



# Vakantieboekje 2015



Met de vakantie in zicht, staat het ACV je met raad en daad bij. In dit boekje overlopen we de wetgeving inzake tijdstip van vakantie, vakantieduur, -vakantiedagen en vakantiegeld van arbeiders, bedienden, overheidspersoneel, schoolverlaters en werklozen.

We presenteren je hier het wettelijk minimum. Doe bij je ACV-afgevaardigde op het werk of in een ACV-diensten-centrum ([www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)) navraag naar een eventueel gunstiger regeling in jouw sector!

# Inhoud

- 3    Algemeen
- 5    Arbeiders
- 11   Bedienden
- 16   Overheidspersoneel
- 21   Seniorvakantie
- 22   Jeugdvakantie
- 25   Aanvullende vakantie
- 27   Volledig werklozen



# 1 Algemeen

## TIJDSTIP VAN OPNAME VAN DE VAKANTIEDAGEN

Vakantie moet genomen worden in het jaar dat volgt op het jaar waarin de tewerkstelling die recht geeft op vakantie zich situeert. Je hebt dus in 2015 vakantie omdat je in 2014 gewerkt hebt.

De datum van de vakantie wordt in een collectief akkoord bepaald door het paritair comité van de bedrijfssector of door de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging (samen met de werkgever), ofwel door een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer. De mogelijkheid bestaat dat door een afgesloten akkoord in jouw onderneming, collectieve vakantie is voorzien en de onderneming die dagen gewoon sluit.

Normaal dient de vakantie genomen tussen 1 mei en 31 oktober. In die periode hebben werknemers van meer dan 18 jaar recht op een ononderbroken vakantie van 2 weken. Voor wie jonger is dan 18 jaar, is dit 3 weken. Splitsing van de vakantie is mogelijk maar een vakantie van 1 onon-

derbroken week is verplicht. Gezinshoofden moeten hun vakantie bij voorkeur kunnen nemen tijdens de schoolvakantie.

Een aantal dagen kunnen niet samenvallen met vakantiedagen, nl.:

- de betaalde feestdagen;
- de dagen zwangerschaps- of bevallingsrust;
- de dagen opname educatief verlof;
- de rustdagen (zondagen en compensatierustdagen).

Word je ziek voor je vakantie een aanvang neemt, dan mag de vakantie later genomen worden, zelfs als er een collectieve sluiting voorzien is. Word je ziek tijdens de vakantie, dan loopt je vakantie gewoon verder.

## DUUR VAN DE VAKANTIE

Het aantal vakantiedagen in 2015 wordt berekend op basis van het aantal werkdagen die werden gepresteerd in 2014.

Voor de berekening van het vakantiegeld en de duur van de vakantie worden bepaalde dagen waarop een werknemer niet gewerkt heeft, onder bepaalde voorwaarden, gelijk-



gesteld met effectief gewerkte dagen. Dit zijn bijvoorbeeld dagen waarop een arbeider of een bediende niet werkte wegens ongeval of ziekte, inclusief profylactisch verlof wegens ziekte, moederschaps- en bevalingsrust, borstvoedingspauze, vaderschapsverlof, adoptieverlof (4 weken), pleegzorgverlof (6 dagen), werkloosheid om economische redenen vakantiedagen en bijkomende vakantiedagen (alleen voor de duur), vervullen van burgerplichten en bepaalde syndicale opdrachten, staking of lock-out, educatief verlof en sociale promotie. Voor arbeiders beoordeelt het vakantiefonds of het inderdaad gaat om economische werkloosheid dan wel om structurele werkloosheid. Voor bedienden is er ook gelijkstelling voor de dagen van economische werkloosheid, deze dagen van werkonderbreking worden gelijkgesteld met gepresteerde dagen.

De voorwaarden waaronder deze dagen van non-activiteit gelijkgesteld worden met gewerkte dagen, verschillen voor arbeiders en bedienden.

- Als arbeider moet je verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op de werkdag die de eerste dag van de gelijkstelbare periode voorafgaat en je mag niet "in verlof zonder wedde" zijn geweest gedu-

rende het volledig gedeelte van het kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode.

- Als bediende moet je verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik van het begin van de gelijk te stellen periode én moet je gedurende gans deze periode verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst.

Voor een goed begrip van de uitleg in deze brochure verduidelijken we het volgende:

- Het vakantiejaar is het jaar waarin de vakantiedagen worden opgenomen. Voor deze brochure is dat dus 2015.
- Het vakantiedienstjaar is het jaar waarin het recht op vakantie wordt opgebouwd. Dit jaar is het jaar juist voorafgaand aan het vakantiejaar. Voor deze brochure is dat dus 2014.





## 2 Arbeiders

### *Voorafgaandelijk*

Hieronder bespreken we de regeling die van toepassing is voor de arbeiders, dit zijn de werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders. Maar deze regeling is ook integraal van toepassing op de werknemers die werken onder het statuut van de kunstenaars. Voor de eenvoud wordt er echter steeds gesproken over de "arbeider" in dit hoofdstukje.

### HET AANTAL VAKANTIEDAGEN

Het aantal vakantiedagen voor het vakantiejaar 2015 wordt berekend met behulp van een formule en van de bijbehorende tabel.

### FORMULE

We geven deze formule mee zodat je eventueel zelf kan berekenen op hoeveel vakantiedagen je recht zal hebben in dit vakantiejaar.

De formule is :

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

**A** is de som van alle werkelijke arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar (2014) en het aantal gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar (2014);

**5** staat voor het aantal dagen in de 5 dagen week.

**R** = het effectieve tewerkstellingsstelsel. (dit kan 5 zijn als je effectief in een 5 dagen week werkt, of 6 als je in een 6 dagenstelsel werkt. Dit is een gegeven dat wordt bepaald de onderneming waar je werkt. )

**Q** is het aantal uren dat jij persoonlijk per week werkt op basis van jouw arbeidsovereenkomst; (bijvoorbeeld, werk je deeltijds, kan dat 19 uren per week zijn)

**S** is het aantal uren dat je zou werken indien je een voltijdse uurrooster zou hebben in de onderneming waar jij werkt. (bijvoorbeeld zal dit vaak 38 uren per week zijn).

