



VAP-dagen & jaarlijkse vakantie

Koffers en valiezen zijn terug naar de zolder verscheept en alleen de extra kilo's en een bruin kleurtje doen ons nog aan de vakantie denken. En toch staan wij klaar met informatie over ... vakantie en andere verlofdagen.

Immers, dankzij de nieuwe regeling waarbij arbeiders van het vrij onderwijs een contract moeten krijgen van minstens een schooljaar, krijgt een aantal arbeiders hierdoor extra betaalde vrije dagen, VAP-dagen. In deze infofiche gaan we na op hoeveel extra dagen u recht kan hebben en hoe u ze kan opnemen.

Daarnaast willen we nog eens dieper ingaan op steeds weerkerende vragen als: "hoeveel dagen vakantie heb ik?" en "mag mijn baas mijn vakantiedagen vastleggen?"

Tot slot een woordje uitleg over de opname van feestdagen die in een weekend of op andere vrije dagen vallen.

Frans Dirix
Nationaal secretaris Arbeiders Vrij Onderwijs



INHOUD

VAP-DAGEN	Toekenning VAP-dagen bij arbeidsovereenkomst van bepaalde duur	2
	Toekenning VAP-dagen bij arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur	2
JAARLIJKE VAKANTIE	Aantal dagen jaarlijkse vakantie	3
	Met arbeid gelijkgestelde dagen die recht geven op betaalde vakantie	3
	Vuistregels voor jaarlijkse vakantie	3
	Vaststelling van de vakantiedatum	4
FEEST DAG	Feestdag tijdens weekend of vrije dag	4

Vrijgesteld-van-arbeidsprestatie-dagen = VAP-dagen

Vanaf dit schooljaar 2009-2010 moeten alle scholen (uitgezonderd de hogescholen) hun arbeiders een contract aanbieden met een duur van minstens een volledig schooljaar, van één september tot en met 30 juni. Om dit te kunnen financieren hadden de scholen de mogelijkheid om aan te kloppen bij een pas opgericht Tewerkstellingsfonds. Met die extra middelen moeten de scholen een 'loon' uitbetalen voor schoolvrije dagen waarop een aantal arbeiders het werk niet kan aanvangen omdat hun job geheel of gedeeltelijk bepaald wordt door de aanwezigheid van schoolkinderen.

Daarnaast hebben de scholen vanaf dit schooljaar 2009-2010 ook de mogelijkheid om met financiële steun vanuit het Tewerkstellingsfonds een contract van onbepaalde duur aan te bieden aan hun arbeiders. Ook hier zullen arbeiders een 'loon' kunnen ontvangen voor schoolvrije dagen.

1. Toekenning VAP-dagen bij arbeidsovereenkomst van bepaalde duur (1 september tot en met 30 juni)

onmogelijkheid om arbeid te verrichten op schoolvrije dagen?	gedeeltelijke mogelijkheid om arbeid te verrichten op schoolvrije dagen?	mogelijkheid om arbeid te verrichten op schoolvrije dagen?
aantal VAP-dagen? 10	aantal VAP-dagen? 5	aantal VAP-dagen? 0
- busbegeleider - busbestuurder - toezichter voor- en naschoolse opvang - middagtoezichter A	- keukenhulp - schoonmaker van licht vaatwerk - tafelschikker - hulpkok - kok - alleenwerkende kok - eerste kok B	alle overige arbeiders-functies niet vermeld in luik A of B

2. Toekenning VAP-dagen bij arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De toekenning van VAP-dagen bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur vanaf schooljaar 2009-2010 is **mogelijk voor alle arbeiders ongeacht of ze kunnen werken tijdens schoolvrije dagen of niet.**

Om een financiële tussenkomst van het Tewerkstellingsfonds te kunnen krijgen moet de werkgever vóór 31.10.2009 een aanvraag indienen bij dit Fonds.

