

# De jaarlijkse vakantie van de werknemers

# Uitgave 2023

Meer informatie kan u bekomen bij de RJV - dienst Holidays-Networks

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

# Uitgave 2023

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	4
Inleiding	6
De Genesis van een wettelijke regeling in België	7
Deel 1. Het wettelijk vakantiestelsel van alle werknemers in de privesector	17
1. Wettelijke bepalingen	18
2. Gemeenschappelijke bepalingen	19
2.1. Toepassingsgebied	19
2.2. Uitsluitingen	20
2.3. Duur van de vakantie	21
2.4. Speciale modaliteiten	22
2.5. Toezicht en strafbepalingen	22
Deel 2. Het jaarlijks vakantiestelsel voor de arbeiders en leerling-arbeiders	24
1. Inleiding	25
2. Solidariteit	26
3. Financiering van het vakantiegeld	26
4. Administratieve organisatie van het Stelsel	28
4.1. Aansluiting bij een vakantiefonds	28
4.2. Richtlijnen betreffende de aansluiting van de ondernemingen bij de vakantiefondsen	29
4.3. De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie	30
4.4. De bijzondere vakantiefondsen	32
5. Bevordering van de jaarlijkse vakantie	34
6. Bepaling van het bedrag van het vakantiegeld	35
6.1. Berekeningswijze van het wettelijk vakantiegeld	35
6.2. Vaststelling spelbedrag brutoloon voor de bepaling van het bedrijfsvoorheffingspercentage	37
6.3. Uitzondering : gelegenheidsarbeiders in de horeca	38
6.4. Inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld	38

6.5.	Informatie die meegedeeld moet worden aan de RSZ en het vakantiefonds	56
6.6.	Inactiviteitsdagen die niet met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld	57
6.7.	Gelijkstellingsvoorwaarden	57
6.8.	Berekeningswijze van het gemiddeld dagbedrag of forfaitair loon voor de met arbeidsdagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen	58
<b>7.</b>	<b>Berekening van de vakantieduur</b>	<b>60</b>
7.1.	De berekening van de rechten en de opname ervan	60
7.2.	De berekening van de vakantieduur	60
<b>8.</b>	<b>Betaling van het vakantiegeld</b>	<b>62</b>
8.1.	Tijdstip van betaling van het vakantiegeld	62
8.2.	Betalingswijze van het vakantiegeld	62
8.3.	Terugvordering van ten onrechte uitbetaald vakantiegeld	62
8.4.	Vakantiegeld van overleden arbeiders	62
<b>9.</b>	<b>Inzameling van informatie - gegevens</b>	<b>64</b>
<b>10.</b>	<b>Aanvullende vakantie bij het aanvangen of het hervatten van een activiteit na een periode van langdurige onderbreking</b>	<b>64</b>
10.1.	Wettelijke basis	64
10.2.	Wie heeft recht op aanvullende vakantie?	65
10.3.	Hoe genieten van de aanvullende vakantie?	66
10.4.	Hoe de duur van de aanvullende vakantie berekenen?	66
10.5.	Hoe het aanvullend vakantiegeld berekenen?	67
<b>11.</b>	<b>Verjaring betreffende de vakantiegelden van de arbeiders en de leerling-arbeiders</b>	<b>67</b>
11.1.	Verhaal van de arbeider	67
11.2.	Verhaal van de RJV	67
11.3.	Rechtzettingen	68
11.4.	Fraude	68
<b>Deel 3.</b>	<b>Het jaarlijks vakantiestelsel voor bedienden en leerling bedienden</b>	<b>69</b>
<b>1.</b>	<b>Bepaling van het bedrag van het vakantiegeld</b>	<b>70</b>
1.1.	Principe	70
1.2.	Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende met een vaste bezoldiging	70
1.3.	Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende op het einde van de arbeidsovereenkomst of in geval van beroepsloopbaanonderbreking	70
1.4.	Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende met geheel veranderlijke wedde	71

1.5.	Vakantiegeld van bedienden die geen vakantie kunnen nemen	72
1.6.	Vakantiegeld van een overleden bediende	72
1.7.	Jaarlijkse vakantie betaalde voetballers	72
1.8.	Inhoudingen	73
1.9.	Inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld	73
1.10.	Gelijkstellingsvoorwaarde	74
1.11.	Fictief loon voor de gelijk te stellen inactiviteitsdagen	74
<b>2.</b>	<b>Vaststelling van de vakantieduur</b>	<b>75</b>
2.1.	Principe	75
2.2.	Berekening bij in- en uitdiensttreding in de loop van een kalendermaand	75
<b>3.</b>	<b>Administratieve verplichtingen van de werkgever</b>	<b>75</b>
3.1.	Verplichtingen van de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst	75
3.2.	Verplichtingen van de nieuwe werkgever	76
<b>Deel 4.</b>	<b>Aanvullende vakantie bij het aanvatten of het hervatten van een activiteit na een periode van langdurige onderbreking</b>	<b>77</b>
<b>1.</b>	<b>Bedrag van het aanvullend vakantiegeld</b>	<b>78</b>
<b>2.</b>	<b>Duur van de aanvullende vakantie</b>	<b>78</b>
<b>Deel 5.</b>	<b>Verjaring van de verhaalmogelijkheid van de werknemer tegen de werkgever</b>	<b>79</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 afhankelijk zijn. 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 werkgevers 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 ([rjv@rjv.fgov.be](mailto:rjv@rjv.fgov.be)) worden aangevraagd bij de:

Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, Dienst Holidays-Networks  
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*

1) Inlichtingen over extralegale vakantiedagen en extralegaal 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  
Telefoon : 02 233 41 11,  
e-mail: [coa@werk.belgie.be](mailto:coa@werk.belgie.be)  
website: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

Voor vragen over ondernemings-cao's met betrekking tot extralegaal verlof kan men terecht bij de algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen,  
tel. 02 233 41 11  
e-mail: [coa@werk.belgie.be](mailto:coa@werk.belgie.be).

De inspectie Toezicht op de Sociale Wetten is bevoegd voor extralegaal verlof dat geregeld wordt door sectorale cao's.

Voor algemene vragen over sectorale regelingen kan men terecht bij het contactcenter van bovenvermelde inspectie, tel 02 235 55 55 (van 9 tot 12 en van 14 tot 16u30), e-mail : [info.tsw@werk.belgie.be](mailto:info.tsw@werk.belgie.be)

Voor klachten (bv. de niet-toekenning van extralegaal verlof) kan men terecht bij de regionale directies van de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (adressen en ambtsgebieden op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) > [Over de FOD](#) > [Structuur van de FOD](#) > [Arbeidsinspectie - AD Toezicht op de Sociale Wetten](#)).

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

2) Voor inlichtingen met betrekking tot jeugdvakantie en seniorvakantie kan men terecht op de website van de RVA ([www.rva.be](http://www.rva.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 extralegale 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,...) voor de vestiging van het vakantiegeld van deze werknemers, bij elke loonsuitkering, zegels dienden 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° week.

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

(13) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor de 2° week.

(14) Integratie van het enkel vakantiegeld voor de 3° 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			

(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 vijfdaagse weekstelsel .

(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	-	-	-
Besl. Reg. 16.02.46		+ 3/12 van dit bedrag + 2 % van het gedeelte van het loon			
		$\left\{ \begin{array}{l} > 3000 \text{ F voor het 2e kwart. 1945} \\ > 4000 \text{ F voor de 3e en 4e kwart. 1945 (1) (2)} \end{array} \right.$			
		<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)	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
KB 01.03.89	1989	14,08 % (7)	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

(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 %.

(7) Van de brutolonen aan 108 %.







Bedrijfsvoorheffing op het belastbaar vakantiegeld			Inhoudingop het dubbel vakantiegeld		
-	-	-	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 €	-	-	-
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 €	-	-	-
KB 10.12.17	2018	17,16 % tot 1 350 € 23,22% boven 1 350 €	-	-	-
KB 07.12.18	2019	17,16 % tot 1 380 € 23,22% boven 1 380 €	-	-	-
KB 11.12.19	2020	17,16 % tot 1 400 € 23,22% boven 1 400 €	-	-	-
KB 16.12.20	2021	17,16% tot 1 410 € 23,22% boven 1 410 €	-	-	-
KB 09.12.21	2022	17,16% tot 1 440 € 23,22% boven 1 440 €	-	-	-
KB 19.12.22	2023	17,16% tot 1 580 € 23,22% boven 1 580 €			

## 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, refertejaar 1959	
KB 20.02.1961	1961	idem, refertejaar 1960	
Wet 30.04.1962	1962	idem, refertejaar 1961	
Wet 25.07.1962	1963	Integratie van het gezinsvakantiegeld in het stelsel van de kinderbijslag voor loonarbeiders onder de benaming «gezinsvakantiebijslag»	

# Deel 1

Het wettelijk  
vakantiestelsel van  
alle werknemers in de  
privesector

# 1.

## Wettelijke bepalingen

### **Gecoördineerde wetten van 28.06.1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers**

Deze wetten worden verder in de brochure GW genoemd.

### **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.

Dit besluit wordt verder in de brochure het koninklijk uitvoeringsbesluit genoemd.

### **KB 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.

Dit koninklijk besluit wordt verder in de brochure het KB over het fictief loon genoemd.

# 2.

## Gemeenschappelijke bepalingen

### 2.1. Toepassingsgebied

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

- de werknemers;
- de zeelieden ter koopvaardij.

*NB: De zeelieden ter koopvaardij zijn onderworpen aan een bijzonder stelsel van maatschappelijke veiligheid, ingevoerd bij de Besluitwet van 07 februari 1945.*

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.

