

Jaarlijkse vakantie

Thematische fiches

Wat is jaarlijkse vakantie?

Jaarlijkse vakantie is het recht om gedurende een aantal dagen van het werk afwezig te blijven in evenredigheid met de activiteitsdagen en/of gelijkgestelde dagen in het voorgaande kalenderjaar.

Wat is de wettelijke basis?

Richtlijn nr. 2003/88 van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (richtlijn nr. 93/104)

Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Vakantiewet) (W) KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Uitvoeringsbesluit Vakantiewet) (KB)

Wie valt onder de regeling van de jaarlijkse vakantie?

De reglementering inzake jaarlijkse vakantie is van toepassing op alle personen die onderworpen zijn aan sociale zekerheidsregelingen voor werknemers, namelijk de werkgevers en werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst, en op personen voor wie geen specifieke vakantieregeling geldt.

Zie

- Toepassingsgebied van de vakantiewetgeving (Juridische module)
- Recht op betaalde vakantie (Praktische module)

Op hoeveel dagen jaarlijkse vakantie heeft een werknemer recht?

Het aantal vakantiedagen wordt bepaald in verhouding tot de prestaties van het vakantiedienstjaar.

In dit kader zijn 2 begrippen relevant:

- het **vakantiejaar** is het jaar waarin de werknemer vakantie opneemt,
- het **vakantiedienstjaar** is het jaar dat het vakantiejaar voorafgaat en het refertejaar: het aantal gewerkte dagen in het vakantiedienstjaar is bepalend voor het aantal vakantiedagen waarop de werknemer in het vakantiejaar kan aanspraak maken.

De duur van de vakantie wordt vastgesteld in verhouding tot het **aantal effectief gewerkte en/of bepaalde afwezigheden die gelijkgesteld** worden aan werkdagen.

Het maximum aantal wettelijke vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, wordt mede bepaald door het **arbeidsstelsel** (dit is het aantal werkdagen per week, bv een vijfdagenweek) en is gelijk aan:

- 24 vakantiedagen per vakantiejaar, in een zesdagenstelsel.

- 20 vakantiedagen per vakantiejaar in een vijfdagenstelsel.

Zie

- Duur van de vakantie — gelijkgestelde dagen (Juridische module)
- Afwezigheden gelijkgesteld met normale effectieve arbeid (Praktische module)

De concrete berekening van de vakantieduur is verschillend naargelang het gaat om arbeiders of bedienden.

Bediende

- Duur van de vakantie — Bedienden en leerling-bedienden (Juridische module)
- Duur jaarlijkse vakantie bedienden (Praktische module)

Arbeider

- Duur van de vakantie — Arbeiders en leerling-arbeiders (Juridische module)
- Duur jaarlijkse vakantie arbeiders en kunstenaars (Praktische module)

Wanneer moet de werknemer zijn vakantie opnemen?

De vakantie moet worden genomen binnen 12 maanden die volgen op het einde van het referentiejaar (= vakantiedienstjaar).

De werkgever kan vakantie

- ofwel collectief vastleggen (behalve indien binnen het paritaire comité anders werd beslist) en zijn onderneming sluiten,
- ofwel op basis van individuele overeenkomsten vaststellen.

Zie

- Tijdstip en verdeling van de vakantie (Juridische module)
- Richtlijnen voor de toekenning van jaarlijkse vakantie (Praktische module)

Wat gebeurt er indien de werknemer zijn vakantiedagen niet opneemt of niet kan opnemen?

De vakantie moet worden genomen binnen 12 maanden die volgen op het einde van het referentiejaar (= vakantiedienstjaar)

De dagen vakantie waarop de werknemer recht heeft, kunnen niet naar het volgend kalenderjaar overgedragen worden. Het recht op deze dagen vakantie gaat verloren.

Als het voor de werknemer onmogelijk is zijn wettelijke vakantie te nemen door bv landurige ziekte of ongeval, moet het vakantiegeld uiterlijk op 31 december wordt uitbetaald.

Zie

- Onmogelijkheid vakantie te nemen (Juridische module)
- Criteria voor de vakantiedata en -spreiding (Juridische module)
- Vakantiegeld in geval van onmogelijkheid om vakantie te nemen (Praktische module).

Nood aan vakantie maar onvoldoende vakantiedagen, wat nu?

Jeugdvakantie

Jeugdige werknemers die pas beginnen werken hebben vaak onvolledig recht op betaalde vakantie omdat ze het het jaar ervoor onvoldoende hebben gewerkt. Zij kunnen in dit geval een beroep doen op jeugdvakantie ter aanvulling van hun onvolledig recht op gewone betaalde vakantie, zodat de totale vakantieperiode toch 4 weken kan bedragen. Voor elke jeugdvakantiedag ontvangt de jeugdige werknemer, ten laste van de RVA, een uitkering (= jeugdvakantie-uitkering).