## CONCREET VOORBEELD:

Peter heeft 6 maanden gewerkt als arbeider in een arbeidssstelsel van 28 uur/week (4 dagen/week).

### 1ste fase:

omzetting van de gegevens in een voltijds vijfdagenweekstelsel volgens de formule  $(A \times 5/R) \times Q / S$

- 6 maanden = 26 weken x 4 (arbeidssstelsel) = 104 dagen (A)
- $104 \times 5$  (= omzetting in een vijfdagen-week) = 520
- $520 : 4$  (= effectief arbeidssstelsel van de tewerkstelling R) = 130
- $130 \times 28$  (= gemiddeld aantal werkuren van de werknemer Q) = 3 640
- $3\,640 : 38$  (= gemiddeld aantal werkuren van een voltijdse werknemer) = 95,79 dagen.

### 2de fase:

vastlegging van het aantal vakantiedagen door zich te baseren op de tabel  
95,79 afgerond = 96 dagen

96 dagen geven recht op 7 vakantiedagen in het standaard voltijds vijfdagenweekstelsel

## TABEL

Het resultaat van de bovenstaande berekening wordt aan de volgende tabel getoetst.

5-daagse werkweek	
In 2014 gepresteerde en/of gelijkgestelde dagen (5 d/w)	Aantal dagen vakantie in 2015 (5 d/w)
+ 231	20
221 - 230	19
212 - 220	18
202 - 211	17
192 - 201	16
182 - 191	15
163 - 181	14
154 - 162	13
144 - 153	12
135 - 143	11
125 - 134	10
106 - 124	9
97 - 105	8
87 - 96	7
77 - 86	6
64 - 76	5
48 - 63	4
39 - 47	3
20 - 38	2
10 - 19	1
0 - 9	0

Vermits deze formule een resultaat in een vijfdagenweek geeft, moet dit opnieuw naar het juiste arbeidsregime worden omgezet.

## HET VAKANTIEGELD

### TIJDSTIP VAN DE UITBETALING VAN HET VAKANTIEGELD

Het vakantiegeld voor arbeiders wordt uitbetaald ten vroegste vanaf 2 mei door de vakantiekas(sen) van de werkgever(s) die je in 2014 tewerkstelde(n).

### BEREKENING VAN HET VAKANTIEGELD

Alle arbeiders die recht hebben op het volledige aantal vakantiedagen, hebben ook recht op het volledig vakantiegeld. Dit wordt berekend op het reëel verdiende loon en desgevallend op een fictief loon.

#### REEEL LOON

Het is gelijk aan 15,38% van het brutoloon verdiend in 2014, zoals dit werd aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Het brutoloon dat in aanmerking wordt genomen is het loon aan 108%.

Dat loon wordt eventueel vermeerderd met een fictief loon voor de met arbeid gelijkgestelde dagen.

#### FICTIEF LOON

Dit fictief dagloon is gelijk aan 100% van het gemiddeld dagloon berekend op basis van de brutolonen aan 100%.

Het totaal van de fictieve lonen wordt wel

begrensd tot het totaal van de werkelijke bezoldigingen die in aanmerking hadden kunnen worden genomen voor hetzelfde dienstjaar, indien aan de werknemer geen gelijkgestelde inactiviteitsdagen zouden zijn toegekend.

Bij gebrek aan loon in het vakantiedienstjaar wordt het fictief loon vastgesteld op basis van de bezoldigingen en de prestaties die voorafgingen aan de arbeidsonderbreking die aanleiding geeft tot gelijkstelling. Dit zijn dus niet noodzakelijk de loon- en arbeidstijdgegevens van het vakantiedienstjaar voorafgaand aan het vakantiejaar.

- Deze werkwijze geldt ook voor de arbeider die, wanneer hij arbeidsongeschikt is, met toestemming van de geneesheer-adviseur het werk deeltijds herneemt.
- Indien het normale tijd- of uurloon niet meetbaar is, hanteert men een forfaitaire bezoldiging voor de gelijkgestelde dagen.

#### AFHOUDINGEN

Het vakantiegeld wordt aan de arbeider uitbetaald nadat er bepaalde afhoudingen op werden gedaan:

- een solidariteitsinhouding van 1% op het bruto vakantiegeld;
- een SZ-bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld behalve op het deel dat

overeenstemt met het dubbel vakantiegeld vanaf de 3de dag van de 4de week (de inhouding gebeurt dus op 6,8% van de brutolonen die in aanmerking werden genomen om het vakantiegeld 2014 te berekenen);

- een voorheffing, die voor het vakantiegeld dat door een vakantiekas wordt uitbetaald, 17,16% of 23,22% bedraagt naarge-

lang het belastbaar bedrag lager of hoger is dan 1.290 euro.

### Voorbeeld

*We maken het even duidelijk aan de hand van een voorbeeld. Een arbeider heeft in 2014 200 bezoldigde dagen en 40 gelijkgestelde dagen. Het aantal dagen is in de 5-daagse werkweek uitgedrukt.*

BEREKENING	BEDRAGEN	VAKANTIEGELD
■ Brutoloon aan 108%	16.200 euro	
■ Brutoloon aan 100%	15.000 euro	
■ 40 gelijkgestelde dagen 100% x (15.000 : 200 d.) = 75 euro Dus 75 euro x 40 d.	3.000 euro	
■ Basisloon voor berekening vakantiegeld	19.200 euro	
■ Brutovakantiegeld $15,38\% \times 19.200 \text{ euro} =$		2.952,96 euro
■ Afhouding 1% solidariteitsbijdrage : $1\% \times 2.952,96 \text{ euro}$		- 29,53 euro
■ Afhouding 13,07% op 6,80% van het basisloon voor berekening van vakantiegeld : $13,07\% \times (19.200 \text{ euro} \times 6,80\%)$		- 170,64 euro
■ Belastbaar vakantiegeld : $2.952,96 \text{ euro} - (29,53 \text{ euro} + 170,64 \text{ euro})$		2.752,79 euro
■ Voorheffing (+1.290 euro dus 23,22%) $23,22\% \times 2.752,79$		- 639,19 euro
■ Netto-vakantiegeld :		2.113,6 euro



## UITBETALING

De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of het Bijzonder Vakantiefonds betalen het vakantiegeld rechtstreeks aan de arbeider.