Sommige leerlingen worden gelijkgesteld met gewone werknemers volgens de socialezekerheidswetgeving. Er is een gemeenschappelijke basis voor de sociale zekerheidsstelsels.

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.

## 2.2. Uitsluitingen

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

Dit zijn onder meer:

- Personen tewerkgesteld in de socio-culturele sector en de sportsector volgens bepaalde bijzondere voorwaarden, beschreven in de RSZ-wetgeving.
- Personen tewerkgesteld in de VRT, de RTBF of de BRF volgens bepaalde bijzondere voorwaarden, beschreven in de RSZ-wetgeving.
- 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 werkdagen 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, voor elke sector, 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 werkdagen niet overschrijdt;
  - b. vanaf 10 juli tot 10 september;
  - c. vanaf 1 januari tot 28 februari en vanaf 5 november tot 31 december.
- studenten volgens bepaalde bijzondere voorwaarden, beschreven in de RSZ-wetgeving.

- huispersoneel:

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.
- vrijwillige brandweerlieden, de vrijwilligers van de civiele bescherming en de vrijwillige ambulanciers, evenals de organisatie of de FOD Binnenlandse Zaken volgens bepaalde bijzondere voorwaarden, beschreven in de RSZ-wetgeving.

Meer details omtrent de onderwerping aan of de uitsluiting van 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. Duur van de vakantie

### 2.3.1. Algemeen principe

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

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

De vakantie duur moet minstens vierentwintig dagen voor twaalf maanden werk zijn, met inbegrip van de inactiviteitsdagen die bij koninklijk besluit gelijkgesteld worden met normale werkelijke arbeidsdagen.

Voor de werknemers die overschakelen van een deeltijdse naar een voltijdse werkregeling en vice versa, kan de Koning, in de gevallen en aan de voorwaarden die hij bepaalt, voorschrijven in welke mate deze verandering de berekeningswijze van de vakantie duur beïnvloedt. Er is nog geen uitvoeringsmaatregel bij KB geweest.

De juridische basis van deze principes is artikel 3 van de GW en artikel 3 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

Zowel de voltijdse als de deeltijdse werknemers hebben recht op jaarlijkse vakantie in verhouding tot hun arbeidsprestaties.

Het recht op vakantie is verkregen voor de werknemers, ondanks elke tegengestelde overeenkomst. De werknemers mogen geen afstand doen van de vakantie waarop ze recht hebben.

De juridische basis van deze principes is artikel 2 van de GW.

### 2.3.2. Uitzonderingen op het principe van samenstelling van de vakantie in het vakantiedienstjaar

#### De aanvullende vakantie bij het aanvangen of het hervatten van de activiteit

Per periode van 3 maanden activiteit, uitgeoefend tijdens de periode waarin het aanvangen of het hervatten van de activiteit plaatsvindt, kan de werknemer aanspraak maken op een week aanvullende vakantie vanaf de laatste week van de periode van 3 maanden in kwestie. Tijdens deze vakantie week, heeft de werknemer recht op een bedrag dat overeenkomt met zijn normaal loon. Het vakantie geld dat bij het aanvangen of het hervatten van de activiteit toegekend wordt, wordt gefinancierd door een aftrek die uitgevoerd wordt op het deel van het wettelijk vakantie geld dat niet overeenkomt met het normale loon voor de vakantiedagen. De Koning bepaalt wanneer de aftrek gebeurt, het bedrag en de duur ervan. Hij bepaalt de toepassingsvoorwaarden en -modaliteiten van deze bepaling.

Hij bepaalt wat er moet verstaan worden onder «aanvangen van de activiteit» en «hervatten van de activiteit».

De juridische basis van dit principe is artikel 17bis van de GW.

### **De jeugd- en seniorvakantie (ten laste van de werkloosheidssector)**

De jeugdige werknemers, die voldoen aan de voorwaarden, vastgelegd krachtens artikel 7, § 1ter, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, hebben recht op aanvullende vakantiedagen van maximum vier weken, verminderd met de vakantiedagen die in deze wet beoogd worden.

De oudere personen, die voldoen aan de voorwaarden, vastgelegd krachtens artikel 7, § 1quater, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, hebben recht op aanvullende vakantiedagen a rato van maximum vier weken, verminderd met de vakantiedagen die in deze wet beoogd worden

In artikel 36 van het koninklijk uitvoeringsbesluit staat het volgende :

Voor de berekening van de duur van de vakantie, worden met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgesteld, de dagen van arbeidsonderbreking die voor de berekening van het vakantiegeld in aanmerking komen krachtens de artikelen 16 tot 19, de andere dagen afwezigheid waarvoor een loon verschuldigd is dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de bijdragen voor de wettelijke vakantie en de dagen wettelijke vakantie, vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, de bijkomende vakantie en de dagen inhaalrust in de sector bouwbedrijf en de dagen inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering.

Het Koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, vermeldt in zijn art 17 : Onder « wettelijke vakantie » wordt verstaan de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in de artikelen 3, 5 en 17bis van de GW.

De juridische basis van deze verwijzing naar de werkloosheidssector is artikel 5 van de GW. Dit type van vakantie maakt op die manier deel uit van het concept van wettelijke vakantie.

Dus, wanneer een vakantiefonds de duur berekent neemt zij de gewone vakantie (art 3) in rekening, evenals de jeugd- en seniorvakantie (art 5) en de aanvullende vakantie (art 17 bis).

Deze vakantie wordt niet gelijkgesteld voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld daar deze niet opgenomen zijn in de lijst van art 16 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

### **2.4. Speciale modaliteiten**

Zie de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 1975, gesloten binnen het Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel, betreffende de jaarlijkse vakantie, krachtens artikels 6 en 14 van de GW.

Zie de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 1983, gesloten binnen het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk betreffende de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling, krachtens artikel 6 van de GW.

### **2.5. Toezicht en strafbepalingen**

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 vakantiefonds 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 juridische basis van deze principes is hoofdstuk VII, Afdeling 1. - Toezicht, van de GW.

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 strafbepalingen die voorkwamen in de GW, werden daardoor opgeheven.

# Deel 2

## Het jaarlijks vakantiestelsel voor de arbeiders en leerling-arbeiders

# 1.

## 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.

Er zijn twee uitzonderingen:

### De kunstenaars

Bepaalde kunstenaars die geen handarbeiders zijn, ontvangen hun vakantiegeld van de RJV met bijzondere regels. De juridische basis is artikel 1 §4 van het koninklijk uitvoeringsbesluit en het KB op het fictief loon.

### Het flexivakantiegeld

In het kader van de maatregelen om de horecasector te stimuleren, kan deze sector beroep doen op zogenaamde flexi-jobs. 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 flexisalaris 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. Dit flexivakantiegeld, verschuldigd voor een prestatie die uitgeoefend wordt in het kader van een flexi-job, is gelijk aan 7,67% van het flexiloon en wordt samen met dit flexiloon aan de werknemer betaald.

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).

Sinds 1 januari 2018 werd de flexi-job uitgebreid naar wettelijk gepensioneerden en de detailhandel (bakkerijen, handel in voedingswaren, zelfstandige kleinhandel, kappersbedrijven enz.) - (Belgisch Staatsblad van 29/12/2017 - Programmawet van 25/12/2017).

De programmawet van 26/12/2022 (BS van 31/12/2022) breidt vanaf 1 januari 2023 de lijst met sectoren uit waarin flexi-jobs mogelijk zijn. Daarnaast zijn er binnen deze sectoren ook een aantal uitsluitingen.

De juridische basis is artikel 2ter van de GW.

De uitvoering van de maatregel bij koninklijk besluit ontbreekt nog altijd. De werkgevers beschikken niet over alle elementen, in het bijzonder wat de gelijkgestelde dagen betreft, waarmee ze het flexivakantiegeld kunnen berekenen.

## 2. Solidariteit

Krachtens artikel 17 van de GW mogen de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en de Bijzondere Vakantiefondsen in geen enkel geval de betaling van het vakantiegeld ondergeschikt maken aan de storting door de werkgever van de bijdragen in verband met de jaarlijkse vakantie.

De financiering van de gelijkgestelde dagen wordt gesolidariseerd tussen de bedrijven en de werknemers (zie 3.3 Financiering van het vakantiegeld).

De solidariteit werd opgenomen in het koninklijk besluit van 20 januari 2017 betreffende de bijdrage tot het financieel evenwicht van de regeling van de jaarlijkse vakantie (Holidays@work). Dit principe was reeds van toepassing sinds 1965 in het koninklijk besluit dat het vervangt.

## 3. Financiering van het vakantiegeld

Krachtens artikels 18 en 19 van de GW wordt het vakantiegeld van de arbeiders en leerling-arbeiders voor de gewerkte dagen en voor de inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld, gefinancierd door:

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

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

De jaarlijkse bijdrage blijft onveranderd. Deze jaarlijkse bijdrage is gelijk aan 10,27% van de totale brutolonen 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 aan deze instelling gestort te worden.

*Noot: Zie artikel 38, §3, 8°, lid 1, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. (Het artikel 3 van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders moet nog in overeenstemming gebracht worden).*

*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 wettelijke basis van het koninklijk besluit van 9 april 1975 betreffende de betaling van de bijdragen voor jaarlijkse vakantie in het bouwbedrijf is het artikel 65 §2 van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971.*

*De werkgevers van de diamantnijverheid betalen maandelijkse bijdragen aan het vakantiefonds van deze sector. (zie artikel 3 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het koninklijk besluit van 15 januari 1971 tot vaststelling van andere toepassingsregelen voor de werkgevers en voor de handarbeiders van de diamantnijverheid en -handel, van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders en het artikel 42 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders).*

- **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.

Zie het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

*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 tot subventie van het Solidariteitsfonds.

