, dan zullen de vakantiedagen verhoudingsgewijs beperkt blijven tot de arbeidsdagen die per week moeten worden gepresteerd, rekening houdende met het feit dat de deeltijdse werknemer niet meer dan 4 weken jaarlijkse vakantie kan genieten.

#### Voorbeeld

Een bediende die in het vakantiedienstjaar voltijds werkte en in het vakantiejaar deeltijds, bv. op maandag, dinsdag en donderdag, heeft recht op maximum:

$$\frac{24 \text{ vakantiedagen} \times 3 \text{ prestatiedagen}}{6 \text{ werkdagen per week}} = 12 \text{ vakantiedagen}$$

## Berekening bij deeltijdse tewerkstelling in het vakantiedienstjaar en een voltijdse tewerkstelling in het vakantiejaar

Een bediende die overstapt van een «deeltijdse» naar een “voltijdse” tewerkstelling kan aanspraak maken op een proportionele jaarlijkse vakantie.

Bij de berekening van de vakantieduur wordt rekening gehouden met de verhouding tussen de arbeidsduur in beide werkregelingen. Deze werknemer heeft dus recht op de helft van het aantal vakantiedagen die hij verworven heeft ingevolge zijn deeltijdse werkregeling, t.t.z. op eenzelfde aantal vakantiedagen als waarop hij recht zou hebben gehad indien hij gedurende het vakantiedienstjaar één dag op twee zou hebben gewerkt.

### Voorbeeld

*Een bediende werkt gedurende het ganse vakantiedienstjaar deeltijds en gedurende het vakantiejaar voltijds. Deze werknemer heeft recht op:*

$$\frac{24 \text{ vakantiedagen} \times 3 \text{ arbeidsdagen}}{6 \text{ werkdagen per week}} = 12 \text{ vakantiedagen}$$

## Berekening bij deeltijdse tewerkstelling met een variabel uurrooster in het vakantiedienstjaar en het vakantiejaar

Wanneer het arbeidsrooster van de deeltijdse werknemer volledig variabel is, moet de vakantieduur, volgens een advies van de Minister van Sociale Zaken, in uren worden uitgedrukt.

Om tot het aantal vakantie-uren te komen waarop de werknemer recht heeft moet men de tijdens het vakantiedienstjaar gepresteerde uren totaliseren en delen door het aantal gepresteerde arbeidsweken van de werknemer.

### Het aantal vakantie-uren wordt als volgt bepaald:

**vakantie-uren = gemiddelde arbeidsduur x 4 (= maximum aantal vakantieweken) x aantal gepresteerde arbeidsweken gedurende het vakantiedienstjaar: 52 weken.**

### Voorbeeld

*Een bediende presteerde gedurende het vakantiedienstjaar 272 uren gespreid over 17 weken..*

*De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is  $272 : 17 = 16$  uur per week.*

*De werknemer heeft in het vakantiejaar recht op :*

$$\frac{16 \text{ uur per week} \times 4 \text{ vakantieweken} \times 17 \text{ weken}}{52 \text{ weken}} = 21 \text{ vakantie-uren}$$

## Berekening bij een tewerkstelling van 2/3 en een voltijdse tewerkstelling gedurende het vakantiedienstjaar

Wanneer de tewerkstelling verschilt gedurende het vakantiedienstjaar moet de vakantieduur proportioneel worden berekend.

### Voorbeeld

*Een bediende werkte in een arbeidsstelsel van 2/3 gedurende 9 maanden van het vakantiedienstjaar.*

*Gedurende 3 maanden werkte deze bediende voltijds. De vakantieduur wordt als volgt vastgesteld:*

$$2 \text{ vakantiedagen} \times 2/3 \text{ prestaties} \times 9 \text{ maanden} = 12$$

$$\text{vakantiedagen} + 2 \text{ vakantiedagen} \times (12-9) = 18$$

*vakantiedagen in het arbeidsregime waarin hij werkt op het ogenblik dat hij zijn vakantie neemt.*

# 2.

## Inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld

De periodes die voor gelijkstelling in aanmerking kunnen worden genomen zijn vermeld in rubriek «Gemeenschappelijke bepalingen voor arbeiders, leerling-arbeiders, bedienden en leerling-bedienden».

In deze afdeling wordt eveneens melding gemaakt van de inactiviteitsperiodes die voor bedienden niet kunnen worden gelijkgesteld.