Dit gebeurt in principe door de overschrijving naar de bankrekening van de arbeider. Om het juiste bankrekeningnummer door te geven aan de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie kan men op verschillende manieren te werk gaan:

1. Men geeft het juiste rekeningnummer door aan de RJV door het versturen van een standaardformulier, aan te vragen op het nummer : 02 627 97 60;
2. Men kan het rekeningnummer ook digitaal doorgeven aan de RJV via de link : <http://www.onva.be/nl/content/overschrijvingsformulier-belgische-rekening>
3. Een uitbetaling per circulaire cheque is een uitzonderlijke manier van betalen geworden sinds 2011. Daartoe moet men een bijzondere aanvraag indienen bij de RJV, dit dient te gebeuren per brief. Deze brief moet teruggestuurd worden naar:

RJV- Betalingsproblemen  
Elsensesteenweg 213  
B-1050 Brussel

De aanvraag moet elk jaar hernieuwd worden vóór 31 maart.

De uitgiftekosten (momenteel €3) per cheque zijn ten laste van de arbeider.

Voor informatie over de uitbetalingsmodaliteiten en eventuele inningskosten, gelieve u te wenden tot de bankinstelling van uw keuze.

De brief moet volgende gegevens uitdrukkelijk vermelden :

- Naam en voornaam van de aanvrager (arbeider)
- Rijksregisternummer
- De wens dat hij zijn vakantiegeld wilt ontvangen per circulaire cheque en de reden hiervoor ( hetzij, hij heeft geen bankrekening, hetzij, hij wenst zijn bankrekening niet door te geven, het zij een andere te preciseren reden).
- De brief moet ook de datum vermelden en ondertekend zijn door de betrokkenen.

De betrokkene ontvangt tevens een rekeninguittreksel met meer gedetailleerde informatie.

## VAKANTIEREKENING BIJ RJV

Men kan zijn recht op vakantiegeld raadplegen of wijzigingen aanbrengen in zijn persoonlijke gegevens (bankrekeningnummer, adres) via "Mijn vakantierekening ».

Twee mogelijkheden:

- via een burgertoken (aan te vragen bij [www.belgium.be](http://www.belgium.be))
- Via een kaartlezer in combinatie met de elektronische identiteitskaart.

## VOOR DE ANDERE VAKANTIEKASSEN:

Raadpleeg de website van jouw vakantiekas of hun contactpunt. voor een overzicht : [www.onva.be/nl/content/de-vakantiefondsen](http://www.onva.be/nl/content/de-vakantiefondsen)





## 3 Bedienden

### VOORAFGAANDELIJK

Hieronder bespreken we de vakantieregeling voor de bedienden. Dit zijn de werknemers die te werk gesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

De vakantieregeling voor bedienden is ook van toepassing op de leerlingen-bedienden.

### VAKANTIEDAGEN

Het aantal dagen vakantie in 2015 is gelijk aan tweemaal het aantal gewerkte maanden in 2014. Voor 6 maanden werken in 2014 mag men dus 12 dagen vakantie nemen in 2015. De vakantiewet rekent hier echter nog steeds in het zesdagenstelsel. Per 6 dagen moet er daarom 1 dag afgetrokken worden. 12 dagen worden er dus in feite maar 10 en 24 dagen worden er 20 in de vijfde week.

### VAKANTIEGELD

#### ENKEL VAKANTIEGELD

De bediende die vakantie neemt, ontvangt van zijn werkgever op de gebruikelijke datum zijn normale wedde. Dit is het "enkel vakantiegeld".

#### DUBBEL VAKANTIEGELD

Daarbovenop heeft hij recht op "dubbel va-

kantiegeld", ook uitbetaald door de werkgever en als volgt berekend: per gewerkte en/of ermee gelijkgestelde maand in 2014 1/12 van 92% van de wedde van de maand waarin de vakantie ingaat. Voor 12 maanden tewerkstelling of ermee gelijkgestelde dagen is dit 92% van de maandwedde.

### WAT VALT ONDER HET BEGRIIP "MAANDWEDDE"?

Met eindejaarspremies wordt geen rekening gehouden.

Premies gebonden aan de prestaties of de productiviteit van de bediende of aan het resultaat van de onderneming of een ander criterium dat de betaling ervan onzeker en wisselend maakt, tellen wel mee.

Voor bedienden zonder vaste wedde wordt het vakantiegeld berekend op basis van de gemiddelde bezoldiging van de 12 maanden die onmiddellijk de vakantiemaand voorafgaan.

### AFHOUDINGEN

#### Sociale zekerheid

Zowel op het enkel als op het dubbel vakan-

tiegeld moet een bijdrage voor sociale zekerheid van 13,07% afgehouden. Dit komt neer op 13,07 % van 85/92ste van het dubbel vakantiegeld.

### Fiscaliteit

Voor het enkel vakantiegeld gelden de normale schalen van bedrijfsvoorheffing (schaal I indien de bediende een alleenstaande is of de echtgeno(o)t(e) eveneens beroepsinkomen heeft. Schaal II indien de echtgeno(o)t(e) van de bediende geen beroepsinkomen heeft).

Voor het dubbel vakantiegeld werden speciale percentages vastgesteld, rekening houdend met de hoogte van de jaarbezoldiging.