- **Interesten 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%.

Sinds 2016 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.

## 4.

### Administratieve organisatie van het Stelsel

#### 4.1. Aansluiting bij een vakantiefonds

Krachtens artikel 12 van de GW wordt 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, uitgekeerd door tussenkomst van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie of van een bijzonder vakantiefonds.

Elke werkgever die arbeiders of leerling-arbeiders tewerkstelt, is aangesloten bij een vakantiefonds waarvan de bevoegdheid overeenkomt met de activiteit van de onderneming. Over het algemeen valt deze bevoegdheid samen met deze van het paritair comité waar de onderneming van afhangt.

Een onderneming met verschillende activiteiten waarvan de hoofdactiviteit - dit is deze waaraan de meeste arbeidsuren 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 vakantiefondsen 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, 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.

Er zijn twee uitzonderingen op deze regel die zich ofwel bij de RJV ofwel bij het bevoegd vakantiefonds kunnen aansluiten:

- de ondernemingen met «handel in voedingswaren» en
- «de papierverwerkende en grafische nijverheid» als activiteit.

Om zich aan te sluiten bij een vakantiefonds moet de werkgever geen enkele specifieke stap ondernemen. 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» werden afgekondigd. 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.

## 4.2. Richtlijnen betreffende de aansluiting van de ondernemingen bij de vakantiefonds

### 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.

### 4.3. De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie

De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie werd opgericht krachtens artikel 24 van de GW waarvan de opdracht en de statuten bepaald worden bij deze GW en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Krachtens artikel 25 van de GW is de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie een openbare sociale zekerheidsinstelling opgericht bij het Ministerie van Sociale Voorzorg en 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. Hij heeft zijn zetel in Brussel of in de Brusselse agglomeratie.

De Rijksdienst heeft krachtens artikel 26 van de GW als opdracht om:

1. de vakantiegelden uit te keren aan de werknemers die van hem afhangen overeenkomstig de bepalingen van deze gecoördineerde wetten, inzonderheid de artikelen 12, 14 en 15, en haar uitvoeringsbesluiten en volgens de door de Minister van Sociale Voorzorg, op voorstel van het beheerscomité van de Rijksdienst bepaalde modaliteiten;
2. onder de bijzondere vakantiefondsen nadat hij daarvan het voor hem bestemde gedeelte heeft afgehouden, de sommen te verdelen die hem ten dien einde door de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid worden overgemaakt of door de Hulp- en verzorgingskas voor zeevarenden;
3. de overschotten van de bijzondere vakantiefondsen te innen en te verdelen;
4. elke door de Minister van Sociale Voorzorg inzake jaarlijkse vakantie voorgelegde zaak te onderzoeken en er hem advies over uit te brengen;
5. elke hem inzake jaarlijkse vakantie door de Minister van Sociale Voorzorg gegeven opdracht uit te voeren;
6. door elke aangepaste tussenkomst bij te dragen tot de werkelijke verwezenlijking van de door de wetgever ten voordele van de gerechtigden op jaarlijkse vakantie nagestreefde sociale doeleinden, inzonderheid door de actie te steunen en de ontwikkeling te bevorderen van de instellingen die tot het rationeel aanwenden van de jaarlijkse vakantie bijdragen;
7. alle maatregelen, bestemd ter bevordering der organisatie van de vakantie der arbeiders, te nemen.

Krachtens artikel 30 van de GW wordt de Rijksdienst beheerd door een Beheerscomité, samengesteld uit:

1. een voorzitter;
2. zeven leden die de representatieve werkgeversorganisaties vertegenwoordigen;
3. zeven leden die de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

Krachtens artikel 31 van de GW doen de verbintenissen van de Rijksdienst in hoofde van de leden van het beheerscomité geen enkele persoonlijke verbintenis ontstaan. Deze zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun opdracht.

Krachtens artikel 32 van de GW kan het beheerscomité van de Rijksdienst dadingen aangaan in alle gevallen waarin de belangen van de regeling voor jaarlijkse vakantie betrokken zijn.

Krachtens artikel 33 van de GW bepaalt de Koning de voorwaarden, waaronder het beheerscomité van de Rijksdienst zowel voor zichzelf als voor de bijzondere vakantiefondsen van de terugvordering



van onverschuldigd verrichte betalingen mag afzien.

Krachtens het recent artikel 33bis van de GW maakt de Rijksdienst de dossiers van de onwillige schuldenaars over aan de administratie van de Federale Overheidsdienst Financiën belast met de inning en de invordering van de niet-fiscale schuldvorderingen, met het oog op de invordering van onverschuldigd verrichte betalingen overeenkomstig de artikelen 3 en volgende van de domaniale wet van 22 december 1949.

Alle vervolgings- en gerechtskosten, de schadevergoedingen en de overige kosten waartoe de voornoemde administratie zou worden veroordeeld, blijven ten laste van de Rijksdienst en kunnen door deze administratie van het ingevorderde bedrag worden afgehouden.

Krachtens artikel 34 van de GW wordt het dagelijks beheer van de Rijksdienst toevertrouwd aan een administrateur-generaal, bijgestaan door een adjunct-administrateur-generaal.

Krachtens artikel 35 van de GW dekt de Rijksdienst zijn beheerskosten door een afnemning van de inkomsten uit de door hem beheerde kapitalen. Deze afnemning is gelijk aan het totaal bedrag van de door het beheerscomité goedgekeurde jaarrekening.

Krachtens artikel 36 van de GW worden de kapitalen beheerd door de Rijksdienst, in afwachting van hun betaalbaarstelling, hetzij bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas (BNP Paribas Fortis), hetzij bij het Bestuur der postchecks (bpost), hetzij bij de Nationale Bank van België of bij het Gemeentekrediet van België ( Belfius) gedeponneerd.

De overschotten van de beschikbare gelden nodig voor de werking van de Rijksdienst mogen belegd worden:

1. in door de Belgische Staat uitgegeven of gewaarborgde effecten;
2. bij elke instelling die daartoe door de Minister van Sociale Voorzorg en de Minister van Financiën aangenomen is.

Dit artikel zou herzien moeten worden.

Krachtens artikel 37 van de GW wordt voor de toepassing van de wetten betreffende de registratie-, zegel-, griffie-, hypotheek- en successierechten, betreffende de met zegel gelijkgestelde taksen, alsmede betreffende de andere rechtstreekse of onrechtstreekse belastingen, de Rijksdienst met de Staat gelijkgesteld. Hij is vrijgesteld van alle belastingen of taksen ten voordele van de provincies en van de gemeenten.

De gemeenten en andere openbare instellingen zijn ertoe gehouden zowel aan de Rijksdienst als aan de bijzondere vakantiefondsen, aan de Compensatiedienst voor betaald verlof der zeelieden alsmede aan de in artikel 48 bedoelde ambtenaren, kosteloos alle inlichtingen te verstrekken betreffende de toepassing van de wetten en besluiten inzake jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Dit artikel zou herzien moeten worden.

Krachtens artikel 38 van de GW kan de Koning, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst, alle maatregelen treffen om het financieel evenwicht te verzekeren van het stelsel van de jaarlijkse vakantie. Inzonderheid kan hij, te dien einde, de bepalingen van deze wetten, die betrekking hebben op de beheerskosten van de Rijksdienst en van de bijzondere vakantiefondsen wijzigen.

Deze maatregelen mogen geen verhoging van de werkgeversbijdrage noch een vermindering van de voordelen, aan de werknemers toegekend, tot gevolg hebben.

Dat is de wettelijke basis voorgesteld door de Raad van State voor het koninklijk besluit van 20 januari 2017 betreffende de bijdrage tot het financieel evenwicht van de regeling van de jaarlijkse vakantie (Holidays@work).

Krachtens artikel 39 van de GW zijn het bedrag van de niet uitbetaalde vakantiegelden dat door de bijzondere vakantiefondsen aan de Rijksdienst ter uitvoering van artikel 45 overgedragen wordt, evenals het bedrag van het vakantiegeld dat niet tijdig is opgevorderd door de werknemers die door de aangeslotenen van de Rijksdienst zijn tewerkgesteld, bestemd voor het fonds gevormd door de inhouding bedoeld bij artikel 19, § 1, eerste lid, 1\*.

Krachtens artikel 40 van de GW worden al de sommen waarover de Rijksdienst het beheer heeft,

samengebracht.

Een speciale boekhouding wordt gehouden, enerzijds, wat de overeenkomstig artikel 26, 2\*, aan de bijzondere fondsen over te maken sommen betreft, en anderzijds, de sommen waarvan sprake in artikel 45, tweede lid.

De Rijksdienst mag zich door de bijzondere vakantiefondsen de staten laten overmaken, die hij nodig acht om de van de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid ontvangen gelden te verdelen.

#### 4.4. 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.

Krachtens artikel 44 van de GW mogen de oprichting van een bijzonder vakantiefonds voor een bepaalde bedrijfstak of voor een bepaalde categorie arbeiders, de opheffing ervan, evenals de wijziging van de benaming en de verruiming van de bevoegdheden ervan, bij koninklijk besluit worden toegelaten, genomen ten gevolge van een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze bijzondere fondsen hebben tot opdracht aan de arbeiders die van hen afhangen het vakantiegeld uit te betalen waarop zij door hun tussenkomst, ter uitvoering van deze GW of hun uitvoeringsbesluiten, aanspraak kunnen maken.

Krachtens artikel 45 van de GW worden de beheerskosten van de bijzondere vakantiefondsen gedekt volgens de bij koninklijk besluit vastgestelde modaliteiten en voorwaarden.

