



Vakantieboekje 2022



Vakantie is iets om naar uit te kijken. Maar misschien heb je ook vragen over je vakantie. Op hoeveel dagen vakantie heb je recht? Wanneer kan je de vakantie opnemen? Wat is vakantiegeld en hoeveel bedraagt het? En heeft tijdelijke werkloosheid omwille van corona een invloed op je verlof? In dit boekje maken we je wegwijs in de **wetgeving rond vakantie**, of je nu als arbeider, bediende of overheidspersoneel werkt, of je nu schoolverlater bent of werkloos.

In deze brochure spreken we over het **wettelijke minimum aan vakantiedagen**. Het is mogelijk dat er in jouw sector een regeling geldt waardoor je recht hebt op meer vakantiedagen. Informeer hiernaar bij je ACV-afgevaardigde op het werk of via ons contactcentrum. Je kunt natuurlijk ook langskomen in een van onze dienstencentra. Alle gegevens vind je via www.hetacv.be/contact.

De mannelijke vorm is in deze brochure genderneutraal bedoeld.



Het recht op vakantie en het daarbij horend vakantiegeld is een van de mooie verwezenlijkingen in onze sociale geschiedenis. Geniet er ten volle van, net als van de rest van je sociale bescherming.

Elke werknemer draagt van zijn brutoloon 13,07% af aan de sociale zekerheid. Ook de werkgever stort een deel van jouw loon rechtstreeks aan de sociale zekerheid. Door deze herverdeling verzekeren we ons collectief voor tegenslag, en helpen we elkaar én onszelf.

**Je vindt meer info op
www.hetacv.be/vakantie**



INHOUD

1. Algemeen	4
2. Arbeiders	7
3. Bedienden	12
4. Overheidspersoneel	17
5. Seniorvakantie	23
6. Jeugdvakantie	25
7. Aanvullende vakantie na arbeidsonderbreking	28
8. Flexi-jobs	30
9. Volledig werklozen	31
10. Vakantie en corona	32



1. Algemeen

Het aantal dagen dat je vorig jaar werkte (tijdens het vakantiedienstjaar), bepaalt op hoeveel betaalde vakantiedagen je dit jaar (het vakantiejaar) recht hebt. Kortom: **je hebt dus vakantie in 2022 omdat je in 2021 gewerkt hebt.**

Wanneer kan je vakantie opnemen?

Het tijdstip van de vakantie wordt bepaald door ofwel:

- het paritair comité van je bedrijfssector
- de ondernemingsraad van je bedrijf
- de vakbondsafvaardiging in je bedrijf (samen met de werkgever)
- een individueel akkoord tussen jou en je werkgever

Normaal moet je vakantie opnemen tussen 1 mei en 31 oktober. In die periode hebben werknemers ouder dan 18 jaar recht op een ononderbroken vakantie van 2 weken. Voor wie jonger is dan 18 jaar, is dit 3 weken. Je kan de vakantie splitsen, maar je bent verplicht 1 ononderbroken week op te nemen. Gezinshoofden moeten hun vakantie bij voorkeur kunnen nemen tijdens de schoolvakanties.

Vakantiedagen kunnen niet samenvallen met:

- betaalde feestdagen
- moederschapsrust of geboorteverlof
- educatief verlof
- rustdagen (zondagen en compensatierustdagen)



Het is mogelijk dat in jouw onderneming collectieve vakantie is voorzien en je onderneming op die dagen gewoon sluit. Je moet die dagen vakantie nemen.

Vakantie en ziek?

- Word je ziek vóór je vakantie begint, dan mag je de vakantie later nemen, zelfs als er een collectieve sluiting voorzien is.
- Word je ziek tijdens de vakantie, dan loopt je vakantie gewoon verder.



Op hoeveel vakantiedagen heb je recht?

Het aantal vakantiedagen in 2022 wordt berekend op basis van het aantal dagen dat je in 2021 gewerkt hebt.

Bepaalde dagen waarop een werknemer niet gewerkt heeft, kunnen voor de berekening toch meetellen, bijvoorbeeld:

- dagen waarop een arbeider of een bediende niet werkte door een ongeval of ziekte
- profylactisch verlof
- moederschaps- en bevallingsrust
- vaderschapsverlof
- borstvoedingspauze
- adoptieverlof
- pleegzorgverlof
- werkloosheid om economische redenen (voor bedienden worden dagen van economische werkloosheid gelijkgesteld met gepresteerde dagen. Voor arbeiders beoordeelt het vakantiefonds of het gaat om economische of om structurele werkloosheid)
- vakantiedagen en bijkomende vakantiedagen
- het vervullen van burgerplichten en bepaalde syndicale opdrachten
- staking of lock-out
- educatief verlof
- sociale promotie
- tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona. Dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden niet gelijkgesteld voor de berekening van de jaarlijkse vakantie, maar tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona wel! Deze tijdelijke maatregel geldt zowel voor arbeiders als bedienden.

Ben je volledig arbeidsongeschikt of ziek?

Dan worden de eerste 12 maanden van deze periode gelijkgesteld voor jaarlijkse vakantie. Ook als je het werk deeltijds hervat tijdens deze periode van 12 maanden, blijft de gelijkstelling doorlopen alsof je nog steeds volledig arbeidsongeschikt bent, ongeacht of de werkhervatting in volledige of halve dagen plaatsvindt. Dit betekent dat ook in de situatie waarin de werknemer halve dagen werkt en halve dagen thuisblijft, de werknemer vakantie-rechten opbouwt als een werknemer die 100% tewerkgesteld is. Dit geldt echter enkel voor werknemers die het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de arbeidsarts-adviseur van het ziekenfonds.

Tijdskrediet en thematische verloven worden niet gelijkgesteld.





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

- Als **arbeider** moet je verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op op de werkdag die de eerste dag van de gelijkstelbare periode voorafgaat. Je mag niet 'in verlof zonder wedde' zijn geweest gedurende het volledige 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 heel deze periode verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst.

- Het **vakantiejaar** (2022) is het jaar waarin je de vakantiedagen opneemt.
- Het **vakantiedienstjaar** (2021) is het jaar waarin je het recht op vakantie hebt opgebouwd. Dit jaar is het jaar vóór het vakantiejaar.

Nick (36)

Mijn vrouw heeft een hele tijd in het buitenland gewerkt, waar ik voor onze kindjes zorgde. Sinds kort woont ons gezin weer in België en nu de kinderen al wat groter zijn, ben ik weer aan de slag. Maar de onderneming waar ik werk, sluit deze zomer 3 weken. Ik had echt geen idee hoe dat zat met vakantiedagen, laat staan vakantiegeld. Mijn collega is werknemersvertegenwoordiger en heeft me meteen doorverwezen naar het ACV voor informatie en advies.



2. Arbeiders

In dit hoofdstuk bespreken we de regeling voor **arbeiders**, maar dit is ook van toepassing op wie werkt onder het **statuut van kunstenaar**. Om het overzichtelijk te houden spreken we steeds over 'de arbeider'.