Afhankelijk van het belastbaar jaarlijks loon (=maandelijks normaal belastbaar x 12) wordt er op vakantiegeld (bedienden), volgend percentage toegepast:



JAARLIJKS BELASTBAAR LOON (in EUR)	PERCENTAGE BEDRIJFSVOORHEFFING
	Vakantiegeld
tot 7.420,00	0%
van 7.420,01 tot 9.150,00	19,17%
van 9.150,01 tot 11.305,00	21,20%
van 11.305,01 tot 13.405,00	26,25%
van 13.405,01 tot 15.625,00	31,30%
van 15.625,01 tot 17.840,00	34,33%
van 17.840,01 tot 22.130,00	36,34%
van 22.130,01 tot 24.275,00	39,37%
Van 24.275,01 tot 32.870,00	42,39%
van 32.870,01 tot 43.615,00	47,44%
boven 43.615,00	53,50%

### Voorbeeld

Een bediende werkt al jaren bij dezelfde werkgever. Vorig jaar werkte hij het hele jaar behalve 4 weken vakantie en 2 maanden ziekte. Hij heeft in 2015 recht op 20 dagen (in 5d./w.) of 4 weken vakantie die hij in juli neemt.

Zijn maandwedge voor juli 2015 bedraagt 2.200 euro. Hij heeft een echtgenote (zonder eigen beroepsinkomen) en 2 kinderen ten laste. Voor juli ontvangt hij:

• <b>enkel vakantiegeld</b> (= loon juli 2015)	2.200,00 euro
- RSZ (13,07%) :	- 287,54 euro
Belastbaar loon :	1.912,46 euro
- bedrijfsvoorheffing :	- 122,46 euro
(zijnde 214,46 euro – 92 € (2 kinderen te laste))	
Netto :	1.790,00 euro
• <b>dubbel vakantiegeld</b>	
92% van 2.200,00 euro	2.024,00 euro
RSZ (13,07% op 85/92ste =	- 224,40 euro
van dubbel vakantiegeld)	
	1.799,60 euro
Bedrijfsvoorheffing (bijzondere tabel)	
Jaarlijks loon = 12 x belastbaar loon, hetzij 22.949,52 euro.	
= 39,37 % x 1.799,60 = - 762,85 euro	
	- 762,85 euro
Netto :	1.036,75 euro

## VRIJSTELLING WEGENS KINDERLAST

Deze bedrijfsvoorheffing kan verminderen naargelang van het aantal kinderen ten laste.

Wanneer het jaarbedrag van de belastbare normale bruto bezoldiging niet meer bedraagt dan het grensbedrag dat volgens het aantal kinderen ten laste vermeld is in volgende tabel, dan wordt het vakantiegeld ten beloop van het verschil met het grensbedrag vrijgesteld van voorheffing.

AANTAL KINDEREN TEN LASTE	GRENSBEDRAG
1	9.640,00 EUR
2	12.264,00 EUR
3	17.503,00 EUR
4	23.137,00 EUR
5	28.673,00 EUR
...	...

In ons voorbeeld (bediende met 2 kinderen ten laste) bedraagt de normale belastbare bezoldiging 22.949,52 euro (12 x 1.912,46 euro) wat hoger is dan het grensbedrag 12.121,00 euro. Er wordt bijgevolg geen bedrag vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

## VERMINDERING WEGENS KINDERLAST

Wanneer het jaarbedrag van de belastbare normale bruto bezoldiging niet hoger is dan het grensbedrag dat volgens het aantal kinderen ten laste is vermeld in volgende tabel, dan wordt bijkomend een vermindering (percentage volgens het aantal kinderen ten laste) toegekend op de bedrijfsvoorheffing op het dubbel vakantiegeld.



AANTAL KINDEREN TEN LASTE <i>Naargelang het aantal kinderen ten laste. Het gehandicapte kind ten laste wordt voor twee geteld</i>	PERCENTAGE VERMINDERING	MAXIMUM BELASTBAAR LOON <i>(Boven deze grens wordt geen vermindering toegekend.)</i>
1	7,5%	21.485,00 EUR
2	20%	21.485,00 EUR
3	35%	23.635,00 EUR
4	55%	27.930,00 EUR
5	75 %	30.080,00 EUR

De normale belastbare jaarbezoldiging in ons voorbeeld 22.949,52 euro is hoger dan het grensbedrag 21485,00 euro.

De bedrijfsvoorheffing op het dubbel vakantiegeld wordt dus niet verminderd.

## ONTSLAG

Indien een bediende reeds vakantie genomen heeft op het ogenblik van het ontslag, betaalt de werkgever hem een gedeelte van het vakantiegeld voor het volgend jaar.

Dit is gelijk aan 15,34% van de bruto-bezoldiging die tijdens het lopend jaar werd verdiend.

Indien de bediende nog geen vakantie heeft genomen op het ogenblik van het ontslag, betaalt de werkgever daarenboven het vakantiegeld voor het verlopen vakantie-dienstjaar. Deze som is gelijk aan 15,34% van de bezoldiging verdiend tijdens het verlopen dienstjaar eventueel verhoogd met een fictief loon voor gelijkgestelde dagen. De nieuwe werkgever moet het vakantiegeld berekenen alsof de bediende tijdens het vorige kalenderjaar bij hem zou gewerkt hebben maar trekt daarvan het reeds ontvangen vakantiegeld bij de vorige werkgever af, beperkt tot het bedrag dat de nieuwe werkgever zou verschuldigd geweest zijn indien de bediende tijdens die periode tewerkgesteld zou geweest zijn.

Ook zal men aan de bediende die zijn arbeidsregime vermindert bij dezelfde werkgever – bijvoorbeeld die van een voltijdse baan overstapt naar een halftijdse – op

dezelfde manier vertrek-vakantiegeld uitbetalen in december van het jaar waarin de betrekking effectief wordt verminderd.

## TIJDKREDIET

Aan een bediende die een volledig tijdskrediet opneemt, betaalt de werkgever een vakantiegeld zoals dit het geval is voor bedienden die ontslagen worden of ontslag nemen. Aan bedienden die hun arbeidsregime verminderen, wordt het enkel en dubbel vakantiegeld dat in het voorbije vakantie-dienstjaar werd opgebouwd, maar in het vakantiejaar niet kunnen worden opgenomen (door de vermindering van de arbeidsduur), op het einde van het vakantiejaar uitbetaald.