Het bedrag van het niet betaald vakantiegeld wordt uiterlijk op 31 maart van het derde jaar volgend op het verstrijken van het vakantiedienstjaar aan de Rijksdienst overgedragen.

Krachtens artikel 46 van de GW kan de Koning, na advies van de administrateur-generaal en van het beheerscomité der Rijksdienst geleidelijk de administratieve organisatie één maken der bijzondere vakantiefondsen toegelaten krachtens artikel 44 van deze GW.

Wanneer de werking van een bijzonder vakantiefonds van aard is het algemeen belang te schaden of nadeel zou kunnen berokkenen aan de belangen van de gerechtigden van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie:

1. kan het Beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie dit bijzonder vakantiefonds tijdelijk plaatsen onder het voorlopig bestuur van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie;
2. kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst, de samensmelting van de bijzondere vakantiefondsen, hetzij met andere bijzondere vakantiefondsen, hetzij met de Rijksdienst, gelasten.

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

Benaming	Adres	Tel	Oprichtingsbesluit
<b>Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie (RJV)</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
		RSZ: 0930019-50 KBO: 0206 732 932	
<b>Kas voor betaald verlof van de Belgische voedingsbedrijven</b>	Birminghamstraat 225 4de verdieping 1070 Brussel	tel: 02 743 08 00 e-mail: <a href="mailto:info@ccpab-kbvbv.be">info@ccpab-kbvbv.be</a> website : <a href="http://www.ccpab-kbvbv.be">www.ccpab-kbvbv.be</a>	KB 31.03.1939 BS 03-04.04.1939
		RSZ: 02 808 61-55 KBO 0409.085.424	
<b>Nationale patroonskas voor het betaald verlof in de bouwbedrijven en openbare werken</b>	Kunstlaan 20 1000 Brussel	tel: 02 529 80 11 e-mail: <a href="mailto:info@vakantiefondsbouw.be">info@vakantiefondsbouw.be</a> website : <a href="http://www.vakantiefondsbouw.be">www.vakantiefondsbouw.be</a>	KB 25.01.1937 BS 06.02.1937
		RSZ: 0118235-23 KBO: 0409 088 887	
<b>Verlofkas van de hout-, papierverwerkende en grafische nijverheid</b>	Birminghamstraat 225, Bus 4 1070 Brussel	tel: 02 221 08 80 e-mail: <a href="mailto:info@cvbpg-vkhpg.be">info@cvbpg-vkhpg.be</a> website: <a href="http://www.cvbpg-vkhpg.be">www.cvbpg-vkhpg.be</a>	KB 28.08.1939 BS 30.08.1939
		RSZ: 0128567-67 KBO: 0409 091 560	
<b>Kas voor jaarlijkse vakantie voor de metaal-, machine- en elektrische bouw CONGEMETAL</b>	A. Reyerslaan 80 1030 Brussel	tel: 02 706 81 10 e-mail: <a href="mailto:info@congemetal.be">info@congemetal.be</a> website: <a href="http://www.congemetal.be">www.congemetal.be</a> Attestaanvraag vakantiegeld: 02 706 83 05 Beheer vakantiegeld: 02 706 83 06	KB 11.07.1939 BS 12.07.1939
		RSZ: 0256063-50 KBO: 0409 085 721	
<b>Vakantiefonds van de Belgische zeehavens</b>	Brouwersvliet 33 bus 7 2000 Antwerpen	tel: 03 221 97 04 e-mail: <a href="mailto:vakantiefonds@cepa.be">vakantiefonds@cepa.be</a>	
		RSZ: 1925813-74 KBO: 0408 167 288	
<b>Kas voor betaalde verlofdagen van de fotografienijverheid</b>	Hendrik Kuijpersstraat 42a 2640 Mortsel	tel: 02 529 80 95 e-mail: <a href="mailto:info@vakantiekasfoto.be">info@vakantiekasfoto.be</a> Briefwisseling en mededelingen : P/A Kunstlaan 20 1000 Brussel KBO: 0409 972 082	KB 27.07.1939 BS 28.07.1939
<b>Vakantiefonds voor de Textiel "Vacantex"</b>	Poortakkerstraat 100 9051 St-Denijs-Westrem	tel: 09 244 54 10 e-mail: <a href="mailto:info@vacantex.be">info@vacantex.be</a>	KB 12.07.1939 BS 14.07.1939
		RSZ: 0665293-89 KBO: 0407 754 247	
<b>Vakantiefonds van de non-ferro metalennijverheid</b>	Kunstlaan 20 1000 Brussel	tel: 02 420 24 50 e-mail: <a href="mailto:vnfm-cmnmf@skynet.be">vnfm-cmnmf@skynet.be</a>	KB 12.09.1940 BS 02-03.11.1940
		RSZ: 0223397-78 KBO: 0409 085 820	

Benaming	Adres	Tel	Oprichtingsbesluit
Rijksverlofkas voor de diamantnijverheid	Hoveniersstraat 22 4de verdieping 2018 Antwerpen	tel: 03 213 50 30 e-mail: <a href="mailto:verlofkas.diamant@rvd.be">verlofkas.diamant@rvd.be</a>  RSZ: 0829064-81 KBO: 0410 614 262	Regentsbesluit 11.05.1946 BS 27-28.05.1946

## 5. Bevordering van de jaarlijkse vakantie

Er wordt bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie een bijzonder Fonds ter bevordering van de jaarlijkse vakantie der werknemers ingesteld, belast bij te dragen tot de verwezenlijking van de twee volgende doelstellingen:

1. door elke aangepaste tussenkomst bij te dragen tot de werkelijke verwezenlijking van de door de wetgever ten voordele van de gerechtigden op jaarlijkse vakantie nagestreefde sociale doeleinden, inzonderheid door de actie te steunen en de ontwikkeling te bevorderen van de instellingen die tot het rationeel aanwenden van de jaarlijkse vakantie bijdragen;
2. alle maatregelen, bestemd ter bevordering der organisatie van de vakantie der arbeiders, te nemen.

Het Fonds wordt beheerd door het Beheerscomité van de Rijksdienst en is gestijfd door overdrachten afkomstig van het Fonds bedoeld bij artikel 18, hetzij van het Fonds bedoeld bij artikel 19, hetzij van beide.

Deze overdrachten zijn onderworpen aan de toestemming van de voogdijminister en van de Minister van Financiën.

De Koning bepaalt, op de voordracht van het Beheerscomité van de Rijksdienst, de werkingsvoorwaarden van het Fonds en de voorwaarden waaronder het leningen mag toekennen.

Het Beheerscomité van de Rijksdienst bepaalt in een bijzonder reglement alle andere toepassingsmodaliteiten met betrekking tot de werking van het Fonds. Dit reglement treedt in werking na goedkeuring van de Voogdijminister.

De werkingskosten van het Fonds zijn te zijnen laste. Elk jaar, vóór 1 april, brengt het Beheerscomité bij de voogdijminister verslag uit over het beheer van het Fonds.

De juridische basis is artikel 22bis van de GW. Zie ook het KB van 10.07.1990 tot vaststelling van de werkingsmodaliteiten van het bijzonder Fonds, van toepassing vanaf 01.01.1981.

# 6.

## Bepaling van het bedrag van het vakantiegeld

### 6.1. Berekeningswijze van het wettelijk vakantiegeld

De juridische basis is artikel 9, §1 van de GW en artikel 14 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

Voor het vakantiejaar 2023, vakantiedienstjaar 2022, 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 % (Artikel 15 van het koninklijk uitvoeringsbesluit);
- 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 € 1 580;
  - 23,22 % op de belastbare vakantiegelden boven € 1 580.

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 (artikel 33 van de GW en artikel 33 van het koninklijk uitvoeringsbesluit). Maar boven dit bedrag is het vakantiegeld verschuldigd zonder recht op een vakantieduur, berekend krachtens de tabel van artikel 35 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

De vakantiegelden kunnen afgerond worden krachtens artikel 16 van de GW, rekening houdend met de overgang naar de euro.

## 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 € 1 580	143,48 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
boven € 1 580	zie 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 580	692,67 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
boven € 1 580	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 € 1 580	zie bis (7)		(6) x 0,1716
boven € 1 580	757,57 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 580	zie 8 bis (8)		(6) - (7)
boven € 1 580	2 505,00 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

## 6.2. 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 2023.

Een brutojaarloon aan 100 % van 10 203,82 EUR (11 020,13 EUR aan 108 %) is onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van 17,16 %.

Vanaf 10 203,83 EUR aan 100 % (11 020,14 EUR aan 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>10 203,82 (1)</b>		
Aan 108 %	11 020,13 (2)		(1) x 1,08
Brutovakantiegeld (15,38 %)	1 694,90 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Afhouding op dubbel vakantiegeld	97,94 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Solidariteitsafhouding	16,95 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Belastbaar vakantiegeld</b>	<b>1 580,00 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Bedrijfsvoorheffing			
tot € 1 580	271,13 (7)	2,46030 %	(6) x 0,1716
boven € 1 580	zie 7 (7 bis)		(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 580	1 308,88 (8)	11,87714 %	(6) - (7)
boven € 1 580	zie 8 (8 bis)		(6) - (7 bis)

#### 23,22 %

Gegevens	Bedrag	Percentages	Hoe berekenen?
<b>Basisbezoldiging</b>	<b>10 203,83 (1)</b>		
Aan 108 %	11 020,14 (2)		(1) x 1,08
Brutovakantiegeld (15,38 %)	1 694,90 (3)	15,38000 %	(2) x 0,1538
Afhouding op dubbel vakantiegeld	97,94 (4)	0,88876 %	(2) x 0,068 x 0,1307
Solidariteitsafhouding	16,95 (5)	0,15380 %	(3) x 0,01
<b>Belastbaar vakantiegeld</b>	<b>1 580,01 (6)</b>	<b>14,33744 %</b>	<b>(3) - (4) - (5)</b>
Bedrijfsvoorheffing			
tot € 1 580	zie bis (7)		(6) x 0,1716
boven € 1 580	366,88 (7 bis)	3,32915 %	(6) x 0,2322
<b>Nettovakantiegeld</b>			
tot € 1 580	zie 8 bis (8)		(6) - (7)
boven € 1 580	1 213,13 (8 bis)	11,00829 %	(6) - (7 bis)

### 6.3. Uitzondering : gelegheidsarbeiders in de horeca

De gelegheidsarbeiders 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 op basis van een forfaitair loonbedrag:
  - ofwel € 10,08 per uur (met een maximum van € 60,48 per dag);
  - ofwel € 60,48 per dag.
- De rechten van deze werknemers worden toegekend op basis van een gunstiger fictief loon:
  - ofwel € 17,94/7,6 X het aantal gepresteerde uren per dag (met een plafond op € 136,33);
  - ofwel € 136,33 per dag.