Volgende bepaling is enkel geldig voor bedienden en leerling-bedienden:

Sinds 2007 is het enkel vertrekvakantiegeld aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen onderworpen (Programmawet 27/12/2006 – BS 28/12/2006). Hierdoor worden voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantieduur de vakantiedagen die reeds gedekt worden door het enkel vertrekvakantiegeld op het ogenblik dat die vakantiedagen genomen worden (wanneer een bediende zijn werkgever verlaat, onder de wapens wordt geroepen of voltijds tijdscrediet neemt) niet als gelijkgestelde dagen maar als arbeidsdagen beschouwd.

Deze bepaling heeft betrekking op alle bedienden met uitzondering van bedienden tewerkgesteld in het kader van een overeenkomst bedoeld bij de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

# 3.

## Gelijkstellingsvoorwaarden

Een inactiviteitsperiode kan voor gelijkstelling met een periode van effectieve arbeid in aanmerking genomen worden indien de bediende, op het ogenblik waarop de gebeurtenis die aanleiding geeft tot gelijkstelling, verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, en deze arbeidsovereenkomst blijft bestaan gedurende de inactiviteitsperiode die voor gelijkstelling in aanmerking kan worden genomen.

Het is dus duidelijk dat de gelijkstelling van een inactiviteitsperiode eindigt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het ontbreken van een arbeidsovereenkomst heeft als gevolg dat deze werknemer niet meer onderworpen is aan de sociale zekerheid van de werknemers en bijgevolg uitgesloten is van de onderwerping aan de reglementering van de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

### *Voorbeeld*

*Een bediende heeft een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van 8 maanden. In de loop van de laatste maand van de arbeidsovereenkomst wordt hij ziek en dit gedurende meerdere maanden. Het is enkel de periode die gedekt is door de arbeidsovereenkomst die in aanmerking kan genomen worden voor gelijkstelling.*

# 4.

## Fictieve bezoldiging voor de gelijk te stellen inactiviteitsdagen

### 4.1. Vaststelling bij een vaste bezoldiging

De fictieve bezoldiging voor gelijk te stellen inactiviteitsdagen die, in toepassing van de reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld is gelijk aan de bezoldiging die aan de bediende of leerling-bediende verschuldigd is op het ogenblik dat de gelijkstelbare periode ingaat.

### 4.2. Vaststelling bij een variabel loon

Indien in de referteperiode onbezoldigde inactiviteitsperiodes voorkomen die, in het kader van de vakantiereglementering, met effectieve arbeid gelijkstelbaar zijn, moet er voor deze afwezigheden een fictief loon worden vastgesteld.

Het fictief dagelijks loon is gelijk aan het gemiddelde dagelijks loon over de 12 maanden die voorafgaan aan de arbeidsonderbreking. Dit daggemiddelde wordt vermenigvuldigd met het aantal gelijkgestelde inactiviteitsdagen.

# 5.

## Vaststelling van het bedrag van het vakantiegeld

### 5.1. Principe

In tegenstelling tot de regeling voor de arbeiders en de leerling-arbeiders waar het vakantiegeld enerzijds gefinancierd wordt door werkgeversbijdragen via de RSZ en de opbrengst van de plaatsing van de gelden, en, anderzijds, door de solidariteit tussen de werknemers onder de vorm van een solidariteitsbijdrage, wordt het vakantiegeld van de bediende en de leerling-bediende integraal ten laste gelegd van de werkgever.

Deze werknemers ontvangen hun vakantiegeld niet via een vakantiefonds maar het wordt hen rechtstreeks uitbetaald door de werkgever.

Tevens moet de werkgever, bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een bediende, bij zijn vertrek het vakantiegeld uitbetalen waarop de bediende nog recht heeft uit hoofde van de bij hem geleverde prestaties.

### 5.2. Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende met een vaste bezoldiging

Het enkel vakantiegeld van de bediende en de leerling-bediende is het normale dagloon dat door de werkgever wordt toegekend voor elke toegekende vakantiedag, en dit tot een maximum van 4 arbeidsweken per vakantiejaar.

Het wettelijk dubbel vakantiegeld voor 4 weken stemt, per gepresteerde of gelijkgestelde maand, overeen met 1/12de van 92% van het brutoloon van de maand waarin de vakantie wordt toegekend.

Normaliter moet het dubbel vakantiegeld worden toegekend op het ogenblik dat de werknemer zijn hoofdvakantie neemt.



### 5.3. Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende bij het einde van de arbeidsovereenkomst of bij beroepsloopbaanonderbreking

In de twee hiervoor geciteerde gevallen voorziet de wetgeving uitdrukkelijk in de betaling van een vertrekvakantiegeld.