# 4 Overheidspersoneel

## VAKANTIEDAGEN

### 1. FEDERALE BESTUREN EN PARASTATALEN

#### a) Federale besturen

Het aantal dagen vakantie wordt vastgesteld op basis van de periodes van dienstactiviteit van lopende jaar en niet op de tewerkstelling in het voorgaande jaar. Het wordt op dezelfde manier vastgesteld voor statutairen en contractuelen.

Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof hangt af van je leeftijd (dit is de leeftijd die je in de loop van het kalenderjaar bereikt), zie tabel:



Leeftijd	Gewoon jaarlijks vakantieverlof	Bijkomend jaarlijks vakantieverlof	Totaal jaarlijks vakantieverlof
< 45 jaar	26		26
45 – 49 jaar	27		27
50 – 54 jaar	28		28
55 – 59 jaar	28	1	29
60 jaar	28	2	30
61 jaar	28	2	30
62 jaar	28	3	31
63 jaar	28	4	32
Vanaf 64 jaar	28	5	33



Het jaarlijks aantal dagen vakantie wordt proportioneel verminderd :

- Als je geen volledig jaar in dienst bent (in dienst/uit dienst/onvolledige prestaties)
- Als je één van de volgende verloven opneemt:
  - Verlof voor kandidaatstelling bij verkiezingen
  - Verlof voor stage of proefperiode
  - Halftijdse vervroegde uittreding
  - Vrijwillige vierdagenweek
  - Vierdagenweek met en zonder premie
  - Halftijds werken vanaf 55 of 50
  - Verlof voor opdracht
  - Loopbaanonderbreking
  - Verminderde prestaties wegens medische redenen
  - Afwezigheden waarbij je in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit bent geplaatst

Bovenstaande geldt ook voor contractuele personeelsleden. Geboorteverlof, ziekteverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof worden echter beschouwd als dienstactiviteit.

#### b) Federale parastatalen

De regeling van de federale besturen is ook van toepassing op de meeste parastatalen. Is dit niet het geval, vraag dan inlichtingen aan je vakbondsafgevaardigde.

## 2. OVERHEIDSBEDRIJVEN

De economische overheidsbedrijven (NMBS, Belgacom, bpost, Brussels Airport Company en Belgocontrol) zijn autonoom wat betreft de berekening van het aantal jaarlijkse vakantiedagen: het "reglement van de afwezigheden" van elk overheidsbedrijf bepaalt de vakantiedagen voor haar personeel. Ook hier raadpleeg je best je vakbondsafgevaardigde.

## 3. GEMEENSCHAPPEN EN GEWESTEN

### a) De Vlaamse overheidsdiensten

De verlofreglementering voor de Vlaamse overheidsdiensten werd opgenomen in de eigen rechtspositieregeling: het Vlaams Personeelsstatuut. Die bepalingen zijn van toepassing op al de departementen en de agentschappen (publiekrechtelijke IVA's en EVA's).

De basis van de berekening wordt gevormd door de prestaties tijdens het lopende jaar.

De personeelsleden (zowel contractuelen, statutairen als ambtenaren op proef) hebben jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie met inachtneming van de behoeften van de dienst, waarvan 4 dagen kunnen worden opgenomen zonder dat het dienstbelang daar tegenover gesteld kan worden.

Bovenop de 35 werkdagen heeft het personeelslid van 55 jaar of ouder recht op extra

werkdagen vakantie:

- 1 extra dag vanaf 55 jaar
- 2 extra dagen vanaf 57 jaar
- 3 extra dagen vanaf 59 jaar,
- 4 extra dagen vanaf 60 jaar
- 5 extra dagen vanaf 61 jaar

Deze regeling van extra vakantiedagen volgens leeftijd, geldt niet voor personeelsleden met een bijzondere verlofregeling van de openbare ziekenhuizen, of bijzondere verlofregeling voor bepaalde personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn.

Het aantal vakantiedagen wordt evenredig verminderd wanneer je in de loop van het jaar in dienst treedt of deeltijds werkt. Zij worden niet opgeschort bij ziekte, maar wel bij hospitalisatie van het personeelslid en de eventueel hierop aansluitende herstelperiode.

## VAKANTIEGELD (FEDERAAL EN VLAAMS)

### Berekeningswijze

Het vakantiegeld bedraagt 92 % van het brutomaandsalaris van de maand maart (Federaal) / april (Vlaams) van het vakantiejaar.

Het forfaitair gedeelte van het vakantiegeld voor 2014 bedroeg 1 158,6916 EUR en het variabel gedeelte 1,1% van de geïndexeerde brutojaarwedde (met inbegrip van haard-

of standplaatsvergoeding) van de maand maart/april van het jaar waarin je vakantiegeld wordt uitbetaald.

Als niet tijdens de hele referentieperiode volledige prestaties werden verricht, wordt het vakantiegeld herleid naar rata van het verdiende brutosalairis tegenover het brutosalairis bij volledige prestaties voor de volledige referentieperiode. De toekenning van een gedeeltelijke wedde wegens deeltijdse arbeid heeft een vermindering van het vakantiegeld pro rata de deeltijdse prestaties tot gevolg.

### Referentiejaar

De referentieperiode is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar.

### Betaling

Het vakantiegeld wordt betaald tijdens de maand mei van het vakantiejaar.

Bij de beëindiging van de tewerkstelling bij de werkgever of bij de wijziging van hoedanigheid, wordt het vakantiegeld berekend op het brutosalairis voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling, en wordt het vakantiegeld betaald tijdens de maand die volgt op de beëindiging van de bovengenoemde tewerkstelling.

Bij overgang van een betrekking in de openbare sector naar een job in de privésector (of

omgekeerd) kunnen de vakantierechten uit het ene systeem niet worden overgedragen naar het ander stelsel. De berekeningsbasis is verschillend in de 2 stelsels.

## ONDERWIJS

In het onderwijs wordt de jaarlijkse vakantie genomen in functie van het zomer-, paas- en kerstverlof. Er zijn verschillen qua regeling tussen het onderwijzend (en gelijkgesteld) en het administratief personeel.