Het aantal VAP-dagen waarop men recht kan hebben, hangt af of de arbeidsregeling vast of flexibel is:

1. Flexibele arbeidsregeling*	of	2. Vaste wekelijkse arbeidsduur
geeft recht op: 15 vap-dagen betaald door het Fonds +5 vap-dagen betaald door werkgever *= meer uren per week presteren om deze uren later te kunnen opnemen op schoolvrije dagen		geeft recht op: 15 vap-dagen betaald door het Fonds



Ten laatste één week voor de start van de herfstvakantie moet de school in samenspraak met de syndicale delegatie* de VAP-dagen vastleggen voor alle arbeiders en voor een volledig schooljaar.

*Indien binnen de school geen syndicaal delegatie/vakbondsafvaardiging is ingericht gebeurt het overleg met de ondernemingsraad (O.R.) of met het onderhandelingscomité (LOC). Is er geen O.R. of LOC dan komt de school met de arbeiders tot een akkoord over de tijdstippen waarop de VAP-dagen worden opgenomen.

Jaarlijkse vakantie

1. Aantal dagen jaarlijkse vakantie

Het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt in een bepaald jaar is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen/maanden in het jaar dat eraan voorafgaat.
Bv. het recht op vakantie in 2010 hangt af van de gepresteerde arbeid in 2009.

aantal maanden gewerkt in 2009	vakantiedagen in 2010 indien voltijdse arbeid (38u) in 2009	vakantiedagen in 2010 indien 19u arbeid per week in 2009	Berekening voor aantal vakantiedagen in 2010 voor deeltijdse arbeid in 2009
12 maanden	20 dagen	$20 * 19/38 = 10$ dagen	1. Deel het aantal uren dat jij per week werkt (volgens je contract) door het aantal uren dat een voltijdse werknemer werkt (= 38 uren). Bv: je werkt gemiddeld 24 u per week -> $24u / 38u = 0,63$ 2. Dit getal (in voorbeeld: 0,63) vermenigvuldig je met het aantal vakantiedagen dat een voltijdse werknemer heeft die in 2009 evenveel maanden als jou gewerkt heeft . Bv.: Stel je hebt in 2009 10 maanden gewerkt -> een voltijdse werknemer die in 2009 10 maanden heeft gewerkt, heeft volgens de tabel hiernaast recht op 17 dagen vakantie. Dus vermenigvuldigen we 0,63 met 17 om het aantal dagen vakantie te kennen waarop jij recht hebt : $0,63 * 17 = 10,71$. Indien het getal na de komma groter of gelijk is aan 50 mag je naar boven afronden. In dit geval heb je dus recht op 11 dagen betaalde vakantie.
11 maanden	18 dagen	$18 * 19/38 = 9$ dagen	
10 maanden	17 dagen	$17 * 19/38 = 9$ dagen	
9 maanden	15 dagen	$15 * 19/38 = 8$ dagen	
8 maanden	13 dagen	$13 * 19/38 = 7$ dagen	
7 maanden	12 dagen	$12 * 19/38 = 6$ dagen	
6 maanden	10 dagen	$10 * 19/38 = 5$ dagen	
5 maanden	8 dagen	$8 * 19/38 = 4$ dagen	
4 maanden	7 dagen	$7 * 19/38 = 4$ dagen	
3 maanden	5 dagen	$5 * 19/38 = 3$ dagen	
2 maanden	3 dagen	$3 * 19/38 = 2$ dagen	
1 maand	2 dagen	$2 * 19/38 = 1$ dag	
van 10 tot 19 dagen	1 dag	$1 * 19/38 = 1$ dag	
9 dagen of minder	0 dagen	0 dagen	

2. met arbeid gelijkgestelde dagen

ziekte of ongeval :	eerste 12 maanden gelijkgesteld met arbeid
arbeidsongeval of beroepsziekte:	eerste 12 maanden gelijkgesteld met arbeid
moederschaprust :	volledige duur gelijkgesteld met arbeid
vaderschapsverlof :	7 dagen gelijkgesteld met arbeid
feestdagen :	volledige duur gelijkgesteld met arbeid
syndicaal verlof :	volledige periode gelijkgesteld met arbeid



3. Vuistregels

1. Volgens de wet mag je vakantiedagen niet overdragen naar een volgend jaar. Indien je niet alle vakantiedagen hebt kunnen opnemen in een bepaald jaar, ben je deze dagen kwijt, maar het ontvangen vakantiegeld mag je houden.

