

## Aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit (Europees verlof)

Praktische toelichting

Auteur(s):

**Willy van Eeckhoutte**

### Literatuurverwijzingen

Lit.: DE WOLF, B., *Europese vakantie*, Mechelen, Kluwer, 2013, 94 p.

GRATIA, M., "Vacances annuelles des employés: examen de deux questions particulières", *Ors.* 2013, afl. 5, 2-21 (zie punt II.9. Vacances supplémentaires ou "Européennes").

MORSA, M., "Les vacances européennes: par-dessus le vieux système, une mise en conformité en trompe-l'œil et une mise en pratique ardue pour les praticiens", *JTT* 2012, afl. 1142, 437-447.

### Algemeen

(art. 17bis W – art. 3bis KB)

#### **Situering**

De Belgische vakantiewetgeving werkt met een systeem waarbij werknemers door arbeidsprestaties (of met arbeidsprestaties gelijkgestelde dagen) in een bepaald jaar (het vakantiedienstjaar) rechten op vakantiedagen en vakantiegeld opbouwen die kunnen worden genoten in het daaropvolgende kalenderjaar (het vakantiejaar). Dat systeem heeft als gevolg dat er gevallen zijn waarin werknemers gedurende een bepaald (vakantie)jaar helemaal geen recht hebben op vakantie omdat zij in het daaraan voorafgaande (vakantiedienst)jaar geen arbeidsprestaties hebben geleverd. Zo kan het gebeuren dat er tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling geen recht op vakantie is. In de regel hebben ook werknemers die na een lange periode niet te hebben gewerkt, opnieuw aan de slag gaan, in het jaar waarin ze de arbeid hervatten geen recht op (een volledige) vakantie. Volgens de Europese Commissie is de Belgische regeling daardoor in strijd met de bepalingen van de arbeidstijdrichtlijn 2003/88/EG die bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste 4 weken wordt toegekend. Om tegemoet te komen aan de bezwaren van de Europese Commissie werd door de wet houdende diverse bepalingen (I) van 29 maart 2012, een bijkomende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit ingevoerd. Deze aanvullende vakantie wordt ook Europese vakantie genoemd.

De aanvullende vakantie is een aanvulling op de gewone vakantie. De werknemer moet geen keuze maken tussen het ene of het andere stelsel. In tegenstelling tot het gewone stelsel, moet de aanvullende vakantie niet verplicht worden opgenomen.

Er bestaan nog twee andere regelingen van aanvullende vakantie: jeugdvakantie (zie Jeugdvakantiedagen en jeugdvakantie-uitkeringen (art. 5 W – art. 7 § 1ter besluitwet 28 december 1944)) en seniorvakantie (zie Seniorvakantiedagen en seniorvakantie-uitkeringen (art. 5 W – art. 7 § 1quater besluitwet 28 december 1944)). In hetzelfde kalenderjaar is geen cumulatie mogelijk tussen jeugd- of seniorvakantiedagen en de aanvullende vakantiedagen bij begin of hervatting van activiteit (Verslag aan de Koning bij het KB van 19 juni 2012 tot uitvoering van artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971).

#### **Regel**

Per periode van 3 maanden activiteit gedurende de periode van begin of van hervatting van een activiteit, kan de werknemer aanspraak maken op een week aanvullende vakantie vanaf de laatste week van de betreffende periode van 3 maanden. De werknemer heeft recht op zijn normale loon tijdens deze week vakantie.

Die regel is in strijd met de richtlijn 2003/88/EG: het aan alle werknemers toegekende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet worden afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat tijdens een bepaalde referentieperiode daadwerkelijk is gewerkt (HvJ nr. C-282/10, 24 januari 2012 (Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique)).

Het vakantiegeld toegekend aan het begin of bij de hervatting van de activiteit wordt gefinancierd door een aftrek, uitgevoerd op het gedeelte van het wettelijk vakantiegeld dat niet overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen (= dubbel vakantiegeld).