Deze berekening kan ook worden toegepast wanneer de bediende van arbeidsregeling verandert.

*Noot*

- De periode gedurende de welke de werknemer in beroepsloopbaanonderbreking was wordt niet gelijkgesteld met een arbeidsperiode voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantie duur bij een latere tewerkstelling.

### 5.4. Berekening van het vakantiegeld voor een bediende die zijn vakantie nog niet heeft opgenomen

De werkgever moet aan de bediende het volgende betalen:

- 15,34% van het brutoloon dat hij bij hem verdiende tijdens het voorbije vakantiedienstjaar, eventueel verhoogd met een fictief loon voor de dagen van arbeidsonderbreking die werden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen;
- en,
- 15,34% van het brutoloon dat hij bij hem verdiende tijdens het lopend vakantiejaar, eventueel verhoogd met een fictief loon voor de dagen van arbeidsonderbreking die werden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.

### 5.5. Berekening van het vakantiegeld voor een bediende die zijn vakantie reeds heeft genomen

De werkgever betaalt aan de werknemer het vakantiegeld voor het lopende vakantiejaar, d.w.z. 15,34% van de brutobezoldiging, eventueel verhoogd met een fictief loon over het lopend jaar.

### 5.6. Berekening van het vakantiegeld voor een bediende die zijn vakantie reeds gedeeltelijk heeft genomen

De werkgever heeft reeds het dubbel vakantiegeld betaald voor het vorige vakantiedienstjaar aangezien de bediende zijn hoofdvakantie reeds genomen heeft.

De werknemer ontving reeds:

- het enkel vakantiegeld voor de reeds opgenomen vakantiedagen;
- het wettelijk dubbel vakantiegeld dat werd berekend op de maand waarin hij zijn hoofdvakantie heeft genomen.

De werknemer heeft bij zijn vertrek nog recht op:

- het enkel vakantiegeld voor de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft;
- het vertrekvakantiegeld voor het lopend vakantiejaar, dit is 15,34% van de brutobezoldiging van het lopend jaar, eventueel verhoogd met een fictief loon over hetzelfde jaar.

## 5.7. Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende met geheel veranderlijke wedde

Voor een bediende die geheel of gedeeltelijk met een variabel loon bezoldigd is wordt er, voor de berekening van het enkelvoudig vakantiegeld, rekening gehouden met de variabele wedde. Als berekeningsbasis van het enkelvoudig vakantiegeld nemen we het daggemiddelde van het variabel loon van de 12 maanden die de maand van de berekening voorafgaan. In het variabel loon zijn alle commissielonen en variabele premies inbegrepen.

Wanneer de bediende werkzaam is in een zesdagenweekstelsel bedraagt het maximum aantal arbeids- of gelijkgestelde dagen die per maand in aanmerking moeten worden genomen voor het berekenen van het daggemiddelde van het veranderlijk loon 25.

*Voorbeeld:*

*Een bediende die gedurende het vakantiedienstjaar 6 dagen per week werkzaam was heeft in de 12 maanden die zijn vakantie voorafgaan een variabel loon van € 19 831,48 ontvangen. Het aantal vakantiedagen waarop hij recht heeft is:*

$$12 \times 2 = 24 \text{ vakantiedagen ( zesdagenweekstelsel)}$$

$$\text{Het enkel vakantiegeld is gelijk aan : } \frac{19\,831,48 \text{ EUR} \times 24}{12 \times 25} = 1\,586,52 \text{ EUR}$$

$$\text{Het dubbel vakantiegeld is gelijk aan : } \frac{19\,831,48 \text{ EUR} \times 92\%}{12} = 1\,520,42 \text{ EUR}$$

Bij een tewerkstelling van minder dan 6 dagen per week staat het maximum aantal arbeids- en/of gelijkgestelde dagen, dat per maand moet in aanmerking genomen worden voor de vaststelling van het daggemiddelde, in verhouding tot de arbeidsregeling. De omrekening naar het 5-dagenweekstelsel gebeurt door te vermenigvuldigen met 1,2.

## 5.8. Vakantiegeld van bedienden die geen vakantie kunnen nemen

De programmawet van 27 december 2006 (BS 28 december 2006) breidt eveneens de gevallen uit waarin op het einde van het jaar vakantiegeld moet betaald worden voor niet genomen vakantiedagen, namelijk:

- de bediende in de onmogelijkheid was zijn vakantie geheel of gedeeltelijk op te nemen;
- in alle andere gevallen waarin de bediende, als gevolg van een schorsing van de arbeidsovereenkomst (andere dan voltijds tijdscrediet of oproeping onder wapens) onmogelijk al zijn verworven vakantiedagen of een deel ervan kon opnemen.