2. Elke werknemer heeft het recht om tussen 1 mei en 31 oktober twee volle weken vakantie te nemen. Behalve wanneer het verlof collectief is vastgelegd, is de werknemer hiertoe niet verplicht.

3. Vaststelling van de vakantiedatum

Het tijdstip waarop je vakantie neemt moet hetzij via een collectieve overeenkomst tot jaarlijkse sluiting (voor alle werknemers), hetzij via een individuele overeenkomst (voor elke werknemer afzonderlijk) vastgelegd worden.

A. Collectieve overeenkomst tot jaarlijkse sluiting

a) Paritair comité

Het paritair comité voor de arbeiders in het vrij onderwijs (P.C. 152) kan als eerste beslissen wanneer de arbeiders in een school hun vakantie moeten opnemen. Zij heeft hiervoor de tijd tot 31 december van het vakantiedienstjaar. In praktijk heeft het paritair comité voor de arbeiders in het vrij onderwijs nog nooit vakantie-dagen vastgelegd.

b) De ondernemingsraad of het Lokaal Onderhandelingscomité (LOC)

Heeft het paritair comité niets beslist, dan is binnen de school de ondernemingsraad of het Lokaal Onderhandelingscomité aan de beurt om de vakantiedagen vast te leggen.

c) Overeenkomst tussen werkgever en vakbondsafvaardiging of tussen werkgever en werknemers

Indien op de twee voorgaande niveaus a) en b) geen beslissing genomen is, kan de werkgever met de vakbondsafvaardiging een overeenkomst afsluiten om de vakantiedagen vast te leggen. Is er geen vakbondsafvaardiging binnen de school dan kan de werkgever rechtstreeks met de werknemers een overeenkomst sluiten.

Van zodra er een akkoord is over de sluitingsperiode moet de school de dagen bekend maken via een bijlage in het arbeidsreglement. Alle werknemers alsook de sociaal inspectie ontvangen een kopie van deze bijlage.

Een collectieve sluiting mag maximum 20 vakantiedagen duren, zo niet moet de school loon betalen voor de dagen die deze 20 dagen overschrijden.

Indien de school 20 dagen collectieve sluiting voorziet, maar je geen recht hebt op 20 dagen vakantie omwille van onvoldoende arbeidsprestaties in het voorgaande jaar, kan je een aanvraag doen tot werkloosheidsuitkeringen (onder voorwaarden).

B. Individueel akkoord

Indien op collectief vlak niets geregeld is rond het tijdstip van de vakantie, moeten werknemer en werkgever samen het moment vastleggen waarop de werknemer met vakantie mag gaan. De werknemer moet altijd de toestemming van de werkgever hebben om vakantie te kunnen nemen. Zonder toestemming van de werkgever op vakantie vertrekken houdt een groot risico in voor de werknemer, zeker indien de werkgever verwittigd had dat vakantie op dat tijdstip onmogelijk was.



Feestdagen

1. Feestdag op zaterdag/zondag

- * vervangingsdag voor feestdag op gewone werkdag
- * vastlegging?
 - 1) door LOC of ondernemingsraad
 - 2) overeenkomst tussen werkgever en werknemers
 - 3) onderling akkoord tussen werkgever en werknemer

4

2. Feestdag op vrije dag bij deeltijdse arbeid

- * vast uurrooster → zie feestdag op zaterdag/zondag gespreid over 5 dagen :
- * vast uurrooster → alleen recht op vervangende feestdag indien gespreid over minder dan vijf dagen :
- * veranderlijk uurrooster : → recht op vervangende feestdag indien feestdag samenvalt met een dag waarop men werkt .
! MAAR : werknemer ontvangt ook loon voor feestdag die niet op een werkdag valt.