Tijdelijken hebben in principe dezelfde vakantieregeling als de vastbenoemden, maar moeten het volledige schooljaar full-time gewerkt hebben om een volledige uitgestelde bezoldiging te krijgen. Is dit niet het geval, dan krijgen ze een combinatie van uitgestelde bezoldiging en werkloosheidsvergoeding.

## LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

### De jaarlijkse vakantie

Een voltijds werkend personeelslid bij de gemeente of de provincie heeft recht op minimaal 30 en maximaal 35 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar. Vele besturen passen hier een soort anciënniteitsverlof toe: ieder krijgt 30 vakantiedagen en per schijf van X aantal jaren anciënniteit komt er een dag bij, tot het maximum van 35 dagen bereikt is.

Personeelsleden van het OCMW volgen in principe de vakantieregeling van de gemeente. Het personeel in een specifieke dienst of voorziening die Vlaams of federaal genormeerd en gefinancierd wordt en personeel dat ingezet wordt voor activiteiten hoofdzakelijk verricht in mededinging met andere marktdeelnemers heeft echter een eigen regeling. Personeelsleden die in deze diensten werden aangeworven na 31/12/2010 hebben slechts 26 vakantiedagen.

Bij de berekening van het aantal dagen worden twee begrippen gehanteerd:

- Het vakantiedienstjaar: het referentiejaar waarop de berekening van het aantal vakantiedagen gebaseerd is
- Het vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie genomen wordt

Voor statutairen en gesubsidieerde contractanten vallen beide meestal samen. Ze krijgen aan het begin van het vakantiejaar het volledige aantal vakantiedagen toegekend.

Voor contractuele personeelsleden wordt het aantal vakantiedagen vastgesteld op basis van de prestaties in het vakantiedienstjaar.

De vakantiedagen kunnen in principe worden opgenomen naar keuze van het personeelslid, maar wel rekening houdende met het belang van de dienst. In de rechtspositieregeling staat omschreven wanneer de aanvraag ingediend moet worden en wanneer er een

antwoord op zal komen, is dit niet het geval, dan moet deze informatie terug te vinden zijn in het arbeidsreglement.

*Uitzondering:* het personeelslid kan elk jaar maximaal vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

### Het vakantiegeld

#### STATUTAIREN

#### EN GESUBSIDIEERDE CONTRACTANTEN

##### *Berekeningswijze:*

Het personeel ontvangt een vakantiegeld dat overeenstemt met 92 % van 1/12 van het geïndexeerd jaarsalaris van de maand maart van het vakantiejaar.

##### *Referentiejaar:*

Het vakantiegeld wordt toegekend op basis van prestaties die geleverd zijn in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend. In geval van onvolledige prestaties wordt het vakantiegeld toegekend pro rata de geleverde prestaties in het referentiejaar.

##### *Betaling:*

Het vakantiegeld wordt uitbetaald tussen 1 mei en 30 juni van het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.

Bij overgang van een betrekking in de open-

bare sector naar een job in de privésector, of omgekeerd, kunnen de vakantierechten uit het ene systeem niet worden overgedragen naar het andere systeem.

### Contractanten

##### *Algemeen:*

Het lokaal bestuur kan kiezen tussen het vakantiestelsel volgens de privésector of stelsel van de statutairen (cfr. supra).

Indien het stelsel van de privésector wordt toegekend, ontvangt het personeelslid naast het enkelvoudig vakantiegeld (= loon dat overeenstemt met de toegekende vakantiedagen) een dubbel vakantiegeld (= de vergoeding die wordt uitbetaald naast het loon dat overeenstemt met het loon van vier weken).

##### *Berekeningswijze:*

Het dubbel vakantiegeld voor bedienden stemt overeen met een toeslag van 1/12 van 92 % van het normaal loon van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat, per gepresteerde maand in het vakantiedienstjaar (= jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen).

##### *Betaling:*

De betaling gebeurt door het lokaal bestuur in de periode tussen 1 mei en 30 juni van het vakantiejaar (= jaar waarin de vakantie wordt genomen).

## 5 Seniorvakantie

Een werknemer die het werk hervat na een lange periode van inactiviteit (bv. na werkloosheid of invaliditeit) heeft meestal geen recht op 4 weken betaalde vakantie. Hij kan seniorvakantie nemen ter aanvulling van zijn onvolledig recht op vakantie. Voor elke dag seniorvakantie ontvangt hij een seniorvakantie-uitkering, gelijk aan 65% van zijn (begrensd) loon.

Je hebt in 2015 recht op seniorvakantie:

- als je ten minste 50 jaar bent op 31 december 2014;
- als je geen recht hebt op 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar, als gevolg van een periode volledige werkloosheid of invaliditeit (na een jaar ziekte) in de loop van het vakantie-dienstjaar.

Indien je seniorvakantie neemt, heb je recht op seniorvakantie-uitkeringen indien je:

- de seniorvakantie-uitkering aanvraagt tijdens een tewerkstelling als loontrekende waarvoor je geen specifieke vakantieregeling die van toepassing is in de openbare dienst of geen regeling van uitgestelde vergoeding als werknemer

tewerkgesteld in het onderwijs geniet;

- je geen beroeps- of vervangingsinkomen ontvangt voor de (halve) seniorvakantiedagen.

De seniorvakantie-uitkering bedraagt 65% van je (theoretisch voltijds) brutoloon voor de eerste maand tijdens dewelke je seniorvakantie neemt, begrensd tot 2.121,75 euro per maand (geïndexeerd bedrag). Op dit bedrag wordt een bedrijfsvoorheffing van 10,09% ingehouden.



Ieder jaar waarin je recht hebt op seniorvakantie, na de eerste maand met seniorvakantie, dien je drie documenten in: de C103-seniorvakantie-werknemer die je zelf hebt ingevuld en de C103-senior-vakantie-werkgever ingevuld door je werkgever, in twee exemplaren. Vanaf de tweede maand met seniorvakantie, moet je nog maar één enkele C103-senior-vakantie-werkgever indienen.

Je dient de formulieren in bij het ACV-dienstencentrum. Je kunt blanco formulieren bekomen bij het ACV-dienstencentrum. De werkgever mag de C103-senior-vakantie-werkgever vervangen door een elektronisch bericht.