2.1. Vakantiedagen

Het aantal vakantiedagen voor het vakantiejaar 2022 bereken je met een formule en een tabel.

FORMULE

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

- A** = de som van alle werkelijke arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar (2021) en het aantal gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar (2021);
- 5** = het aantal dagen in de 5-dagenweek;
- R** = het effectieve tewerkstellingsstelsel (dit kan 5 zijn als je in een vijfda-
genweek werkt of 6 als je in een zesdagenstelsel werkt. De onderne-
ming waar je werkt, bepaalt dit.);
- Q** = het aantal uren dat jij per week werkt volgens je arbeidsovereenkomst
(als je deeltijds werkt, kan dat bijvoorbeeld 19 uren per week zijn);
- S** = het aantal uren dat je zou werken als je een voltijds uurrooster zou
hebben in de onderneming waar jij werkt (dit zal vaak 38 uren per
week zijn).



VOORBEELD:

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

Stap 1:

Zet de gegevens om in een voltijds vijfddagenweekstelsel volgens de formule $(A \times 5/R) \times Q/S$:

- 6 maanden = 26 weken $\times$ 4 (arbeidsstelsel) = 104 dagen (A)*
- 104×5 (= omzetting in een vijfddagenweek) = 520*
- $520 : 4$ (= effectief arbeidsstelsel van de tewerkstelling R) = 130*
- 130×28 (= gemiddeld aantal werkuren van de werknemer Q) = 3.640*
- $3.640 : 38$ (= gemiddeld aantal werkuren van een voltijdse werknemer) = 95,79 dagen.*



Stap 2:

Toets het resultaat van de bovenstaande berekening aan de onderstaande tabel: 95,79 dagen afgerond = 96 dagen

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

5-daagse werkweek	
Aantal gepresteerde en/of gelijkgestelde dagen in 2021	Aantal dagen vakantie in 2022
+ 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

Deze formule geeft een resultaat in een vijfdagenweek. Is je regime anders, dan moet de berekening opnieuw naar het juiste arbeidsregime worden omgezet.



2.2. Vakantiegeld

BEREKENING

Heb je recht op het volledige aantal vakantiedagen? Dan heb je ook recht op het volledige vakantiegeld. Het vakantiegeld bestaat eigenlijk uit **enkel en dubbel vakantiegeld**. Het enkel vakantiegeld vervangt het 'normale loon' dat de arbeider niet krijgt tijdens zijn vakantiedagen. Het dubbel vakantiegeld komt daar bovenop. Het vakantiegeld wordt berekend op het reëel verdiende loon en eventueel op een fictief loon.

Het vakantiegeld is gelijk aan 15,38% van 108% van de lonen van het vakantiedienstjaar waarop RSZ-bijdragen *regeling jaarlijkse vakantie* zijn ingehouden, vermeerderd met een fictief loon (100% van het gemiddeld dagbedrag) voor de gelijkgestelde dagen.



Het totaal van de fictieve lonen wordt begrensd tot het totaal van de werkelijke bezoldigingen die in aanmerking hadden kunnen worden genomen voor hetzelfde dienstjaar, als 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.

AFHOUDINGEN

Van het vakantiegeld gaat het volgende af:

- 1% solidariteitsinhouding op het brutovakantiegeld;
- 13,07% socialezekerheidsbijdrage (SZ) op het dubbel vakantiegeld, behalve op het deel dat overeenstemt met het dubbel vakantiegeld vanaf de 3e dag van de 4e week (de inhouding gebeurt dus op 6,8% van de brutolonen die in aanmerking werden genomen om het vakantiegeld te berekenen;
- 17,16% of 23,22% voorheffing voor het vakantiegeld dat door een vakantie kas wordt uitbetaald, naargelang het belastbaar bedrag lager of hoger is dan 1.440 euro.



**VOORBEELD:**

Een arbeider heeft in 2021 200 bezoldigde dagen en 40 gelijkgestelde dagen. Het aantal dagen is in de vijfdaagse 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% x 19.200 euro =		2.952,96 euro
Afhouding 1% solidariteitsbijdrage: 1% x 2.952,96 euro		- 29,53 euro
Afhouding 13,07% op 6,80% van het basisloon voor berekening van vakantiegeld: 13,07% x (19.200 euro x 6,80%)		- 170,64 euro
Belastbaar vakantiegeld : 2.952,96 euro - (29,53 euro + 170,64 euro)		2.752,79 euro
Voorheffing (>1.410 euro dus 23,22%) 23,22% x 2.752,79		-639,19 euro
Nettovakantiegeld :		2.113,6 euro



Het nettovakantiegeld van minder dan 10 euro per dienstjaar en per vakantiefonds wordt niet uitgekeerd.

UITBETALING

Arbeiders krijgen het vakantiegeld ten vroegste vanaf 2 mei. De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of het Bijzonder Vakantiefonds betalen het vakantiegeld rechtstreeks aan de arbeider. Dit gebeurt in principe door een overschrijving. Om het juiste bankrekening nummer door te geven aan de RJV kan je op verschillende manieren te werk gaan:

- Is je werkgever aangesloten bij de RJV? Meld dan je rekeningnummer op de website www.mijnvakantierekening.be.



Log dan met je elektronische identiteitskaart en een eID-kaartlezer in of gebruik de itsme-app (zie ook: www.itsme.be).

- Is je werkgever aangesloten bij een ander vakantiefonds dan de RJV? Log dan met je elektronische identiteitskaart en een eID-kaartlezer in op www.socialezekerheid.be (kies voor 'Burger > Online diensten > Mijn vakantierekening')

Heb je een buitenlands rekeningnummer? Dan moet je het specifieke formulier invullen. <https://www.rjv.be/nl/mijn-vakantierekening/mijn-rekeningnummer-meedelen> (klik verder op buitenlands rekeningnummer)

Heb je geen rekeningnummer? Dan kan je het vakantiegeld via een circulaire cheque ontvangen. Je moet daarvoor een bijzondere aanvraag indienen door in een brief je naam, voornaam en rijksregisternummer te vermelden en het document te ondertekenen en te dateren. Verstuur deze brief naar RJV, Warmoesberg 48, 1000 Brussel. Je kan de cheque ook aanvragen via het elektronisch contactformulier op www.rjv.fgov.be. De aanvraag moet elk jaar hernieuwd worden vóór 31 maart. De uitgiftekosten (momenteel 3 euro) per cheque zijn ten laste van de arbeider. Voor informatie over eventuele inningskosten, informeer je bij je bank.

IS JE WERKGEVER AANGESLOTEN BIJ DE RJV?

Dan kan je je recht op vakantiegeld raadplegen of wijzigingen aanbren- gen in je persoonlijke gegevens (bankrekeningnummer, adres) via www.mijnvakantierekening.be

IS JE WERKGEVER AANGESLOTEN BIJ EEN ANDER VAKANTIEFONDS?