Er is geen financiering van deze maatregel, zodat het verschil ten laste van RJV-Stelsel is. De juridische basis is artikel 9, §2 van de GW.

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

De dagen, gelijkgesteld voor de berekening van het vakantiegeld van de arbeiders worden opgesomd in artikel 16 van het koninklijk uitvoeringsbesluit. De duur wordt bepaald bij artikel 18 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

#### 6.4.1. 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. Deze gelijkstelling wordt ook toegepast bij de gedeeltelijke werkhervatting na een beroepsziekte of arbeidsongeval. In dit geval is de voorwaarde van het percentage van tijdelijke gedeeltelijke ongeschiktheid van minstens gelijk aan 66 % niet van toepassing.

#### 6.4.2. 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.

#### 6.4.3. Moederschaprust

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 7de 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 9<sup>de</sup> 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 9<sup>de</sup> 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 9<sup>de</sup> 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 arbeidsduur.

### 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 met de duur die overeenkomt met de periode waarin 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 1 week wordt toegestaan na de 9<sup>de</sup> week wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de 6<sup>de</sup> week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de 8<sup>ste</sup> 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.

**Wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust**

De lijst met afwezigheidsperiodes die gelijkgesteld kunnen worden met periodes van arbeid met het oog op de verlenging van de verplichte postnatale rust na de negende week na de bevalling, werd uitgebreid.

Sinds 1 maart 2020 worden de periodes van afwezigheid wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid of verplichte verwijdering van het werk, die plaatsvinden vanaf de zesde week tot en met de tweede week voor de bevalling, gelijkgesteld met periodes van arbeid voor de verlenging van het verlof. Met andere woorden, als deze afwezigheden zich voordoen in de prenatale periode dan korten ze het recht op verlof niet langer in.

Deze werkneemsters behouden dus het recht op 14 weken rust na de bevalling, ook al worden ze ziek of tijdelijk werkloos.

**6.4.4. 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 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.

#### 6.4.5. Vervullen van militieverplichtingen

Artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd opgeheven met uitwerking op 1 januari 2014.

Krachtens artikel 45 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, verstaat men onder militieverplichtingen de afwezigheid van het werk zonder behoud van loon ten gevolge van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 45 van het voornoemd koninklijk besluit van 10 juni 2001 zou opgeheven moeten worden.

Het gevolg van deze opheffing is dat voortaan geen enkele sector periodes van militieverplichtingen zal kunnen gelijkstellen. Er is immers geen opschorting van de arbeidsovereenkomst mogelijk voor deze oorzaak.

De werkgevers moeten eventuele niet-bezoldigde afwezigheden aangeven onder de code 30.

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

De duur is beperkt tot de nodige tijd om de taak te vervullen waarvoor de betrokkene opgeroepen wordt. Het gaat om de afwezigheid van het werk zonder behoud van loon ten gevolge van de opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens het vervullen van burgerplichten zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van 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 bijkomend worden toegekend aan de afwezigheden waarop de werknemer recht heeft krachtens het voornoemd koninklijk besluit.

De duur is beperkt tot de tijd die nodig is om de opdracht uit te oefenen.

#### 6.4.7. Vervullen van een openbaar mandaat

De gelijkstelling wordt beperkt tot de tijd die nodig is om deze opdracht te vervullen. Het gaat om een afwezigheid van het werk zonder behoud van loon wegens de uitoefening van een openbaar mandaat krachtens de benoeming door de overheid of krachtens een verkiezing andere dan deze bedoeld in artikelen 1, 2 en 6 bis van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek 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 zolang deze dagen bezoldigd worden door de werkgever en dus aangegeven worden onder de code 1 (= dagen bezoldigd door de werkgever).

#### 6.4.8. Vervullen van de functie van rechter in sociale zaken

Onder "functie van rechter in sociale zaken" verstaat men de afwezigheid van het werk zonder behoud van loon, wegens de opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 28, 3°, van de wet van 3 juli 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 is beperkt tot de tijd die nodig is om de opdracht uit te oefenen.

#### **6.4.9. Vervullen van een syndicale opdracht**

Onder “syndicale opdracht” verstaat men de afwezigheid van het werk zonder behoud van loon wegens het vervullen van een opdracht van afgevaardigde, aangeduid door de vakvereniging of gekozen door de werknemers, met het oog op de verdediging van de belangen van de werknemers bij instanties die zich buiten het bedrijf bevinden.

De duur van de afwezigheid bedraagt de tijd die nodig is om de opdracht uit te oefenen.

#### **6.4.10. Deelname aan cursussen of studiedagen die gewijd zijn aan sociale promotie**

Wordt beoogd, de afwezigheid van het werk zonder behoud van loon om deel te nemen aan cursussen of studiedagen georganiseerd krachtens de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie.

De gelijkstelling is beperkt tot de duur van de deelname.

#### **6.4.11. Deelname aan een staking die zich voordoet in de onderneming**

Worden gelijkgesteld de dagen arbeidsonderbreking, zonder behoud van loon, voor de werknemers die eraan deelgenomen hebben, op voorwaarde dat deze staking de instemming of de steun van een der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd bij de Nationale Arbeidsraad, bekomen heeft.

#### **6.4.12. 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.

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

*Noot: Deze gelijkstelling is niet van toepassing voor bedienden.*

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.

#### **6.4.14. 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 arbeidsdagen 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 wordt 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 arbeidsdag geacht een aantal arbeidsuren te omvatten gelijk aan één vijfde van de factor S. (zie p. 53).*

*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**

- 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.

- 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.
- 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 tehuizen 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-statuuut 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 inroepen.

#### 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.

De vakantiesector houdt rekening met de versoepelingen die gelden in de werkloosheidssector tijdens de coronaperiode.

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

Hieronder moet worden verstaan de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, beoogd 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:

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



#### 6.4.16. 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).

#### 6.4.17. 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 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e, 226e dag gedeeltelijke werkloosheid gedurende hetzelfde kalenderjaar of vanaf respectievelijk de 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e, 271e 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.*

#### 6.4.18. Geboorteverlof krachtens art. 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

*Noot: 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 geboorteverlof in voor de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst (artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

De wet van 13 april 2011 wijzigt wat betreft de meeouders, 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.

Artikel 63 van de programmawet van 20 december 2020 (BS van 30/12/2020-editie 1) wijzigt artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het recht op 10 dagen geboorteverlof voor vaders en co-ouders wordt als volgt opgetrokken :

1° tot vijftien dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021;

2° tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

De bijkomende dagen geboorteverlof zullen eveneens vrij door de werknemer te kiezen zijn binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling.

Deze dagen van arbeidsonderbreking, bedoeld bij artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen vanaf 1 januari 2021.

De gelijkstelling is beperkt tot de periodes van arbeidsonderbreking bij toepassing van artikel 30 van de voormelde wet van 3 juli 1978.

#### **6.4.19. Adoptieverlof krachtens art. 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.

De wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof wijzigt artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet werd gewijzigd door hoofdstuk 19 van de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

Bovendien wijzigt de wet van 14 december 2018 houdende diverse arbeidsbepalingen onder meer artikel 30ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ter uitbreiding van de notie kind met een handicap.

Het adoptieverlof bedraagt 6 weken per adoptieouder, ongeacht de leeftijd van het minderjarige kind.

Daarnaast wordt het voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen als volgt verlengd:

- met 1 week vanaf 1 januari 2019;
- met 2 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2021;
- met 3 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2023;
- met 4 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2025;
- met 5 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2027.

Als er twee adoptieouders zijn, zullen zij deze bijkomende weken onder elkaar verdelen.

In geval van gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen, wordt de duur van het adoptieverlof met 2 weken per adoptieouder verlengd.

In geval van internationale adoptie, kan de uitkering die ten laste valt van het ziekenfonds ook de periode vóór de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België dekken, op voorwaarde dat deze voorafgaande periode niet langer duurt dan 4 weken en besteed wordt aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind. In dit geval is de betaling alleen van kracht in België. Een koninklijk besluit moet nog bepalen hoe de werknemer kan bewijzen dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn familie.

#### **Adoptie van een kind met handicap**

De maximumduur van het adoptieverlof werd reeds verdubbeld wanneer het minderjarige kind

- getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %;
- of
- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De duur wordt voortaan ook verdubbeld wanneer het minderjarige kind

- een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende 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.

In geval van een interlandelijke adoptie, kan het adoptieverlof voortaan al een aanvang nemen vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen overeenkomstig artikel 361-3, 5° of artikel 361-5, 4° van het Burgerlijk Wetboek, teneinde het kind op te halen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het gezin.

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.