Indien de bediende zich in één van deze hypothesen bevindt, dient de werkgever ten laatste op 31 december van het vakantiejaar, aan de bediende het vakantiegeld te betalen voor de niet genomen vakantiedagen:

- het normale loon voor de nog niet genomen vakantiedagen op basis van het loon van de maand december;
- indien geen of geen volledig dubbel vakantiegeld werd betaald aan de bediende, een supplement gelijk aan 92 % van het loon van december waarop een breuk toegepast wordt in functie van de arbeidsregeling van de bediende en vermenigvuldigd met het aantal niet opgenomen dagen.

## 5.9. Vakantiegeld van een overleden bediende

In tegenstelling tot de reglementering die toepasselijk is voor de arbeiders en leerling-arbeiders, kunnen de rechthebbenden van een overleden bediende, mits voorlegging van een erfopvolging, de onmiddellijke uitbetaling vorderen van het vakantiegeld.

Het vakantiegeld wordt berekend volgens de modaliteiten die toepasselijk zijn voor de betaling van een vakantiegeld bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

## 5.10. Inhoudingen

Op 85/92en van het dubbel vakantiegeld wordt, zoals voor de arbeiders, de RSZ-werknemersbijdrage van 13,07% ingehouden.

Op het enkel vakantiegeld wordt de normale bedrijfsvoorheffing toegepast aangezien het een normaal loon is voor elke vakantiedag.

Het wettelijk dubbel vakantiegeld en het vertrekvakantiegeld worden beschouwd als een «uitzonderlijke vergoeding» en zijn onderworpen aan de terzake vastgestelde bedrijfsvoorheffingspercentages.

## 5.11. Verjaring van de verhaalmogelijkheid van de werknemer tegen de werkgever

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

# 6.

## Administratieve verplichtingen van de werkgever

### 6.1. Verplichtingen van de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever voor elk van de vakantiedienstjaren waarvoor dit nodig is, een «vakantieattest» verstrekken aan de bediende of leerling-bediende.

Wat de bediende interimaris betreft, moet het vakantieattest hem slechts bij het einde van het vakantiedienstjaar overgemaakt worden; indien zijn laatste tewerkstelling in hoedanigheid van interimaris echter voor het einde van het vakantiedienstjaar plaats had, moet het attest hem bij het einde van deze tewerkstelling overgemaakt worden.

Dit attest moet volgende gegevens vermelden:

- de periode gedurende welke de bediende of de leerling-bediende bij hem in dienst was en eventueel de gelijkgestelde periode;
- de overeengekomen arbeidsduur en, in voorkomend geval, de aangebrachte wijziging(en);
- de brutobedragen van het uitgekeerde enkel en dubbel vakantiegeld en, in voorkomend geval, de periodes waarop deze bedragen betrekking hebben;
- de bijdragen die door de werkgever betaald werden op de bedragen die aan de sociale zekerheid voor werknemers werden aangegeven;
- in voorkomend geval het aantal vakantiedagen die door de bediende reeds werden opgenomen en het regime waarin hij deze vakantiedagen heeft opgenomen.

### 6.2. Verplichtingen van de nieuwe werkgever

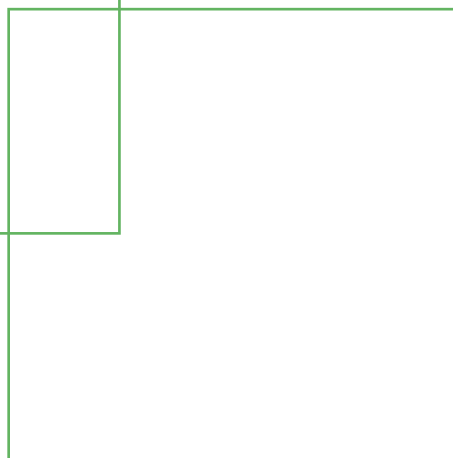
Wanneer de bediende zijn vakantie neemt moet hij het/de vakantieattest(en) overhandigen aan de werkgever die hem op dat ogenblik tewerkstelt.

De werkgever berekent op dat ogenblik het vakantiegeld, zowel het enkel als het dubbel vakantiegeld. Van de door hem bekomen bedragen moet hij het wettelijke vertrekvakantiegeld, van dat vakantiedienstjaar, aftrekken dat de bediende van zijn vorige werkgever ontving.