Raadpleeg de website van jouw vakantiekas of hun contactpunt. Die vind je terug via <https://www.rjv.fgov.be/nl/de-vakantiefondsen>.



Jaarlijks lopen 10.000 mensen die - soms korte tijd, bijvoorbeeld als interimkracht of student - tewerkgesteld waren als arbeider hun vakantiegeld mis. De RJV kan hen het geld niet uitkeren, omdat de exacte gegevens voor uitbetaling, zoals een rekeningnummer, ontbreken. Nog tot drie jaar later kun je aanspraak maken op dit vakantiegeld. Hou je gegevens dus up to date via de website www.mijnvakantierekening.be of laat je bijstaan in je dichtstbijzijnde ACV-dienstencentrum.





Mijn vakantierekening.be

De RVJ lanceerde voor **arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars** een nieuwe website. Je vindt er alle info over het aantal vakantiedagen, bedrag van je vakantiegeld en wanneer het gestort zal worden. Je kan in je gepersonaliseerde ruimte je rekeningnummer invoeren, het ingevoerde nummer controleren, een adres meedelen of je attesten downloaden. Deze online dienst is toegankelijk via PC, tablet en smartphone. Log in via de *itsme*-app, eID of beveiligingscode op de smartphone. Eenvoudig, veilig en snel.

www.mijnvakantierekening.be

3. Bedienden

Hieronder bespreken we de vakantieregeling voor de **bedienden**. Dezelfde regeling geldt voor **leerlingen-bedienden**.

3.1. Vakantiedagen

Het aantal dagen vakantie in 2022 is gelijk aan twee keer het aantal gewerkte maanden in 2021. Voor 6 maanden werken in 2021 mag je dus 12 dagen vakantie nemen in 2022.



*De vakantiewet rekent hier echter nog steeds in het **zesdagenstelsel**. Elke 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.*

3.2. Vakantiegeld

Als je vakantie neemt, ontvang je van je werkgever voor die dagen op de gebruikelijke datum je normale wedde. Dit is het **enkel vakantiegeld**. Daarbovenop heb je recht op **dubbel vakantiegeld**. Dit wordt ook uitbetaald door de werkgever. Per gewerkte en/of ermee gelijkgestelde maand in 2021 ontvang je 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 MET JE EINDEJAARSPREMIES?

Eindejaarspremies tellen voor de berekening van je vakantiegeld niet mee. Tell wel mee: 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. Voor bedienden zonder vaste wedde wordt het vakantiegeld berekend op basis van de gemiddelde bezoldiging van de 12 maanden die de vakantie-maand onmiddellijk voorafgaan.

AFHOUDINGEN

Je krijgt het vakantiegeld na bepaalde afhoudingen:

- Zowel op het enkel als op het dubbel vakantiegeld wordt een bijdrage voor de sociale zekerheid van 13,07% afgehouden. Dit komt neer op 13,07% van 85/92 van het dubbel vakantiegeld.
- Voor het enkel vakantiegeld gelden de normale schalen van bedrijfsvoorheffing (schaal I als de bediende een alleenstaande is of de echtgeno(o)t(e) ook beroepsinkomen heeft, schaal II als de echtgeno(o)t(e) van de bediende geen beroepsinkomen heeft).

Voor het **dubbel vakantiegeld** bestaan speciale percentages, die rekening houden met de hoogte van de jaarbezoldiging. Afhankelijk van het belastbaar jaarlijks loon (= maandelijks normaal belastbaar x 12) worden op het vakantiegeld voor bedienden de volgende **percentages** toegepast:

JAARBEDRAG VAN DE BELASTBARE BEZOLDIGINGEN	PERCENTAGE VOORHEFFING VAKANTIEGELD
tot 8845,00 EUR	0%
van 8845,01 EUR tot 11.330,00 EUR	19,17%
van 11.330,01 EUR tot 14.400,00 EUR	21,20%
van 14.400,01 EUR tot 17.270,00 EUR	26,25%
van 17.270,01 EUR tot 19.550,00 EUR	31,30%
van 19.550,01 EUR tot 21.830,00 EUR	34,33%
van 21.830,01 EUR tot 26.390,00 EUR	36,34%
van 26.390,01 EUR tot 28.710,00 EUR	39,37%
van 28.710,01 EUR tot 38.020,00 EUR	42,39%
van 38.020,01 EUR tot 49.650,00 EUR	47,44%
boven 49.650,00 EUR	53,50%





VOORBEELD:

Fabio werkt al jaren als bediende bij dezelfde werkgever. Vorig jaar werkte hij het hele jaar (behalve 4 weken vakantie en 2 maanden ziekte). Hij heeft in 2022 recht op 20 dagen (in vijfdagenweek) of 4 weken vakantie die hij in juli neemt. Zijn maandwedge voor juli 2022 bedraagt 2.300 euro. Hij heeft een echtgenote (zonder eigen beroep-sinkomen) en 2 kinderen ten laste. Voor juli ontvangt hij:

BRUTOLOON	2.300,00 euro
RSZ-bijdrage	- 300,61 euro
RSZ-vermindering (werkbonus)	+ 103,49euro
BRUTOBELASTBAARLOON	2.102,88 euro
Bedrijfsvoorheffing	- 0,00 euro
Jobkorting	- 0,00 euro
Bijzondere bijdrage sociale zekerheid	- 19,81 euro
NETTOLOON	2.083,07 euro

• dubbel vakantiegeld

92% van 2.300,00 euro	2.116,00 euro
RSZ (13,07% op 85/92 = van dubbel vakantiegeld)	- 255,52 euro
	1.860,48 euro

Bedrijfsvoorheffing (bijzondere tabel) Jaarlijks loon
= 12 x belastbaar loon, hetzij 25.234,56 euro.
= 36,34 % x 1.860,48 =

Netto: 776,10 euro
1.184,38 euro

Jess (42)

Ik werkte vorig jaar deeltijds als bediende in de sales, maar met een interimcontract. Inmiddels ben ik geen interimmer meer en heb ik vast werk gevonden, maar ik vroeg me af of ik wel vakantiegeld heb gekregen toen? Ik informeerde me bij het ACV en werd direct verder geholpen. Wist je trouwens dat het ACV een specifieke werking voor interimers heeft? Meer info op www.interimunited.be



HEB JE KINDEREN?

De bedrijfsvoorheffing kan wegvallen of verminderen naargelang het aantal kinderen dat je ten laste hebt.

Als het jaarbedrag van de belastbare normale brutobezoldiging niet meer bedraagt dan het grensbedrag dat volgens het aantal kinderen ten laste vermeld is in volgende tabel, dan wordt het vakantiegeld vrijgesteld van voorheffing.

AANTAL KINDEREN	GRENSBEDRAG
1	14.272,00 EUR
2	17.680,00 EUR
3	23.060,00 EUR
4	29.060,00 EUR
5	35.060,00 EUR
...	...