#### **6.4.20. Verlofdagen voor pleegzorg krachtens art. 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.

#### **6.4.21. 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 werknemster 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 werknemster een uitkering geniet of niet.

#### **6.4.22. Verlofdagen voor pleegouderverlof krachtens art. 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

Onder "pleegouderverlof" wordt verstaan de periode waarin de werknemer het recht heeft om van

zijn werk afwezig te zijn omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een langdurige pleegzorg, met toepassing van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het pleegouderverlof mag niet verward worden met:

- het ouderschapsverlof (soort van tijdskrediet), dat niet gelijkstelbaar is in de jaarlijkse vakantiesector ;
- het verlof voor pleegzorg, bedoeld bij artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgesteld wordt.

Krachtens het koninklijk besluit van 20 december 2019 tot wijziging van de artikelen 16, 18, 20, 21, 41, 43 en 68 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Belgisch Staatsblad van 17 januari 2020), worden de dagen van arbeidsonderbreking voor het pleegouderverlof, bedoeld bij artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen.

De gelijkstelling is beperkt tot de periodes van arbeidsonderbreking bij toepassing van artikel 30sexies van de voormelde wet van 3 juli 1978 :

- Elke pleegouder heeft recht op maximum 6 weken, ongeacht de leeftijd van het minderjarige kind.

Daarnaast wordt dit verlof voor de periode 2019-2027 voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen als volgt verlengd:

- met 1 week vanaf 1 januari 2019;
- met 2 weken vanaf 1 januari 2021;
- met 3 weken vanaf 1 januari 2023;
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025;
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027.

Als er 2 pleegouders zijn, worden de bijkomende weken onder elkaar verdeeld.

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 pleegouderverlof heeft genomen.

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

#### **6.4.23. Gelijkstelling tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus**

De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, voor de werknemers die een erkenning van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht genoten hebben, worden voor de berekening van het bedrag en van de vakantieduur gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen.

Duur van de gelijkstelling :

- voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020 (KB van 04/06/2020 – BS 05/06/2020-2de editie)
- voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020 (KB van 13/09/2020 – BS 24/09/2020)
- voor de periode van 1 september 2020 tot en met 31 december 2020 (KB van 22/12/2020 – BS 31/12/2020 – 1ste editie).
- voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. De uitzonderlijke weersomstandigheden van 14 en 15 juli 2021 worden eveneens gelijkgesteld voor de periode van 14

juli 2021 tot en met 31 december 2021 (KB van 07/12/2021 – BS 21/12/2021).

- voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 wordt de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, in gevolge de gevolgen van de uitzonderlijke weersomstandigheden van 14 en 15 juli 2021 en ingevolge het conflict in Oekraïne gelijkgesteld ( KB van 24/05/2023 – BS 09/06/2023).

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 2023 voor de betrokken werknemers aanzienlijk negatief beïnvloed worden.

#### **6.4.24. Tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis**

De wet van 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis werd op 3 november 2022 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Artikel 20 van deze wet voorziet in een bijzonder stelsel inzake tijdelijke economische werkloosheid dat wordt gelijkgesteld met de tijdelijke werkloosheid in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken en de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bedoeld in hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor wat alle rechten van de werknemers betreft die voortvloeien uit de toepassing van deze stelsels.

Als gevolg hiervan worden voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en van de vakantie duur met effectief gewerkte dagen gelijkgesteld, voor de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 maart 2023, de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke economische werkloosheid ten gevolge van de energiecrisis. De duur van deze maatregel kan verlengd worden bij Koninklijk Besluit.

#### **6.4.25. Gevolgen voor de sector jaarlijkse vakantie van de wet van 6 maart 2020 tot behoud van tewerkstelling na de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie**

Om van de crisismaatregelen te kunnen genieten, moeten de bedrijven erkend zijn als werkgevers in moeilijkheden ten gevolge van de Brexit en hun omzetcijfer, hun productie of hun bestellingen moeten met minstens 5% gedaald zijn.

De bedrijven, erkend als bedrijven in moeilijkheden, zullen beroep kunnen doen op 3 ondersteunende maatregelen:

- een specifiek systeem van economische werkloosheid: gelijkstelling krachtens artikel 51 van de wet op de arbeidsovereenkomsten;
- collectieve arbeidsduurvermindering, waardoor de bedrijven een vermindering van sociale bijdragen krijgen: gelijkstelling krachtens artikel 353bis/3 van de programmawet van 24 december 2002 hersteld door de wet;

Deze tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is een specifiek systeem van economische werkloosheid. Aangezien de economische werkloosheid gelijkgesteld wordt krachtens artikel 16, 14° van het koninklijk uitvoeringsbesluit, worden de dagen van arbeidsonderbreking gelijkgesteld.

- tijdelijke individuele arbeidsduurvermindering met een compensatie voor loonverlies: geen gelijkstelling, tenzij de regering het koninklijk uitvoeringsbesluit wijzigt op basis van het precedent van 2009 (Artikel 16,21°) ; Wij wachten op advies van de Regering of wij dit kunnen regelen zoals de vorige keer.

Er zal er geen gelijkstelling zijn inzake jaarlijkse vakantie behalve in geval van wijziging van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

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

Krachtens artikel 17 van het koninklijk uitvoeringsbesluit worden de in artikel 16 opgesomde dagen van arbeidsonderbreking, voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld, niet als gelijkgestelde doch als effectief gewerkte dagen aangezien, zo de werkgever verplicht is ze als zodanig aan te geven voor de berekening van de bijdragen.

De dagen arbeidsonderbreking, opgesomd in artikel 16, die overeenkomstig artikel 17 als dagen normale werkelijke arbeid gelijkgesteld worden, worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de beperking van de duur van de gelijkstellingen waarvan sprake is in dit artikel.

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.

Het gewaarborgd maandloon dat de 23 dagen betreft die volgen na de 7 dagen gewaarborgd weekloon, vertegenwoordigt een aanvullende vergoeding bij de ziekte- en invaliditeitsvergoeding. 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 afwezigheden	Gelijkstellingsvoorwaarden	Duur
Arbeidsongeval of beroepsziekte met volledige tijdelijke ongeschiktheid		Volledige periode
Arbeidsongeval of beroepsziekte met gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid	Na volledige tijdelijke ongeschiktheid Ongeschiktheid van minstens 66 % (niet van toepassing bij wedertewerking)	Eerste 12 maanden
Daggedeelten in geval van gedeeltelijke werkhervatting na ziekte, ongeval, arbeidsongeval of beroepsziekte	KB van 07.06.2018	Eerste 12 maanden van tijdelijke ongeschiktheid
Ziekte of ongeval		eerste 12 maanden (1)
Moederschapsrust		volgens artikel 39 van de arbeidswet van 16.3.1971
Vaderschapsverlof		volgens art. 39 van de arbeidswet van 16.3.1971 (2)
Burgerplichten		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
Werkloosheid wegens staking	(niet voor de bedienden)	volledige periode
Economische werkloosheid	(niet voor de bedienden)	volgens art. 51 van de wet van 03.07.1978 of afwijkend KB
Profylactisch verlof wegens ziekte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• pokken</li> <li>• poliomyelitis</li> <li>• epidemische encephalitis</li> <li>• tyfuskoorts</li> <li>• paratyfus</li> <li>• malleus</li> <li>• roodvonk</li> <li>• meningitis cerebrospinalis</li> <li>• difterie</li> </ul>		18 dagen 17 dagen 17 dagen 12 dagen 12 dagen 12 dagen 10 dagen 9 dagen 7 dagen
Moederschapsbescherming		tot en met de periode die gedekt wordt door een moederschapsuitkering
Feestdagen en vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid	(niet voor de bedienden)	volgens artikel 13, §2, KB 18.04.1974 uitvoering wet 04.01.1974 betreffende de feestdagen
Geboorteverlof		Volgens art. 30 van de wet van 03.07.1978

Gelijkgestelde afwezigheden	Gelijkstellingsvoorwaarden	Duur
Adoptieverlof	Art 30ter van de wet van 03.07.1978	<p>6 weken per adoptieouder, ongeacht de leeftijd van het minderjarige kind</p> <p>Daarnaast wordt het voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen als volgt verlengd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• met 1 week vanaf 1 januari 2019;</li> <li>• met 2 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2021;</li> <li>• met 3 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2023;</li> <li>• met 4 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2025;</li> <li>• met 5 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2027.</li> </ul> <p>Als er twee adoptieouders zijn, zullen zij deze bijkomende weken onder elkaar verdelen.</p> <p>In geval van gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen, wordt de duur van het adoptieverlof met 2 weken per adoptieouder verlengd.</p> <p><i>Deze periodes worden verdubbeld wanneer het kind een fysieke of mentale ongeschiktheid van minstens 66 % bereikt.</i></p>
Verlof 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	9 maanden vanaf de geboorte van het kind



Gelijkgestelde afwezigheden	Gelijkstellingsvoorwaarden	Duur
Pleegouderverlof	Art 30sexies van de wet van 03.07.1978	<p>maximum 6 weken, ongeacht de leeftijd van het minderjarige kind</p> <p>Daarnaast wordt dit verlof voor de periode 2019-2027 voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen als volgt verlengd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• met 1 week vanaf 1 januari 2019;</li> <li>• met 2 weken vanaf 1 januari 2021;</li> <li>• met 3 weken vanaf 1 januari 2023;</li> <li>• met 4 weken vanaf 1 januari 2025;</li> <li>• met 5 weken vanaf 1 januari 2027.</li> </ul> <p>Als er 2 pleegouders zijn, worden de bijkomende weken onder elkaar verdeeld.</p>
Pandemie coronavirus	KB van 04/06/2020 KB van 13/09/2020 KB van 22/12/2020 KB van 07/12/2021 KB van 24/05/2023	Deze maatregel is van toepassing van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2022
Energiecrisis	Wet van 30/10/2022 – art 20	Deze maatregel is van toepassing van 1 oktober 2022 tot en met 31 maart 2023

- (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.