Ook de deeltijdse werknemer kan seniorvakantie nemen. De dagen zullen in verhouding tot zijn deeltijdse tewerkstelling vergoed worden.

## 6 Jeugdvakantie

Als je pas van school komt, is het niet vanzelfsprekend om tijdens het daaropvolgende jaar te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Je kan als arbeider of bediende mogelijks wel beroep doen op het stelsel van "jeugdvakantie". Voor schoolverlaters in de ambtenarij of het onderwijs blijft de oude regeling gelden (zie verder, behalve voor contractuele werknemers bij lokale besturen op wie de vakantieregeling privésector van toepassing is).

Wie kan in 2015 aanspraak maken op jeugdvakantie?

- Je moet jonger zijn dan 25 jaar op 31 december 2014.
- Je hebt je studie beëindigd of gestopt in de loop van 2014.
- Je hebt na je studies minstens 1 maand gewerkt (als arbeider of bediende, niet als jobstudent) in 2014 en tijdens deze tewerkstelling(en) minstens het equivalent van 1/2 prestaties geleverd.
- Je bent in dienst bij een werkgever in de

privésector of je bent contractueel bij een lokaal bestuur en de vakantieregeling privésector is van toepassing.

## **BEREKENING VAN DE JEUGDVAKANTIEDAGEN**

Een jonge werknemer die aan bovenstaande voorwaarden voldoet heeft recht op 4 weken vakantie (24 dagen wanneer hij zes dagen per week werkt, 20 wanneer hij vijf dagen per week werkt). Het maximum aantal jeugdvakantiedagen wordt verminderd met het aantal gewone, door de werkgever of vakantiekas betaalde vakantiedagen waarop de jongere aanspraak kan maken.

## **BEREKENING VAN DE JEUGDVAKANTIEUITKERING**

De vergoeding die je krijgt voor de jeugdvakantiedagen bedraagt 65% van het gemiddeld dagloon dat je hebt op je eerste genomen jeugdvakantiedag. Dit dagbedrag geldt dan voor alle jeugdvakantiedagen die je nog opneemt. Het loonbedrag dat in aanmerking wordt genomen voor het berekenen van de jeugdvakantieuitkering is begrensd. Dit wil zeggen dat er geen rekening wordt gehouden met het loon boven een vastgelegde loongrens (2.121,75 euro bruto per maand, geïndexeerd bedrag).

## **WANNEER KAN JE JEUGD-VAKANTIEDAGEN OPNEMEN?**

Je kan in 2015 je jeugdvakantiedagen opnemen indien je de volgende regels respecteert:

- je moet tewerkgesteld zijn in de privé-sector (of als contractueel bij een lokaal bestuur en de vakantieregeling privé-sector is van toepassing);
- je moet je gewone dagen betaalde vakantie uitgeput hebben;
- je mag tijdens de uren jeugdvakantie geen andere inkomsten (loon of uitkeringen) hebben.

## **HOE EN WANNEER VRAAG JE JE JEUGDVAKANTIEUITKERING AAN?**

Je kan je jeugdvakantiedagen pas opnemen als je gewone, door de werkgever betaalde vakantiedagen opgenomen zijn. Zodra dit het geval is vraag je aan je werkgever of aan het ACV, 2 exemplaren van het formulier 'C 103- jeugdvakantie-werkgever' voor de betrokken maand. Je bezorgt beide documenten aan het ACV, samen met een formulier 'C103-jeugdvakantie-werknemer'. Het ACV-dienstencentrum zal na goedkeuring door de RVA, de jeugdvakantieuitkering uitbetalen.

Voor elke maand waarin je jeugdvakantiedagen opneemt, moet je een nieuw bereke-

ningsformulier "C103-jeugdvakantie-werkgever" vragen aan je werkgever en dit ingevuld binnenbrengen bij het ACV.

Dit alles indien je werkgever kiest voor een papieren aangifte.

Indien je werkgever kiest voor een elektronische aangifte, en de gegevens elektronisch doorstuurt, dan moet je de eerste maand met jeugdvakantie enkel het ingevulde formulier 'C103-jeugdvakantie-werknemer' indienen bij het ACV. De volgende maanden met jeugdvakantie moet je niets meer ondernemen om de betaling van de jeugdvakantie-uitkering te verkrijgen. Op basis van de elektronische aangifte van de werkgever worden dan door het ACV de jeugdvakantie-uitkeringen gestort op je rekening. De werkgever overhandigt je wel een papieren versie van zijn elektronische aangifte.

De betaling van de jeugdvakantieuitkering gebeurt de maand nadat de dagen werden opgenomen. De eerste uitbetaling zal wel ten vroegste in mei 2015 gebeuren. Het opnemen van jeugdvakantiedagen is een recht, je werkgever moet je toestaan om ze voor het einde van het jaar op te nemen. Als je er zelf voor kiest om de volle 4 weken niet op te nemen, dan kan dat.

## AANVULLEND VAKANTIEGELD VOOR SCHOOLVERLATERS IN AMBTENARIJ EN ONDERWIJS.

Schoolverlaters die in dienst treden bij de overheid of het onderwijs kunnen een volledig vakantiegeld bekomen, in de zin dat voor de berekening van het vakantiegeld eveneens in aanmerking komen de periode van 1 januari 2015 tot de dag van indiensttreding laten meetellen voor de berekening van het vakantiegeld mits ze aan volgende voorwaarden voldoen:

- je bent geen 25 jaar op 31-12-2014;
- je trad binnen de vier maanden na het einde of stopzetting van je studies in dienst van de overheid of het onderwijs.

Veelal moet je hiervoor een speciaal aanvraagformulier invullen, beschikbaar op de personeelsdienst. Opgelet: dit is niet zo voor contractuele werknemers bij een lokaal bestuur waarop de vakantieregeling privésector van toepassing is.