In ons voorbeeld (bediende Fabio met 2 kinderen ten laste) bedraagt de normale belastbare bezoldiging 25.234,56 euro (12 x 2102,88 euro), wat hoger is dan het grensbedrag van 17.680,00 euro. Er wordt bijgevolg geen bedrag vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

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

AANTAL KINDEREN TEN LASTE	PERCENTAGE VERMINDERING	MAXIMUM BELASTBAAR LOON
Een kind met een handicap wordt voor twee geteld		Boven deze grens wordt geen vermindering toegekend
1	7,5%	23.990,00 EUR
2	20%	23.990,00 EUR
3	35%	26.390,00 EUR
4	55%	31.190,00 EUR
5	75%	33.590,00 EUR



De normale belastbare jaarbezoldiging in ons voorbeeld, 25.234,56 euro, is hoger dan het grensbedrag van 23.990,00 euro. De bedrijfsvoorheffing op het dubbel vakantiegeld wordt dus niet verminderd.

ONTSLAG

- Als je **al vakantie** hebt genomen op het ogenblik van het ontslag, betaalt de werkgever je een gedeelte van het vakantiegeld voor het volgend jaar. Dit is gelijk aan 15,34% van de brutobezoldiging die je tijdens het lopend jaar verdiende.
- Als je nog **geen vakantie** hebt genomen op het ogenblik van het ontslag, betaalt de werkgever daarenboven het vakantiegeld voor het verlopen vakantiedienstjaar. Deze som is gelijk aan 15,34% van de bezoldiging die je verdiende tijdens het verlopen dienstjaar, eventueel verhoogd met een fictief loon voor gelijkgestelde dagen. De nieuwe werkgever moet het vakantiegeld berekenen alsof je 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 je tijdens die periode tewerkgesteld zou geweest zijn.



*De bediende die zijn arbeidsregime vermindert bij dezelfde werkgever – die bijvoorbeeld van een voltijdse baan overstapt naar een halftijdse – krijgt op dezelfde manier **vertrek-vakantiegeld** in december van het jaar waarin het regime effectief wordt verminderd.*

TIJDSKREDIET

Neem je volledig tijdskrediet op?

Dan betaalt de werkgever vakantiegeld zoals voor bedienden die ontslagen worden of ontslag nemen.

Verminder je je arbeidsregime?

Dan wordt het enkel en dubbel vakantiegeld dat in het voorbije vakantiedienstjaar werd opgebouwd, maar in het vakantiejaar niet kon worden opgenomen (door de vermindering van de arbeidsduur), op het einde van het vakantiejaar uitbetaald.



4. Overheidspersoneel

4.1. Vakantiedagen

A. FEDERALE BESTUREN EN PARASTATALEN

Federale besturen

Het aantal vakantiedagen bereken je op basis van de dienstactiviteit van het lopende jaar en niet op de tewerkstelling in het voorgaande jaar. Dit geldt zowel voor statutairen als contractuelen. Het aantal dagen jaarlijks verlof hangt af van je leeftijd (dit is de leeftijd die je in de loop van het kalenderjaar bereikt).

Dat aantal vermindert proportioneel als:

- Je geen volledig jaar in dienst bent (in dienst/uit dienst/onvolledige prestaties)
- Je een 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 jaar
 - Verlof voor opdracht
 - Loopbaanonderbreking
 - Verminderde prestaties wegens medische redenen
- Je afwezig bent waarbij je in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit bent geplaatst

Geboorteverlof, ziekteverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof worden wel beschouwd als dienstactiviteit.



LEEFTIJD	GEWOON JAARLIJKS VAKANTIE- VERLOF	BIJKOMEND JAARLIJKS VAKANTIE- VERLOF	BIJKOMEND JAARLIJKS VAKANTIE- VERLOF	MOGELIJK OP TE SPAREN JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN
< 45 jaar	26	0	26	2
45 – 49 jaar	27	0	27	3
50 – 54 jaar	28	0	28	4
55 – 59 jaar	28	1	29	5
60 jaar	28	2	30	6
61 jaar	28	2	30	6
62 jaar	28	3	31	7
63 jaar	28	4	32	8
Vanaf 64 jaar	28	5	33	9

Vanaf 2021 kunnen werknemers vanaf de 24e vakantiedag al hun **jaarlijkse vakantiedagen opsparen** (maximaal tot 100 dagen). Dat geldt ook voor contractuele personeelsleden. De werknemer kan zelf kiezen wanneer hij deze opgespaarde dagen opneemt. Hij moet wel rekening houden met de noden van dienst.

Federale parastatalen

De regeling van de federale besturen is ook van toepassing op de meeste parastatalen. Is dit niet het geval, dan kun je met je vragen terecht bij je vakbondsafgevaardigde.

B. OVERHEIDSBEDRIJVEN

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



C. GEMEENSCHAPPEN EN GEWESTEN

Vlaanderen

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 prestaties tijdens het lopende jaar vormen de basis van de berekening.

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 kan worden gesteld.

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 extra vakantiedagen wegens leeftijd gelden niet voor personeelsleden van de openbare ziekenhuizen met een bijzondere verlofregeling, of voor bepaalde personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn met een bijzondere verlofregeling.

Het aantal vakantiedagen vermindert evenredig wanneer je in de loop van het jaar in dienst treedt of deeltijds werkt.

De dagen worden niet opgeschort bij ziekte, maar wel bij hospitalisatie van het personeelslid en de eventueel hierop aansluitende herstelperiode.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben de ambtenaren (statutaire en contractuele personeelsleden) in de meeste gewestelijke openbare instellingen **35 dagen jaarlijkse vakantie**. Ze genieten een **bijkomende jaarlijkse vakantie** van:

- één werkdag na vijf jaar dienstanciënniteit;
- twee werkdagen na tien jaar dienstanciënniteit.



ONDERWIJS

In het onderwijs wordt de jaarlijkse vakantie genomen in de schoolvakanties.

De vakantieregeling verschilt voor het onderwijzend (en gelijkgesteld) en het administratief personeel. Tijdelijken hebben in principe dezelfde vakantieregeling als de vastbenoemden, maar moeten het volledige schooljaar fulltime 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

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 een soort anciënniteitsverlof toe: iedereen krijgt 30 vakantiedagen en per schijf van X aantal jaren anciënniteit komt er een dag bij, tot het maximum van 35 dagen is bereikt.

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. 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.

Statutairen en gesubsidieerde contractanten 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 eender wanneer worden opgenomen, maar wel rekening houdende met het belang van de dienst. In de rechtspositieregeling staat wanneer de aanvraag moet worden ingediend en wanneer er een antwoord moet volgen. Is dit niet het geval, dan moet deze informatie in het arbeidsreglement staan. Het personeelslid kan elk jaar maximaal vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.



4.2. Vakantiegeld

A. FEDERAAL EN VLAAMS

Federaal

Het brutovakantiegeld bij volledige prestaties bedraagt 92% van je brutomaandsalaris van de maand maart van het huidig jaar plus het bruto maandbedrag van de haard- of standplaatstoelage van dezelfde maand.