*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*

## 6.5. Informatie die meegedeeld moet worden aan de RSZ en het vakantiefonds

De authentieke bronnen voor de gelijkgestelde dagen zijn hervat in de artikelen 20 en 21 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

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, zo niet door de werkgever;
- beroepsziekte: door Fedris;
- 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 de werknemer al dan niet vergoed wordt krachtens een bepaling van de wetgeving op de sociale zekerheid;
- vaderschapsverlof: door de verzekeringsinstelling of door de werkgever, naargelang de werknemer al dan niet vergoed wordt krachtens een bepaling van de wetgeving op de sociale zekerheid;
- deelname aan een staking: door het secretariaat van de interprofessionele syndicale organisatie die haar instemming heeft betuigd wat de staking betreft;
- tijdelijke werkloosheid tengevolge van staking voor de werknemers aan wie de hoedanigheid van werkloze werd toegekend: door de uitbetalingsinstelling;
- stopzetting van de arbeid ingevolge het opleggen van een profylactisch verlof: door de verzekeringsinstelling of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet een schadeloosstelling geniet krachtens een bepaling van de sociale zekerheidswetgeving ;
- moederschapsbescherming: door de verzekeringsinstelling of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet een schadeloosstelling geniet krachtens een bepaling van de sociale zekerheidswetgeving;
- vaderschaps- of adoptieverlof: door het verzekeringsorganisme of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet vergoed wordt krachtens een bepaling van de wetgeving op de sociale zekerheid;
- verlofdagen voor pleegzorg: door de uitbetalingsinstelling of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet een schadeloosstelling geniet krachtens een bepaling van de sociale zekerheidswetgeving ;
- borstvoedingspauzes: door de verzekeringsinstelling of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet een schadeloosstelling geniet krachtens een bepaling van de sociale zekerheidswetgeving;
- pleegouderverlof: door de uitbetalingsinstelling of de werkgever indien de arbeider of leerling-arbeider al dan niet een schadeloosstelling geniet krachtens een bepaling van de sociale zekerheidswetgeving;
- pandemie coronavirus : door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- energiecrisis : door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

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.

### 6.6. 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 (behalve uitzonderingen: dioxine, aanslagen, pandemie ten gevolge van het coronavirus);
- 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.

De alternerende vakantie waarop bepaalde leerlingen een beroep kunnen doen krachtens hun leerovereenkomst, wordt noch in aanmerking genomen om het aantal vakantiedagen te bepalen, noch om het bedrag van het wettelijk vakantiegeld, toegekend in toepassing van de reglementering met betrekking tot de jaarlijkse vakantie van de werknemers, te bepalen.

### 6.7. Gelijkstellingsvoorwaarden

Om gelijkstelling van inactiviteitsdagen te bekomen moet er voldaan worden aan de twee hierna geciteerde voorwaarden, krachtens artikel 19 van het koninklijk uitvoeringsbesluit:

- 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.

- De arbeider mag niet in verlof zonder wedde geweest zijn gedurende het volledig gedeelte van het kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode, en indien deze gelijk te stellen periode aanvangt in de loop van de eerste maand, 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 in toepassing van het algemeen principe van proportionaliteit opgenomen in artikel 2 van de GW.

Dit doet geen afbreuk aan de toepassingsregels bij gedeeltelijke werkhervatting met akkoord van de medische adviseur. Deze regels bevinden zich in administratieve onderrichtingen, gepreciseerd in het document « Leven met verandering » en zijn niet van toepassing op het stelsel van de handarbeiders. Ze worden nog niet opgenomen in de reglementering,

## 6.8. 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.

### 6.8.1. 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 worden genomen indien aan de werknemer geen gelijkgestelde inactiviteitsdagen zouden zijn toegekend.

### 6.8.2. Berekening van het gemiddeld dagbedrag

#### 6.8.2.1. 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.53).

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.

#### **6.8.2.2. Bepalen van het gemiddeld dagbedrag bij gebrek aan loon tijdens 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.

# 7.

## 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.

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

Het behoort tot de bevoegdheid van de verschillende vakantiefondsen om 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.

### 7.2. De berekening van de vakantieduur

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

Voor elke tewerkstellingssituatie tijdens het vakantiedienstjaar wordt het totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en de voor de berekening van de vakantieduur 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 waarmee rekening gehouden moet worden voor de berekening van de vakantieduur.
- 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 vakantiedienstjaar 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 vakantiefondsen, kan deze berekening uitmonden in een aantal vakantiedagen dat hoger is dan 20. Het eindresultaat zal echter steeds beperkt worden tot vier vakantieweken.

#### Voorbeeld

<b>Aantal effectieve, normale werkdagen en gelijkgestelde inactiviteitsdagen</b>	<b>Aantal wettelijke vakantiedagen (standaard uitgedrukt in dagen in voltijds vijfdagenweekstelsel)</b>
231 en meer	20
van 221 tot 230	19
van 212 tot 220	18
van 202 tot 211	17
van 192 tot 201	16
van 182 tot 191	15
van 163 tot 181	14
van 154 tot 162	13
van 144 tot 153	12
van 135 tot 143	11
van 125 tot 134	10
van 106 tot 124	9
van 97 tot 105	8
van 87 tot 96	7
van 77 tot 86	6
van 64 tot 76	5
van 48 tot 63	4
van 39 tot 47	3
van 20 tot 38	2
van 10 tot 19	1
van 0 tot 9	0

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.

# 8.

## Betaling van het vakantiegeld

### 8.1. Tijdstip van betaling van het vakantiegeld

Krachtens artikel 23, §1 van het koninklijk uitvoeringsbesluit wordt het vakantiegeld 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 (Artikel 23, §2, van het koninklijk uitvoeringsbesluit).*

### 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.

### 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.

De wettelijke basis is artikel 33 van de GW en artikel 34 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

### 8.4. Vakantiegeld van overleden arbeiders

De wettelijke basis is artikel 9bis van de GW en artikel 24 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

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.

Om een nog verschuldigd vakantiegeld van een overleden arbeider te kunnen ontvangen, moeten de volgende regels toegepast worden:

#### 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 begrafenis kosten heeft betaald.

Indien er in dezelfde rang meerdere rechthebbenden zijn, moet één van hen bij volmacht worden aangeduid om de achterstallen te ontvangen.

De betalingen via de rekening van de overledene of uitgevoerd door de notaris worden ook in aanmerking genomen.

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

Dit hangt af van de categorie van rechthebbende, bepaald in punt 1.

De rechthebbenden van rang 3), 4) en 5) dienen een formulier in te vullen dat beschikbaar is op de website van de RJV ([www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be) > [Wat in geval aan... > Overlijden](#)) of van het bevoegd vakantiefonds.

Opmerking: De overlevende, inwonende 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.

## 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 rechthebbende op vakantiegeden 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?

Indien men bijgedragen heeft in de verplegingskosten of indien men de begrafenis kosten betaald heeft (rang 4 en 5), dient men de volledig voldane facturen in, evenals bewijs van de betaling van de facturen (bv: een kopie van het rekeninguittreksel of document uitgaande van een financiële instelling).

## 6. Hoe kunnen de achterstallen worden betaald?

Door overschrijving op financiële rekening.

# 9.

## Inzameling van informatie - gegevens

De regels met betrekking tot de inzameling van informatie door de RJV en de bijzondere vakantiefondsen worden beschreven in artikels 37bis tot 37quater van het koninklijk uitvoeringsbesluit. Het gaat om de principeverplichting om gebruik te maken van de informatiegegevens van het rijksregister. Deze regels worden aangevuld door de wet van de kruispuntbank voor het gebruik van de authentieke bronnen en de wet only-once.

# 10.

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

### 10.1. Wettelijke basis

Bepalingen in verband met aanvullende vakantie werden opgenomen ingevolge artikel 17bis van de GW en ingevolge de artikelen 3bis en 37quinquies tot 37duodecies van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

Sinds 1 april 2012 is er een nieuwe maatregel in werking getreden. Dankzij deze maatregel kan de werknemer dagen aanvullende vakantie nemen in het geval van de aanvang of hervatting van een activiteit na een inactiviteitsduur.

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.

Deze maatregel werd in 2013 verder uitgebreid:

### Aanvullende vakantie na een deeltijds ouderschapsverlof

De wijziging van artikel 3 bis van het koninklijk uitvoeringsbesluit bij een KB van 30 augustus 2013 trad 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 uitvoeringsbesluit, 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 'aanvang van de activiteit' en 'hervatting van de 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 van halve dagen aanvullende vakantie

Artikel 9 van het koninklijk besluit van 30 augustus wijzigt artikel 64, 6° van het koninklijk uitvoeringsbesluit 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.

## 10.2. 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.

### 10.3. Hoe genieten van de aanvullende vakantie?

Om te kunnen genieten van aanvullende vakantie moet de werknemer gedurende minstens drie maanden (negentig 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 de arbeiders of 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 ([www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be) > [Wat in geval van...](#) > [\(Her\)beginnen of 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 vakantiefonds 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.

### 10.4. Hoe de duur van de aanvullende vakantie berekenen?

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.

## 10.5. Hoe het aanvullend vakantiegeld berekenen?

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.

# 11.

## 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.

### 11.1. 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.

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 bijvoorbeeld, behalve bij een handeling die de verjaring stuit, de verjaring van de vakantiegelden, en van de wijzigingen hieraan, m.b.t. het vakantiedienstjaar 2022, vakantiejaar 2023, per 1 januari 2026 intreden.