#### **Voorwaarden voor aanvullende vakantie – algemeen**

De werknemers kunnen genieten van aanvullende vakantie, op voorwaarde:

- dat een activiteit in dienst van een of meerdere werkgevers wordt aangevat of hervat (zie verder hieronder);
- dat ze werkelijke arbeidsprestaties hebben verricht of een met arbeid gelijkgestelde onderbreking hebben gehad tijdens ten minste 3 maanden, al dan niet doorlopend, gedurende eenzelfde kalenderjaar, bij een of meerdere werkgevers. Deze periode wordt “aanlooperperiode” genoemd;

Na de aanlooperperiode hoeft er niet opnieuw een periode van 3 maanden te worden gewacht om recht te hebben op vakantie. Er wordt dan gebruik gemaakt van hetzelfde berekeningssysteem als in het algemeen stelsel (Verslag aan de Koning bij het KB van 19 juni 2012 tot uitvoering van artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971).

- dat de eventuele wettelijke vakantiedagen zijn opgebruikt.

#### **Voorwaarden voor aanvullende vakantie – definiëring van aanvangen of hervatten van activiteit**

Onder “aanvangen 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.

Het gaat dus om de personen die een beroepsactiviteit beginnen als werknemer, de personen die een activiteit als werknemer uitoefenen na een periode van activiteit in het buitenland, de personen die van het zelfstandigenstatuut overstappen naar het werknemersstatuut en de personen die overstappen van de overheidssector naar de privésector (Verslag aan de Koning bij het KB van 19 juni 2012 tot uitvoering van artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971).

Onder “hervatten van een activiteit” moet worden verstaan, iedere activiteit van een werknemer die, vóór het hervatten van de activiteit:

- een periode volledig werkloos was (zoals bedoeld in art. 27 1° a) Werkloosheidsbesluit);
- een lange ziekteperiode heeft gekend (zoals bedoeld in art. 100 van de Ziektewet en de uitvoeringsbesluiten ervan voor de dagen arbeidsonderbreking die niet gelijkgesteld zijn met dagen normale werkelijke arbeid);
- legerdienst heeft vervuld of voltijds tijdscrediet heeft genomen (zoals bedoeld in art. 46 § 1 Uitvoeringsbesluit Vakantiewet);
- “verlof zonder wedde” heeft genomen (de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 48 KB 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 heeft genomen).

- ouderschapsverlof heeft genomen (zoals bedoeld in art. 2 KB 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan).

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

Wordt beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat:

- de deeltijdse werknemer die overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel tijdens het vakantiejaar;
- de deeltijdse werknemer die, tijdens het vakantiejaar, zijn arbeidsstelsel verhoogt met ten minste 20 % van een voltijds arbeidsstelsel ten opzicht 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 werknemer 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 4 dagen vakantie om aanspraak te kunnen maken op 4 weken vakantie.

## Aanvullende vakantie voor arbeiders en leerling-arbeiders

### Aanvullende vakantiegeld voor arbeiders en leerling-arbeiders

(art. 37quinquies t.e.m. 37decies KB)

Het bedrag van het aanvullend vakantiegeld van de arbeider is gelijk aan 7,69 % van de lonen van de periode die recht geeft op aanvullende vakantie gevraagd door de werknemer, eventueel vermeerderd met een fictief loon voor de met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgestelde inactiviteitsdagen.

Voor de berekening van het bedrag van het aanvullend vakantiegeld worden met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgesteld:

- de dagen arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 16 van het KB volgens de modaliteiten bedoeld in artikelen 17 t.e.m. 21 van het KB (zie Opsomming en duur);
- de jaarlijkse vakantiedagen (de gewone wettelijke vakantiedagen), alsook de aanvullende vakantie.

Het aanvullend vakantiegeld wordt aan de arbeider uitbetaald ten laatste in de loop van het kwartaal volgend op het kwartaal tijdens hetwelk het recht op aanvullende vakantie werd uitgeoefend.