Vlaanderen

Het brutovakantiegeld bij volledige prestaties bedraagt 92% van je brutomaandsalaris van de maand april van het huidig jaar en wordt vermenigvuldigd met je tewerkstellingspercentage van het jaar voordien. Als je er recht op hebt, wordt in deze berekening het brutomaandsalaris verhoogd met je haard- of standplaatstoelage en de salarisbonus.



- *Als je tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar **geen volledige prestaties** verrichtte, wordt het vakantiegeld herleid naar rata van het verdiende brutosalaris tegenover het brutosalaris bij volledige prestaties voor de volledige periode.*
- *De toekenning van een gedeeltelijke wedde wegens **deeltijdse arbeid** heeft een vermindering van het vakantiegeld pro rata de deeltijdse prestaties tot gevolg.*
- ***Als je de tewerkstelling bij de werkgever beëindigt of van hoedanigheid wijzigt**, wordt het vakantiegeld berekend op het brutosalaris 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 vakantie rechten uit het ene systeem niet worden overgedragen naar het ander stelsel. De berekeningsbasis is verschillend in de twee stelsels.*



C. LOKALE BESTUREN

Statutairen en gesubsidieerde contractanten ontvangen vakantiegeld dat overeenstemt met 92% van 1/12 van het geïndexeerd jaarsalaris van de maand maart van het vakantiejaar. 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. Het lokaal bestuur betaalt in de periode tussen 1 mei en 30 juni van het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.

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 andere systeem.

Het lokaal bestuur kan voor **contractanten** kiezen tussen het vakantiestelsel volgens de privésector of stelsel van de statutairen (zie boven).

Als 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).

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 jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantie wordt genomen.

Het lokaal bestuur betaalt tussen 1 mei en 30 juni van het jaar waarin je vakantie neemt.



5. Seniorvakantie

Een werknemer die het werk hervat na een lange periode van inactiviteit (bijvoorbeeld werkloosheid of invaliditeit) heeft meestal geen recht op 4 weken betaalde vakantie. Eventueel kan je seniorvakantie nemen om dit aan te vullen.

Je hebt in 2022 **recht op seniorvakantie**:

- als je ten minste 50 jaar bent op 31 december 2021;
- 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 vakantiedienstjaar.

Voor elke dag seniorvakantie ontvang je een **seniorvakantie-uitkering** als je:

- de seniorvakantie-uitkering aanvraagt tijdens een tewerkstelling als loontrekkende waarvoor geen specifieke vakantieregeling van toepassing is in de openbare dienst of je geen regeling van uitgestelde vergoeding geniet als werknemer tewerkgesteld in het onderwijs;
- je geen beroeps- of vervangingsinkomen ontvangt voor de (halve) senior vakantiedagen.

DE SENIORVAKANTIE-UITKERING

De seniorvakantie-uitkering bedraagt 65% van je (theoretisch voltijds) brutoloon voor de eerste maand wanneer je seniorvakantie neemt, begrensd tot 2542,48 euro per maand (geïndexeerd bedrag).

Op dit bedrag wordt een bedrijfsvoorheffing van 10,09% ingehouden.

HOE VRAAG JE EEN SENIORVAKANTIE-UITKERING AAN?

Ieder jaar waarin je recht hebt op seniorvakantie, na de eerste maand met seniorvakantie, dien je een aanvraag in bij het ACV. Voor de aanvraag gebruik je het **formulier C103-seniorvakantie-werknemer**.

Je kan blanco formulieren krijgen bij het ACV of downloaden op de website van de RVA. Het ACV zorgt ervoor dat deze aanvraag – eens door jou ingevuld en ondertekend – automatisch wordt overgemaakt aan de RVA. Check www.hetacv.be/contact voor adressen.



Jouw werkgever doet zelf elektronisch aangifte bij de RVA van de uren seniorvakantie die je opneemt. Hij geeft je een afschrift van deze elektronische aangifte. Die moet je niet indienen bij het ACV.

Voor elke bijkomende maand waarin je seniorvakantie neemt, zal je werkgever elektronisch aangifte doen. Hij geeft je dan telkens een afdruk van deze aangifte. Je moet deze print niet aan het ACV bezorgen. Het ACV zal je uitkeringen berekenen en betalen op basis van de gegevens die je werkgever elektronisch overmaakt.

Werk je deeltijds? Je kan ook seniorvakantie opnemen als je deeltijds werkt. Je dagen worden dan vergoed in verhouding tot je deeltijdse tewerkstelling.

Renee (21)

In mijn eerste werkjaar had ik geen recht op vakantie volgens mijn baas. Ik had namelijk nog niet voldoende gewerkt. Maar mijn vriendin vertelde me over jeugdvakantie. Het was moeilijk om met mijn baas hierover te spreken, ik had de indruk dat hij me wou afwimpelen en ook niemand van mijn collega's kon me helpen. Uiteindelijk heeft het ACV mijn baas gecontacteerd. Ze hebben alle papieren in orde gemaakt en mijn uitkering voor die vakantiedagen is betaald. Blij dat ik toch verlof heb! En goed dat het ACV er is, want als ik een probleem heb op het werk, kunnen zij dingen voor me regelen.



6. Jeugdvakantie

Kom je pas van school? Dan is de kans groot dat je het jaar nadat je bent beginnen werken geen recht hebt op het maximale aantal betaalde vakantiedagen. Werk je als arbeider of bediende, dan kan je een beroep doen op jeugdvakantie om je vakantiedagen aan te vullen. Werk je als ambtenaar of in het onderwijs, dan geldt een andere regeling (zie verder, behalve voor contractuele werknemers bij lokale besturen op wie de vakantieregeling privésector van toepassing is).

Je hebt in 2022 recht op jeugdvakantie als:

- je jonger bent dan 25 jaar op 31 december 2021;
- je je studie hebt beëindigd of gestopt in de loop van 2021;
- je na je studies minstens 1 maand gewerkt hebt (als arbeider of bediende, niet als jobstudent) in 2021 en zo minstens 13 arbeidsdagen hebt gepresteerd;
- je in dienst bent bij een werkgever in de privésector of contractueel bent bij een lokaal bestuur en de vakantieregeling privésector is van toepassing.

HOEVEEL JEUGDVAKANTIEDAGEN HEB JE?

Wie aan de bovenstaande voorwaarden voldoet heeft recht op 4 weken vakantie (24 dagen als je zes dagen per week werkt, 20 als je vijf dagen per week werkt). Het maximale aantal jeugdvakantiedagen wordt verminderd met het aantal vakantiedagen waarop je aanspraak kan maken door de werkgever of die door de vakantiekas worden betaald.



VOORBEELD:

Noor is 24 en studeert af op 30 juni 2021. Ze begint te werken op 1 november 2021. In 2022 heeft ze betaald verlof op basis van haar prestaties in 2021. Dit komt neer op 4 vakantiedagen (2 dagen per gewerkte maand in 2021). Noor kan daarnaast 16 jeugdvakantiedagen opnemen zodat ze in totaal 20 dagen vakantie heeft.