### 11.2. 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 twee 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.”

### 11.3. 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.

### 11.4. Fraude

De termijn bedraagt vijf jaar vanaf het einde van 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.

# Deel 3

## Het jaarlijks vakantiestelsel voor bedienden en leerling bedienden

# 1.

## Bepaling van het bedrag van het vakantiegeld

### 1.1. Principe

De juridische basis is artikel 9, §1 van de GW.

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.

### 1.2. Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende met een vaste bezoldiging

De juridische basis is artikel 38 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

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. De juridische basis is artikel 45 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

Voor de toepassing van deze sectie, wordt het deel van het loon dat niet als basis dient voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen, beoogt in artikel 38, §2 of §3 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, niet in aanmerking genomen voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld alsook de aanvulling op het loon, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst die krachtens artikel 353bis van de programmawet van 24 december 2002 tijdens de periodes van tijdelijke aanpassing van de arbeidstijd bij crisis afgesloten werd.

De juridische basis is artikel 38bis van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

### 1.3. Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende op het einde van de arbeidsovereenkomst of in geval van beroepsloopbaanonderbreking

In de twee hierboven vermelde gevallen voorziet de wetgeving uitdrukkelijk in de betaling van een vertrekvakantiegeld.

De juridische basis is artikel 46, §1 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

Deze berekening kan ook toegepast worden, wanneer de bediende van arbeidssstelsel verandert.



### 1.3.1. Berekening van het vertrekvakantiegeld voor een bediende die zijn vakantie nog niet genomen heeft

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.

### 1.3.2. 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.

### 1.3.3. 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.

## 1.4. Berekening van het vakantiegeld van een bediende of leerling-bediende met geheel veranderlijke wedde

De juridische basis is artikel 39 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

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.

### 1.5. Vakantiegeld van bedienden die geen vakantie kunnen nemen

De juridische basis is artikel 67 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

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.

### 1.6. 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.

De juridische basis is artikel 9, §1, lid 3 van de GW.

### 1.7. Jaarlijkse vakantie betaalde voetballers

De jaarlijkse vakantieregeling is vanaf 2022 van toepassing op voetballers met een statuut van betaalde sportbeoefenaar. Voor 2022 was een overgangsmaatregel voorzien.

Vanaf 2023 genieten betaalde voetballers wettelijke vakantiedagen en wettelijk vakantiegeld op basis van hun prestaties in het voorgaande jaar.

## 1.8. Inhoudingen

Op 85/92en van het dubbel vakantiegeld wordt, zoals voor de arbeiders, de RSZ-werknemersbijdrage van 13,07% ingehouden.

Sinds 1 januari 2007 is het enkel vertrekvakantiegeld aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen onderworpen (Programmawet 27/12/2006 – BS 28/12/2006). De wettelijke basis is artikel 23bis, ingevoegd in de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, zoals gewijzigd voor de laatste keer bij de wet van 28 juli 2006. Hierdoor worden voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantieduur de inactiviteitsdagen die voortvloeien uit vakantiedagen die reeds gedekt worden door een enkel vertrekvakantiegeld op het ogenblik dat die vakantiedagen genomen worden (wanneer een bediende zijn werkgever verlaat, onder de wapens wordt geroepen of voltijds tijdskrediet neemt) niet als gelijkgestelde dagen maar als arbeidsdagen beschouwd, als de werkgever verplicht is die als zodanig aan te geven bij de RSZ voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

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.

Op het enkel vakantiegeld wordt de normale bedrijfsvoorheffing toegepast aangezien het een normaal loon is voor elke vakantiedag.

Het wettelijk dubbelvakantiegeld en het vertrekvakantiegeld worden beschouwd als een «uitzonderlijke vergoeding» en zijn onderworpen aan de terzake vastgestelde bedrijfsvoorheffingspercentages.

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

De artikels 41 tot 43 van het koninklijk uitvoeringsbesluit vormen de juridische basis.

De periodes die voor gelijkstelling in aanmerking kunnen worden genomen zijn vermeld in het deel arbeiders.

De oorzaken van inactiviteit die niet gelijkgesteld kunnen worden voor de bedienden zijn de werkloosheid wegens staking en de economische werkloosheid krachtens artikel 51 op de arbeidsovereenkomst. Worden daarentegen enkel gelijkgesteld voor de bedienden de periodes van totale of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals beoogd in hoofdstuk II/1 van de Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de vakantiedagen die reeds gedekt worden door een enkel vertrekvakantiegeld in toepassing van artikel 46 op het ogenblik dat deze vakantiedagen genomen worden.

Krachtens artikel 42 van het koninklijk uitvoeringsbesluit worden de in artikel 41 opgesomde dagen van arbeidsonderbreking, voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld, niet als gelijkgestelde doch als dagen normale werkelijke arbeid behandeld zo de werkgever verplicht is hun bezoldiging aan te geven voor de berekening van de bijdragen.

In afwijking van het vorige lid, worden de in artikel 41, 17° bedoelde dagen van arbeidsonderbreking, als dagen van normale werkelijke arbeid behandeld voor de berekening van het bedrag van het vertrekvakantiegeld in toepassing van artikel 46 op het ogenblik dat deze vakantiedagen genomen worden.

## 1.10. Gelijktellingsvoorwaarde

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.

De wettelijke basis is impliciet: Het vakantiegeld wordt definitief berekend op het einde van de arbeidsovereenkomst.

### *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 worden genomen voor gelijkstelling.*

## 1.11. Fictief loon voor de gelijk te stellen inactiviteitsdagen

De juridische basis is artikel 47 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

### 1.11.1. 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.

### 1.11.2. Vaststelling bij een variabel loon

Indien in de referentieperiode 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.

# 2.

## Vaststelling van de vakantieduur

### 2.1. Principe

De artikels 60 en 61 van het koninklijk uitvoeringsbesluit vormen de juridische basis.

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.

### 2.2. 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.

# 3.

## Administratieve verplichtingen van de werkgever

### 3.1. Verplichtingen van de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst

De juridische basis is artikel 46, §2 van het koninklijk uitvoeringsbesluit. 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 plaatshad, 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.

### 3.2. Verplichtingen van de nieuwe werkgever

De juridische basis is artikel 48 van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

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.

# Deel 4

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

De bepalingen inzake aanvullende vakantie, opgenomen in artikel 17bis van de GW en artikel 3bis van het koninklijk uitvoeringsbesluit zijn gemeenschappelijk voor de arbeiders en de bedienden.

# 1.

## Bedrag van het aanvullend vakantiegeld

De artikels 62bis tot 62quater van het koninklijk uitvoeringsbesluit vormen de juridische basis.

Krachtens artikel 62bis van het koninklijk uitvoeringsbesluit, overeenkomstig de bepalingen van artikel 38, 1° van het koninklijk uitvoeringsbesluit betaalt de werkgever aan de werknemer op de gewone datum voor uitbetaling van het loon een bedrag gelijk aan zijn normaal loon voor de dagen aanvullende vakantie.

Het vakantiegeld bedoeld in artikel 62bis komt in mindering van latere uitbetalingen van vakantiegeld bedoeld in artikel 38, 2°.

De aftrek moet gebeuren op het vakantiegeld van het jaar dat volgt op de opname van de aanvullende vakantie of in voorkomend geval, de vakantiegelden zoals voorzien in artikel 46.

Voor de berekening van het bedrag van het aanvullend vakantiegeld, worden beschouwd als arbeidsdagen:

1. de dagen arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 41 volgens de modaliteiten, bedoeld in artikelen 42 tot en met 44;
2. de jaarlijkse vakantiedagen bedoeld in artikel 3 alsook de aanvullende vakantie.

# 2.

## Duur van de aanvullende vakantie

De artikels 62quinquies en 62sexies vormen de juridische basis.

Vanaf de laatste week van de aanlooperperiode heeft de werknemer die de voorwaarden bepaald in artikel 3bis vervult, recht op maximum zes vakantiedagen in een arbeidsstelsel van zes dagen per week. Indien de werknemer is tewerkgesteld volgens een ander arbeidsstelsel, heeft hij recht op vakantiedagen naar verhouding van zijn arbeidsstelsel tijdens zijn aanlooperperiode.

Na de aanlooperperiode wordt de vakantieduur bepaald naar rato van twee dagen per maand prestaties verricht bij een of meerdere werkgevers indien de werknemer is tewerkgesteld in een arbeidsstelsel van zes dagen per week. Indien de werknemer in een ander arbeidsstelsel is tewerkgesteld, heeft hij recht op vakantiedagen naar verhouding van zijn arbeidsstelsel.

De aldus bepaalde vakantieduur wordt verminderd met het aantal vakantiedagen bedoeld in artikel 3.

Voor de berekening van de duur van de aanvullende vakantie, worden beschouwd als. dagen van normale werkelijke arbeid:

1. de dagen arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 41, zoals bepaald in de artikelen 42 tot en met 44;
2. de jaarlijkse vakantiedagen bedoeld in artikel 3 alsook de aanvullende vakantiedagen.



# Deel 5

## Verjaring van de verhaalmogelijkheid van de werknemer tegen de werkgever

De juridische basis is artikel 46ter van de GW.

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



## RIJKSDIENST VOOR JAARLIJKSE VAKANTIE

Warmoesberg 48 - 1000 Brussel

Tel : 02 629 62 75 (Holidays-Networks)

E-mail : [rjv@rjv.fgov.be](mailto:rjv@rjv.fgov.be)

Website : [www.rjv.fgov.be](http://www.rjv.fgov.be)

Verantwoordelijke uitgever: Karen DE SUTTER Administrateur-generaal

Redactie: Holidays-Networks

Editie: 2023

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