De arbeider moet het aanvullend vakantiegeld aanvragen aan de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie of aan een bijzonder vakantiefonds met het daartoe bestemde formulier.

Het aanvullend vakantiegeld komt in mindering van de uitbetaling van het vakantiegeld van het jaar volgend op het opnemen van deze aanvullende vakantie, ten belope van maximaal 50 % van het bedrag van het (gewone) vakantiegeld.

### Duur van de aanvullende vakantie voor arbeiders en leerling-arbeiders

(art. 37undecies en 37 duodecies KB)

De duur van de aanvullende vakantie van een arbeider wordt bepaald overeenkomstig de tabel in artikel 35 van het KB (zie Algemeen), verminderd met de (gewone) wettelijke vakantiedagen.

Voor de berekening van de duur van de aanvullende vakantie worden met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgesteld:

- de dagen arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 16 van het KB volgens de modaliteiten bedoeld in artikelen 17 t.e.m. 21 van het KB (zie Opsomming en duur);
- de jaarlijkse vakantiedagen (de gewone wettelijke vakantiedagen), alsook de aanvullende vakantie.

## Aanvullende vakantie voor bedienden

### Aanvullend vakantiegeld voor bedienden

(art. 62bis t.e.m. 62quater KB)

De werkgever betaalt aan de werknemer op de gewone datum voor uitbetaling van het loon een bedrag dat gelijk is aan zijn normaal loon voor de dagen aanvullende vakantie.

Het aanvullend vakantiegeld wordt in mindering gebracht van latere uitbetalingen van het wettelijk dubbel vakantiegeld.

De aftrek moet gebeuren op het vakantiegeld van het jaar dat volgt op de opname van de aanvullende vakantie of in voorkomend geval, op het vertrekvakantiegeld.

De aanvullende vakantie wordt dus binnen het stelsel gefinancierd d.m.v. een prefinanciering met het dubbel vakantiegeld van het volgende jaar. Er is dus een effect van financiële verevening in de tijd. Er wordt een uitbetaling in de tijd vervroegd, tot wanneer het systeem is gecompenseerd (Verslag aan de Koning bij KB 19 juni 2012 tot uitvoering van artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werkbonus gecoördineerd op 28 juni 1971).

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

- de dagen arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 41 van het KB volgens de modaliteiten, bedoeld in artikelen 42 t.e.m. 44;
- de jaarlijkse vakantiedagen (de gewone wettelijke vakantiedagen), alsook de aanvullende vakantie.

### Aanvullende vakantie voor bedienden

(art. 62 quinquies en 62 sexies KB)

Vanaf de laatste week van de aanlooperperiode heeft de bediende, recht op maximum 6 vakantiedagen in een arbeidsstelsel van 6 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 (maximum 5 vakantiedagen in een arbeidsstelsel van 5 dagen per week).

Na de aanlooperperiode wordt de vakantie duur bepaald naar rato van 2 dagen per maand prestaties verricht bij een of meerdere werkgevers indien de werknemer is tewerkgesteld in een arbeidsstelsel van 6 dagen per week. Indien de werknemer in een ander arbeidsstelsel is tewerkgesteld, heeft hij recht op vakantiedagen naar verhouding van zijn

arbeidsstelsel.

Het aantal aanvullende vakantiedagen wordt verminderd met het aantal (gewone) wettelijke vakantiedagen.

Voor de berekening van de duur van de aanvullende vakantie, worden beschouwd als werkdagen:

- de dagen arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 41 van het KB volgens de modaliteiten, bedoeld in artikelen 42 t.e.m. 44;
- de jaarlijkse vakantiedagen (de gewone wettelijke vakantiedagen), alsook de aanvullende vakantie.

**CO201481124, Bijgewerkt tot 15/05/2018**  
(Aanbevolen citeerwijze)