DE JEUGDVAKANTIE-UITKERING

De vergoeding die je krijgt voor de jeugdvakantiedagen bedraagt **65% van het gemiddeld dagloon** dat je zou verdienen op je eerste genomen jeugdvakantiedag. Dit dagbedrag geldt dan voor alle jeugdvakantieda-



gen die je nog opneemt. Het bedrag dat in aanmerking wordt genomen voor het berekenen van de jeugdvakantie-uitkering is **begrensd**. Dit wil zeggen dat er geen rekening wordt gehouden met het loon boven een vastgelegde loongrens (2.542,48 euro bruto per maand, geïndexeerd bedrag). Het maximumbedrag is dus gelijk aan 63,56 euro per dag (in een zesdagenweek). Op dit bedrag wordt 10,09% ingehouden.

WANNEER KAN JE JEUGDVAKANTIEDAGEN OPNEMEN?

Je kan in 2022 je jeugdvakantiedagen opnemen als:

- je werkt in de privésector of als contractueel bij een lokaal bestuur met de vakantieregeling privésector;
- je je betaalde vakantiedagen uitgeput hebt;
- je tijdens de jeugdvakantie geen andere inkomsten (loon of uitkeringen) hebt.

HOE VRAAG JE JE JEUGDVAKANTIE-UITKERING AAN?

Na de eerste maand met jeugdvakantie, dien je een aanvraag voor een jeugdvakantie-uitkering in bij het ACV. Voor de aanvraag gebruik je het **formulier C103-jeugdvakantie-werknemer**. Je kan blanco formulieren krijgen bij het ACV (www.hetacv.be/contact) of downloaden op de website van de RVA (www.rva.be). Het ACV zorgt ervoor dat deze aanvraag – eens door jou ingevuld en ondertekend – automatisch wordt overgemaakt aan de RVA. Jouw werkgever doet zelf elektronisch aangifte bij de RVA van de uren jeugdvakantie die je opneemt. Hij geeft je een afschrift van deze elektronische aangifte. Die moet je niet indienen bij het ACV.

Voor elke bijkomende maand waarin je jeugdvakantie neemt, zal je werkgever elektronisch aangifte doen. Hij geeft je dan telkens een afdruck van deze aangifte. Je moet deze print niet aan het ACV bezorgen. Het ACV zal je uitkeringen berekenen en betalen op basis van de gegevens die je werkgever elektronisch overmaakt.

De betaling van de jeugdvakantie-uitkering gebeurt de maand nadat de dagen werden opgenomen. De eerste uitbetaling gebeurt ten vroegste in mei 2022.

Sommige sectoren betalen in het geval van jeugdvakantie, een **toeslag** bovenop de uitkering van de RVA. Het Paritair Comité voor Internationale Handel (PC 226) bijvoorbeeld geeft 30 euro extra per dag.



Het opnemen van jeugdvakantiedagen is een recht! Je werkgever moet je toestaan om de jeugdvakantiedagen 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.

SCHOOLVERLATERS IN DE AMBTENARIJ EN HET ONDERWIJS

Ben je na (het stoppen van) je studie beginnen werken bij de overheid of in het onderwijs? Dan kun je volledig vakantiegeld krijgen als:

- je jonger bent dan 25 jaar op 31 december 2021;
- je binnen de vier maanden na het einde of stopzetting van je studies in dienst was van de overheid of het onderwijs.

Vraag naar het aanvraagformulier op je personeelsdienst.



Dit aanvullend vakantiegeld is niet voor contractuele werknemers bij een lokaal bestuur waarop de vakantieregeling voor de privésector van toepassing is.

Elke (22)

Ik ben kleuteronderwijzeres en ben dit schooljaar helaas van interimopdracht naar interimopdracht gegaan. Tussendoor ben ik werkloos geweest. In de zomervakantie kan ik niet op school werken. Hoe zit dat dan met mijn inkomen in juli en augustus? En mijn lief is pas begonnen als administratief medewerker op een school. Op hoeveel vakantiedagen heeft zij recht tijdens de zomervakantie? Ik informeerde me bij het ACV en ze hebben me snel en goed geholpen.



7. Aanvullende vakantie na arbeidsonderbreking

Heb je geen recht op vier weken betaalde vakantie? En kom je niet in aanmerking voor jeugd- of seniorvakantie? Dan kan je mogelijk gebruik maken van aanvullende vakantie. Dit geldt voor:

- arbeiders en bedienden die na een onderbreking van de arbeid weer aan de slag gaan;
- ambtenaren die hun job inruilen voor een job in de privésector;
- werknemers die van een deeltijdse naar een voltijdse job overschakelen;
- deeltijdse werknemers die minder dan voltijds gaan werken, maar hun werkuren met minstens 20% vermeerderen;
- jongeren die hun loopbaan beginnen als werknemer (loontrekken-den, arbeiders of bedienden) zonder dat ze in aanmerking komen voor jeugdvakantie.

Je kan bij je nieuwe werkgever aanvullende vakantie vragen vanaf het moment dat je **minstens drie maanden** gewerkt hebt in 2022 bij één of meerdere werkgevers uit de privésector.*

De duur van de aanvullende vakantie wordt berekend in verhouding tot de duur die je in dat bedrijf werkt, maar kan nooit meer zijn dan vier weken.

BEREKENING AANVULLENDE VAKANTIEDAGEN

Als je als werknemer in 2022 aanvullende vakantie wil nemen moet je minstens drie maanden* in het kalenderjaar 2022 gewerkt hebben.

Daarboven:

- krijgen arbeiders in het kalenderjaar 2022 recht op aanvullende vakantiedagen op basis van gewerkte en gelijkgestelde dagen. Daartoe dient dezelfde tabel die ook hun wettelijke vakantiedagen bepaalt (zie p. 8).
- krijgen bedienden in 2022 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 2023.

* Volgens Europese rechtspraak mag men niet vereisen dat je minstens 3 maanden hebt gewerkt, maar de Belgische reglementering behoudt op het moment van het verschijnen van deze brochure nog deze voorwaarde .



Het aantal aanvullende dagen waar je recht op hebt in 2023 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. De betaling van de aanvullende vakantiedagen zijn een voorschot op de vakantie-rechten die de werknemer later zal opbouwen.

Aanvullende vakantie is een recht. Je bent in geen geval verplicht om aanvullende vakantie op te nemen.

VAKANTIEGELD

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 vakantie-kassen.

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

Wil je meer weten over aanvullende vakantie, bel dan het ACV-contactcenter (www.hetacv.be/contact) of informeer bij je ACV-secretaris.