# 7 Aanvullende vakantie na arbeidsonderbreking

Als je niet in aanmerking komt voor jeugd- of seniorvakantie, kan je mogelijks gebruik maken van het stelsel van aanvullende vakantie wanneer je geen recht hebt op vier weken betaalde vakantie volgens de gewone regels. Dit geldt voor arbeiders en bedienden die na de onderbreking van de arbeid terug aan de slag gaan. Of voor ambtenaren die hun job inruilen voor een job in de privésector. Ook werknemers die van een deeltijdse naar een voltijdse job overschakelen komen in aanmerking. Deeltijdse werknemers die minder dan voltijds gaan werken, maar hun werkuren met minstens 20 % vermeerderen, kunnen ook gebruik maken van dit nieuwe stelsel.

Deze werknemers kunnen bij hun nieuwe werkgevers aanvullende vakantie vragen vanaf het moment dat ze minstens drie maanden gewerkt hebben in 2015, bij één of meerdere werkgevers uit de privésector.

Het vakantiegeld komt overeen met het loon (het zgn. enkel vakantiegeld) van de extra toegekende vakantiedagen.

De duur van de aanvullende vakantie wordt berekend in verhouding tot de duur dat de

werknemer in dat bedrijf werkt, maar kan nooit meer zijn dan vier weken.

## BEREKENING

Op het moment dat je als werknemer in 2015 aanvullende vakantie wil nemen :

Moet je dus minstens drie maanden in het kalenderjaar 2015 gewerkt hebben. Daarboven

- krijgen arbeiders in het kalenderjaar 2015 recht op aanvullende vakantiedagen op basis van gewerkte en gelijkgestelde dagen. Daartoe dient dezelfde tabel die ook hun wettelijke vakantiedagen bepaalt (zie P5).
- krijgen bedienden in 2015 rechten op aanvullende vakantie op basis van de periode dat ze werken of daarmee gelijkgesteld zijn, per gewerkte maand, op dezelfde manier als die maand zal meetellen voor de berekening van de vakantie in 2016.

Het aantal aanvullende dagen waar je recht op hebt in 2015 wordt verminderd met de betaalde vakantiedagen waar je dat jaar recht op hebt .

Het saldo aan dagen wordt als aanvullende vakantiedagen toegekend, en daarvoor krijg je loon, dat wordt verrekend met het vakantiegeld van het jaar daaropvolgend.

Het is een recht, een werknemer is in geen geval verplicht om dit aan te vragen. De betaling van de aanvullende vakantie-dagen zijn een voorschot op de vakantierechten die de werknemer later zal opbouwen.

Het vakantiegeld wordt betaald op het moment van de vakantie, voor de bedienden door de werkgevers, en op hetzelfde moment of zo dicht mogelijk erna voor de arbeiders door de vakantiekassen.

Het vakantiegeld zal dan later verrekend worden door de werkgever of de vakantiekas. Voor bedienden kan de afrekening ook gebeuren via het vertrekvakantiegeld.

Naast deze nieuwe regeling blijven de jeugdvakantie en seniorvakantie gewoon voortbestaan. Ook bij collectieve sluiting doe je normaal geen beroep op aanvullende vakantiedagen.

Wil je gebruik maken van aanvullende vakantie of wil je meer weten, dan kan je terecht in onze dienstencentra of bij onze vakbondssecretarissen.



## 8 Volledig werklozen

Een volledig werkloze heeft recht op 24 dagen (6 dagen per week) vakantie. Vakantie opgenomen tijdens een vroegere tewerkstelling wordt omgerekend naar de zesdagenweek en vermindert het krediet van 24.

De werkloze dient één vakantie van minstens 6 opeenvolgende dagen te nemen. De resterende dagen kunnen naar keuze in één of meerdere keren genomen worden.

De vakantiedagen gedekt door vakantiegeld moet de werkloze eerst opnemen. Voor de vakantiedagen niet gedekt door vakantiegeld geniet men werkloosheidsuitkeringen.

De werkloze moet de vakantiedagen op de controlekaart aanduiden met "V".

Als je van maandag tot vrijdag vakantie neemt, wordt de daaropvolgende zaterdag automatisch als vakantie beschouwd, ook als de letter 'V' niet werd vermeld.

Na minstens 4 weken onderbreking van de vergoede werkloosheidsperiode (bv. 4 weken vakantie gedekt door vakantiegeld) moet de werkloze zich binnen de week opnieuw inschrijven als werkzoekende bij de VDAB/ACTI-

RIS. De werkloze moet dan ook een nieuwe uitkeringsaanvraag indienen bij het ACV.

In het werkloosheidstelsel zijn vakantiedagen niet overdraagbaar naar een volgend vakantiejaar. Niet genomen vakantiedagen, gedekt door vakantiegeld zullen daarom eind december in mindering moeten worden gebracht van de te vergoeden werkloosheidsuitkeringen.

De werkloze die tijdens het schooljaar 2014 - 2015 in het onderwijs was tewerkgesteld, moet zijn vakantiedagen gedekt door uitgestelde bezoldiging nemen vanaf 1 juli. Voor de dagen gedekt door uitgestelde bezoldiging ontvangt de werkloze geen werkloosheidsvergoeding. Tijdens de maanden juli en augustus is de werkloze vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende. Hij moet evenwel een uitkeringsaanvraag indienen om aanspraak te maken op uitkeringen voor de dagen die niet gedekt zijn door uitgestelde bezoldiging. Als de werkloze na 31/8 nog steeds werkloos is, moet hij zich inschrijven als werkzoekende vóór 9/9. En moet hij bij zijn uitbetalingsinstelling een aanvraag om uitkeringen indienen voor zover dit nog niet is gebeurd tijdens de schoolvakantie.



## BEREKEN JE AANTAL VAKANTIEDAGEN OP [WWW.ACV-ONLINE.BE](http://WWW.ACV-ONLINE.BE)

Op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be) kunnen arbeiders, bedienden of schoolverlaters uit de privésector het aantal vakantiedagen waarop ze recht hebben berekenen. Bovendien bevat het berekeningsprogramma ook een luik voor werknemers uit de openbare sector, voor grensarbeiders en werklozen. Deze online service is toegankelijk voor ACV-leden.

Uiteraard kan je met al je vragen over jaarlijkse vakantie ook terecht in je ACV-dienstencentrum.