Zie

- Jeugdvakantiedagen en jeugdvakantie-uitkeringen (Juridische module)
- Duur jaarlijkse vakantie jeugdige werknemers (Praktische module)
- Vakantiegeld voor jeugdige werknemers (Praktische module)

Voor modelformulieren, zie:

- formulier "C103 Jeugdvakantie Werkgever
- formulier "C103 Jeugdvakantie Werknemer

Seniorvakantie

Seniorvakantie is er voor werknemers van 50 jaar en ouder die het werk hervatten na een periode van werkloosheid of lange ongeschiktheid en die, om die reden, geen of onvolledig recht hebben op wettelijke vakantiedagen. Voor elke dag seniorvakantie ontvangt hij een seniorvakantie-uitkering ten laste van de RVA (= seniorvakantie-uitkeringen).

Zie

- Seniorvakantiedagen en seniorvakantie-uitkeringen (Juridische module)
- Duur Jaarlijkse vakantie oudere werknemers (Praktische module)
- Vakantiegeld voor bepaalde oudere werknemers (= 'seniorvakantie') (Praktische module)

Voor modelformulieren, zie:

- formulier "C103 seniorvakantie Werkgever

- formulier "C103 seniorvakantie Werknemer"

Aanvullende vakantie (of "Europese vakantie") in geval van begin of bij de hervatting van de activiteit

Werknemers die een activiteit aanvatten (of hervatten) hebben gedurende hun eerste werkjaar (of jaar van werkhervatting) geen recht op vakantiedagen, noch op vakantiegeld.

De werknemer heeft de mogelijkheid om dagen aanvullende vakantie te nemen bij het aan- of hervatten van een activiteit.

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 4 weken vakantie per jaar, gedekt door vakantiegeld. Deze 4 weken vakantie moeten natuurlijk berekend worden in verhouding tot de prestaties van de werknemer.

Zie

- Aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit (Europees verlof) (Juridische module)
- Dagen aanvullende vakantie (of 'Europese vakantie') in geval van begin of bij de hervatting van de activiteit (Praktische module).

Voor het formulier, zie RJV Aanvraagformulier voor aanvullende vakantie (europese vakantie)

Onbetaald verlof of verlof zonder wedde

De werknemer kan ook onbetaald verlof nemen. De werkgever moet hiermee wel akkoord gaan. Onbetaald verlof is eigenlijk een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst waarover beide partijen het eens zijn. U spreekt dus best af onder welke voorwaarden die schorsing gebeurt.

Zie Wat zijn de gevolgen van het nemen van onbetaald verlof?

Hoeveel bedraagt het vakantiegeld?

Bedienden (en leerlingbedienden)

De werkgever betaalt aan de bedienden die vakantie opnemen

- een enkel vakantiegeld
Dit is het gewone loon voor elke vakantiedag.
- een dubbel vakantiegeld
Dit bedraagt 92% van het brutoloon van de maand waarin de hoofdzakelijke vakantie wordt genomen.

Zie

- Berekening van het vakantiegeld voor bedienden (Juridische module)
- Betaling van het vakantiegeld voor bedienden (Juridische module)
- Financiering van het vakantiegeld voor bedienden (Juridische module)
- Loonbegrip voor de berekening van het vakantiegeld voor bedienden en leerling-bedienden (Juridische module)
- Vakantiegeld voor bedienden en leerling-bedienden (Praktische module)

- Samenvattende tabel over toekenning vakantiegeld (Praktische module)

Wanneer:

- een bediende of een leerling-bediende onder de wapens geroepen wordt
- de beroepsloopbaanonderbreking (volledige schorsing van de prestaties) een aanvang neemt
- een periode van tijdskrediet (volledige schorsing van de prestaties) een aanvang neemt
- het contract een einde neemt

betaalt de werkgever het vakantiegeld uit dienst of vertrekvakantiegeld voor de vakantiedagen die hij heeft opgebouwd bij deze werkgever, maar nog niet heeft opgenomen.

De werkgever moet in deze gevallen het vakantieattest afleveren zodat de nieuwe werkgever exact kan bepalen hoeveel dagen vakantie en overeenstemmend vakantiegeld nog moet worden toegekend.

Zie

- Berekening van het vakantiegeld voor bedienden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bij de aanvang van beroepsloopbaanonderbreking of tijdskrediet, bij begin van militaire dienst of gelijkgestelde en bij vermindering van de arbeidsprestaties (Juridische module)
- Vertrekvakantiegeld voor bedienden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en gelijkgestelde situaties (Praktische module)
- Decemberafrekening voor de bedienden die hun arbeidstijd verminderen (Praktische module)

Voor voorbeelden van vakantieattesten, zie:

- Attest met betrekking tot de jaarlijkse vakantie voor het kalenderjaar van het einde van de arbeidsovereenkomst
- Attest vakantiegeld voor het lopend kalenderjaar
- Attest vakantiegeld voor het kalenderjaar dat het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat

Arbeiders (en leerlingarbeiders)

Arbeiders ontvangen hun vakantiegeld via tussenkomst van de vakantiekas.