Ulrik (42)

Ik woon dicht bij de grens en werkte heel lang in Nederland. Sinds 1 januari ben ik weer aan de slag in België. Het ACV legde me uit dat ik dit jaar geen recht heb op betaalde vakantie in België, omdat Nederland een ander systeem heeft en de vakantierechten niet overdraagbaar zijn. Gelukkig kan ik wel een beroep doen op aanvullende vakantie, maar dat is in feite een voorafname op nog op te bouwen dagen. Een collega die vorig jaar in Luxemburg heeft gewerkt, zit in hetzelfde schuitje. Ook zij neemt deze zomer aanvullende vakantie op. We zijn blij dat we lid geworden zijn van de vakbond, want we hebben toch heel wat vragen. Dankzij de vakbondspremie krijg ik een groot deel van het lidgeld trouwens terugbetaald.



8. Flexi-jobs

In bepaalde sectoren kun je een 'flexi-job' uitoefenen. Dit is een vorm van tewerkstelling die **bijklussen** mogelijk maakt voor wie sociaal verzekerd is via een hoofdjob. De flexi-job staat open voor arbeiders en bedienden die in de 3 voorgaande kwartalen bij een andere werkgever tewerkgesteld waren voor minimaal 4/5 van een voltijdse tewerkstelling, en daarnaast ook voor gepensioneerden. Naast de horeca, kan je ook in volgende **sectoren** aan de slag in het stelsel van de flexi-job:

- PC 118.03: Paritair subcomité voor de bakkerijen, banketbakkerijen en consumptiesalons bij een banketbakkerij;
- PC 119: Paritair Comité voor de handel in voedingswaren;
- PC 201: Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel;
- PC 202: Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;
- PC 202.01: Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelen bedrijven;
- PC 302: Paritair Comité voor het hotelbedrijf;
- PC 311: Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken;
- PC 312: Paritair Comité voor de warenhuizen;
- PC 314: Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen;
- PC 322: Paritair Comité voor de uitzendarbeid, als de gebruiker ressorteert onder één van de hierboven opgesomde PC's.

FLEXI-SALARIS

De werknemer ontvangt hiervoor een flexi-salaris, dat ook een deel van het **flexi-vakantiegeld** omvat. Het vakantiegeld is verrekend in het uurloon dat betaald wordt voor de flexi-job en wordt dus niet apart betaald. Het **flexi-loon** is geen baremaloon en moet worden overeengekomen in de raamovereenkomst. Het bedraagt minstens 10,69 euro, met inbegrip van het flexi-vakantiegeld (7,67%), hetzij 9,93 euro vermeerderd met 0,75 euro als vakantiegeld per gewerkt uur. Bovenop dit basisloon heeft de flexi-jobwerknemer ook nog recht op **flexi-vergoedingen**, zoals de toeslagen voor arbeid op zon- en feestdagen en nachttoeslagen. Op deze vergoedingen is ook flexi-vakantiegeld ter waarde van 7,67% verschuldigd.

Een werknemer tewerkgesteld als arbeider blijft arbeider voor zijn vakantie in zijn hoofdjob, maar wordt beschouwd als bediende voor zijn vakantie in de flexi-job.



9. Volledig werklozen

Een volledig werkloze heeft recht op **24 dagen** (6 dagen per week) vakantie. Vakantie die je opnam tijdens een vroegere tewerkstelling in hetzelfde vakantiejaar wordt omgerekend naar de zesdagenweek en vermindert het krediet van 24.

Je moet één vakantie van **minstens 6 opeenvolgende dagen** nemen. De resterende dagen kan je naar keuze in één of meerdere keren opnemen.

De vakantiedagen die gedekt zijn door vakantiegeld moet je eerst opnemen. Voor de vakantiedagen die niet gedekt zijn door vakantiegeld geniet je werkloosheidsuitkeringen.

Vakantiedagen duid je op de **controlekaart** aan met de letter '**V**'.

Als je van maandag tot vrijdag vakantie neemt, wordt de daaropvolgende zaterdag automatisch als vakantie beschouwd.



*Na minstens 4 weken onderbreking van de vergoede werkloosheidsperiode (bv. 4 weken vakantie gedekt door vakantiegeld) moet je je binnen de week **opnieuw inschrijven** als werkzoekende bij de VDAB (in Vlaanderen) of Actiris (in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Je moet dan ook een nieuwe uitkeringsaanvraag indienen bij het ACV.*



In het werkloosheidstelsel kun je vakantiedagen niet overdragen naar een volgend vakantiejaar. Niet opgenomen vakantiedagen gedekt door vakantiegeld zullen daarom eind december in mindering moeten worden gebracht van de te vergoeden werkloosheidsuitkeringen.

Werkte je tijdens het schooljaar 2021-2022 in het onderwijs en ben je nu werkloos?

Dan moet je je vakantiedagen die gedekt zijn door uitgestelde bezoldiging nemen vanaf 1 juli. Voor die dagen ontvang je geen werkloosheidsvergoeding. Tijdens de maanden juli en augustus ben je vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende. Om aanspraak te maken op uitkeringen voor de dagen die niet gedekt zijn door uitgestelde bezoldiging moet je wel een uitkeringsaanvraag indienen. Als je na 31 augustus nog steeds werkloos bent, schrijf je je in vóór 9 september als werkzoekende. Dien bij het ACV ook een aanvraag om uitkeringen in als dit nog niet is gebeurd tijdens de schoolvakantie.



10. Vakantie en corona

PRIVÉSECTOR (ARBEIDERS EN BEDIENDEN)

Kan je werkgever je verplichten om vakantiedagen op te nemen omdat er minder werk is?

Nee. Jaarlijks verlof bepaal je in **onderling overleg**. Meestal vraagt een werknemer aan zijn werkgever verlof. Hoe je dat doet, staat in het arbeidsreglement. De werkgever keurt je aanvraag goed of af. Je werkgever kan je nooit opleggen om vakantiedagen te nemen. Als je werkgever je hiertoe dwingt, neem dan contact op met je vakbondsafvaardiging.

Vraagt je werkgever tijdelijke werkloosheid aan omwille van **corona**? Je mag natuurlijk kiezen om eerst verlofdagen op te nemen in plaats van dagen tijdelijke werkloosheid. Zo bespaar je je de formaliteiten, de wachttijd om werkloosheidsuitkeringen te krijgen en behoud je je vakantiegeld gedurende die periode. Maar je mag ook kiezen voor tijdelijke werkloosheid en je verlof later in het jaar opnemen.

Het ACV raadt je aan om de mogelijkheid te gebruiken om in tijdelijke werkloosheid gesteld te worden als de werkgever beslist dat hij jou tijdelijk niet kan laten werken omwille van de coronacrisis. Tijdelijke werkloosheid is te verkiezen boven het opnemen van vakantiedagen als je geen vakantie had gepland. Want hierdoor verlies je geen vakantiedagen.

Wat als je tijdelijk werkloos werd en in die periode ook vakantie had gepland?

Verlofdagen die je had aangevraagd en waarover je werkgever zijn akkoord gaf, blijven gelden. Ook dagen collectief verlof blijven gepland als vakantiedagen. Je zal voor die dagen geen uitkering tijdelijke werkloosheid ontvangen.

Deze dagen worden betaald door je werkgever (als je bediende bent) of de RVJ, de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (als je arbeider bent).