De aftrek mag echter niet groter zijn dan het bedrag van het vakantiegeld dat door de werkgever zou verschuldigd zijn die de bediende op het moment van de vakantie tewerkstelt. De vermindering wordt in elk geval beperkt tot het bedrag dat de huidige werkgever zou hebben betaald als vertrekvakantiegeld met als basis het huidige loon voor de tewerkstellingsperiodes bij de vorige werkgever(s) tijdens bedoeld vakantiedienstjaar.

Deze werkwijze moet worden toegepast indien de bediende bij zijn nieuwe werkgever minder loon ontvangt dan bij zijn vorige werkgever(s).

# Bijlagen





# Bijlage 1

## Uittreksel uit de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Tekst toepasselijk vanaf 01.01.2014

### Artikel 51

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt :

- 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;
- 2° de duur van de nieuwe regeling;
- 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

- 1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;
- 2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven :

- 1° de nomische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;
- 2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

**§ 2.** Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

- 1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;
- 2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- 3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

**§ 2 bis.** Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

**§ 3.** De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.



Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

**§ 3 bis.** De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

**§ 3ter.** Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

**§ 3quater.** De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is..

De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 50, derde lid.

**§ 4.** [Opgeheven door de wet van 26/12/2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.]

**§ 5.** Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

**§ 5 bis.** [Opgeheven door de programmawet van 04/07/2011.]

- § 6.** Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

- § 7.** De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkmán te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkmán zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkmán, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

## Artikel 51 bis

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van de artikelen 49, 50 en 51 maar worden geschorst, wanneer de werknemer al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 7, §3 en 8, §3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen reeds heeft toegekend gekregen.

De in het eerste lid bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, in geval van toepassing van artikel 20 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaat, overschrijden.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.



## Bijlage 2

### Richtlijnen betreffende de aansluiting van de ondernemingen bij de vakantiefondsen

#### Artikel 1

De werkgever is bij het vakantiefonds aangesloten, waarvan de bevoegdheid aan de activiteit van zijn onderneming beantwoordt. Deze bevoegdheid valt over het algemeen samen met die van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

#### Artikel 2

De werkgever wiens onderneming verschillende activiteiten heeft, doch waarvan de hoofdactiviteit de doorslag geeft om ze onder één enkel paritair comité te doen ressorteren, is bij het vakantiefonds aangesloten waarvan de bevoegdheid aan die van het paritair comité beantwoordt.

#### Artikel 3

Heeft de onderneming verschillende activiteiten die onder diverse paritaire comités ressorteren, dan dient ze beschouwd te worden als een onderneming met onderscheiden juridische eenheden en voor iedere juridische eenheid afzonderlijk is de werkgever bij het vakantiefonds aangesloten waarvan de bevoegdheid beantwoordt aan die van het paritair comité waaronder iedere eenheid ressorteert.

#### Artikel 4

Vanaf 1 januari 2000 kan de verandering van vakantiefonds slechts gebeuren met ingang van het volgende kwartaal, onverminderd de wettelijke verplichtingen die hij moet nakomen.

Het Beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie beslecht de bijzondere gevallen.

In geval van betwisting over de bevoegdheid inzake aansluiting, en zolang er geen beslissing over bedoelde betwisting genomen is, blijft de onderneming aangesloten bij het vakantiefonds waarbij de aansluiting tot betwisting aanleiding gegeven heeft.

## Artikel 5

In geval van betwisting over de aansluiting bij een vakantiefonds of over het ressorteren van een onderneming onder een paritair comité, maakt degene die betwist het geschil bij het of de paritaire comités aanhangig, dat of die de «Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen» afhankelijk van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling raadpleegt of raadplegen, alvorens een advies uit te brengen.

De keuze van het vakantiefonds gebeurt automatisch, als er binnen het of de paritaire comités een akkoord over de bevoegdheden bestaat. Bij gebrek aan een akkoord binnen het paritair comité of tussen de paritaire comités wordt het geschil aan de bijzondere commissie van de Nationale Arbeidsraad voorgelegd.

De betwistingen worden voor advies aan het Beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie voorgelegd, volgens de hierna bepaalde procedure, en dit onverminderd de bevoegdheid van de rechtbanken.



Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie  
Warmoesberg 48  
B - 1000 Brussel

Verantwoordelijke uitgever : L. Vanneste, administrateur-generaal