Het vakantiegeld bedraagt 15,38% van de effectief verdiende of fictieve brutolonen (tegen 108%) van het vakantiedienstjaar

Het vakantiegeld wordt aan de arbeider uitgekeerd op het ogenblik dat hij zijn vakantie neemt en, in geval van splitsing van de vakantie, naar aanleiding van zijn hoofdvakantie en, dit ten vroegste op 2 mei van het vakantiejaar.

Zie

- Berekening van het vakantiegeld voor arbeiders en leerling-arbeiders (Juridische module)
- Betaling van het vakantiegeld voor arbeiders en leerling-arbeiders (Juridische module)
- Financiering van het vakantiegeld voor arbeiders en leerling-arbeiders (Juridische module)

- Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en vakantiefondsen (Juridische module)
- Vakantiegeld voor arbeiders, dienstboden en leerling-arbeiders (Praktische module)
- Samenvattende tabel over toekenning vakantiegeld (Praktische module)

Buitenwettelijk vakantiegeld

Werkgevers kunnen naast het wettelijk vakantiegeld ook nog een buitenwettelijk vakantiegeld toekennen.

Zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het vakantiegeld?

- Werkgeversbijdrage voor de jaarlijkse vakantie van handarbeiders (Juridische module)
- Inhouding op het wettelijk dubbel vakantiegeld, het dubbel vertrekvakantiegeld en het aanvullend vakantiegeld (Juridische module)
- Socialezekerheidsbijdragen op het vakantiegeld (Juridische module)
- Bijzondere werkgeversbijdrage op het dubbel vakantiegeld (bijdrage voor werkloosheid) (Juridische module)
- Bijzondere werknemersbijdrage op het dubbel vakantiegeld (Juridische module)
- Werkgeversbijdrage op het dubbele vakantiegeld (Praktische module)
- Bijdrage op het dubbele vakantiegeld ten laste van de werknemer (Praktische module)

Hoe wordt het vakantiegeld op fiscaal vlak behandeld?

Het vakantiegeld is een beroepsinkomen en als dusdanig belastbaar.

Om de bedrijfsvoorheffing te berekenen, moet een onderscheid worden gemaakt tussen vakantiegeld dat aan een bediende wordt uitgekeerd en vakantiegeld dat aan een arbeider wordt uitgekeerd.

Zie

- Fiscale aspecten van het vakantiegeld (Juridische module)
- Bedrijfsvoorheffing op vakantiegeld, premies en ontslagvergoedingen (Praktische module)
- Fiscale behandeling vakantiegeld (Benefits module)

Geeft een flexi-job recht op vakantiegeld?

Het flexivakantiegeld, d.i. het vakantiegeld verschuldigd voor een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job, bedraagt 7,67 % van het flexiloon. Het dient samen met het flexiloon te worden uitbetaald aan de werknemer

Zie

- Berekening van het vakantiegeld voor arbeiders en leerling-arbeiders — Afwijkende regeling flexi-jobwerknemers horeca (Juridische module)
- Flexivakantiegeld (Praktische module)

Wat is de invloed van ontslag en andere afwezigheden op de jaarlijkse vakantie ?

Een aantal gebeurtenissen zoals ziekte, zwangerschapsrust, ontslag,... kunnen al dan niet een invloed hebben op de toekenning of het opnemen van vakantiedagen.

Zie

- Toerekening van de vakantiedagen (Juridische module)
- Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en opzeggingstermijn — Vakantie (Juridische module)
- Weerslag van bepaalde gebeurtenissen op de jaarlijkse vakantie (Praktische module)
- Invloed van bepaalde afwezigheden (schorsingen) op de opzeggingstermijn — Jaarlijkse vakantie (Praktische module)

Sectorale bepalingen of afspraken op bedrijfsniveau

In sommige sectoren of bedrijven heeft de werknemer recht op bijkomende vakantiedagen (doorgaans gekoppeld aan de anciënniteit of aan bepaalde gebeurtenissen).

Bovendien kennen bepaalde sectoren of bedrijven een aanvulling toe bovenop het wettelijke vakantiegeld.

Zie Jaarlijkse vakantie: overzicht sectorale afwijkingen

Wat zijn de toepasselijke sancties?

De inbreuken op de bepalingen van de Vakantiewet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek

Zie Toezicht en sancties op miskenning van de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie (Juridische module)

SocialEye, CO201327134, Bijgewerkt tot 15/03/2018
(Aanbevolen citeerwijze)