Wat als je ziek werd en in die periode ook vakantie had gepland?

Begon je ziekte voor de aanvang van je vakantie? Dan worden de verlofdagen geannuleerd waarvoor je een **doktersattest** kan voorleggen. Die verlofdagen kun je later opnemen, in overleg met je werkgever. Eventuele goedgekeurde verlofdagen na jouw ziekteperiode worden natuurlijk wel als verlof beschouwd.

Kan je al ingeplande vakantiedagen herroepen tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid?

- Als jij en je werkgever beiden akkoord zijn, dan kunnen jullie dit verlof intrekken. Je blijft dan gewoon tijdelijk werkloos en zal je verlofdagen op een later moment kunnen nemen.
- Als de werkgever niet akkoord gaat, dan zal je verlof ingepland blijven. Trek niet eenzijdig jouw verlof in. Dit kan voor je werkgever een reden zijn om je contract te verbreken.

Neem je vakantie terwijl je onderneming in tijdelijke werkloosheid is?

Dan zal je loon (bediende) of vakantiegeld van de RJV (arbeider) krijgen in plaats van een uitkering tijdelijke werkloosheid. Check dan op je loonbriefje ook of je voor deze dagen loon hebt gekregen.

Kan je werkgever een geplande collectieve sluiting herroepen?

In je **arbeidsreglement** vind je informatie over een eventuele collectieve sluiting in je onderneming. Wil je werkgever de spelregels veranderen, dan zal hij daarover in overleg moeten gaan met de ondernemingsraad. Is er geen ondernemingsraad, dan moet hij hierover overleggen met de werknemersafgevaardigden. Is er ook geen werknemersafvaardiging, dan moet er overleg komen tussen het personeel en de werkgever.

Kan je werkgever je verplichten om een geplande vakantieperiode te herroepen?

Als je werkgever je verlof al had goedgekeurd, kan hij dit niet eenzijdig doen. Als jullie beiden akkoord zijn, kan het verlof wel uitgesteld worden.



Heeft tijdelijke werkloosheid door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld?

Nee. Tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht wegens corona zal geen impact hebben op je verlof of je vakantiegeld volgend jaar.

Het ACV zorgde er mee voor dat de tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld werd met effectieve arbeidsdagen.

Heeft ziekte door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld?

Nee. Je ziekte zal geen impact hebben op je verlof of je vakantiegeld van volgend jaar. Je dagen ziekteverlof worden voor deze berekening gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen.

De dokter liet mij preventief thuisblijven. Mag de werkgever voor deze dagen het gewone verlof aftrekken of is dit ziekteverlof?

Als jouw huisdokter van mening is dat je niet mag werken omdat hij een ernstig vermoeden heeft dat jij of een gezinslid besmet zijn, of wanneer jij een ernstig risico loopt om besmet te worden, wordt dit door de RVA erkend als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Je mag hiervoor uitkeringen aanvragen en je tijdelijke werkloosheid wordt gelijkgesteld voor de berekening van je vakantiedagen en vakantiegeld.

Wat met feestdagen?

Je feestdagen blijven betaald. Afhankelijk van wanneer en hoe lang je tijdelijk werkloos bent, betaalt je werkgever of de RVA deze feestdag uit.

- Als je tijdelijk werkloos bent wegens overmacht, of als bediende tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen, blijft de werkgever de feestdag verschuldigd als er geen 14 dagen aaneensluitend werkloosheid is voor jou, voorafgaand aan de feestdag.
- Ben je vooraf 14 dagen onafgebroken werkloos geweest, dan is de RVA deze feestdag verschuldigd. Als je in deze periode nog dagen gewerkt hebt, dagen verlof gehad hebt ... dan is je werkgever deze feestdag verschuldigd.

Check de laatste antwoorden op veel gestelde vragen over corona op www.hetacv.be/coronavirus



OPENBARE SECTOR (CONTRACTUELEN EN STATUTAIREN)

Kan je werkgever je verplichten om vakantiedagen op te nemen omdat er minder werk is?

Vakantiedagen worden vastgelegd in onderling akkoord tussen werknemer en werkgever. Zowel contractuelen als statutairen kunnen dus niet eenzijdig door de werkgever verplicht worden om vakantiedagen op te nemen.

Wat als je ziek werd en in die periode ook vakantie had gepland?

Federale overheid

Je jaarlijks verlof wordt opgeschort zodra je verlof wegens ziekte hebt of in disponibiliteit wegens ziekte wordt geplaatst. Dit betekent dat alle regels rond het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte van toepassing zijn (verwittiging van de werkgever, ziekteattest en ziektecontrole).

Vlaamse overheid

- **Ziek voor je gepland verlof:** als je ziek wordt voor de aanvang van je jaarlijkse vakantie, dan kun je je verlof eenzijdig intrekken op voorwaarde dat je je afwezigheid wegens ziekte meldt voor de aanvang van je gepland verlof.
- **Ziek tijdens je verlof:** als je tijdens je jaarlijkse vakantie ziek wordt, dan kun je je jaarlijkse vakantie naar ziekteverlof omzetten op voorwaarde dat je je ziekte meldt volgens de regeling zoals opgenomen in je arbeidsreglement en als je een attest van je behandelende arts indient waaruit blijkt dat je arbeidsongeschikt bent.
- **Hospitalisatie tijdens je verlof:** als je gehospitaliseerd wordt tijdens je jaarlijkse vakantie, wordt je verlof omgezet in ziekteverlof vanaf de dag van hospitalisatie. Raadpleeg je arbeidsreglement of contacteer je HR-verantwoordelijke voor alle afspraken.

Lokale en regionale besturen

Als het personeelslid ziek wordt vóór de aanvang van een vakantiedag of een vakantieperiode, dan wordt de vakantie opgeschort en kunnen die dagen later opgenomen worden. Dit geldt in vele gevallen niet wanneer het personeelslid ziek wordt tijdens de vakantie. Er is wel een algemene uitzondering: als het personeelslid tijdens zijn vakantie opgenomen wordt in het ziekenhuis, dan wordt in elk geval de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname.

Andere

Check de rechtspositie die op je statuut van toepassing is.



Kan je al ingeplande vakantiedagen herroepen?

Als je vastgelegde vakantiedagen wil intrekken zal je werkgever hiermee akkoord moeten gaan.

Kan je werkgever een geplande collectieve sluiting herroepen?

Collectieve sluiting komt minder voor in de publieke sector. Maar als er een collectieve sluiting was vastgelegd in jouw organisatie, kan die herroepen worden door de werkgever. De werkgever zal over het herroepen én over het eventueel bepalen van een andere periode van collectieve sluiting wel moeten overleggen met de representatieve vakorganisaties.

Kan je werkgever je verplichten om een geplande vakantieperiode te herroepen?

Vakantiedagen leggen werknemer en werkgever in onderling akkoord vast. Zowel contractuelen als statutairen kunnen dus niet eenzijdig door de werkgever verplicht worden om hun vakantie te herroepen. De werkgever kan je hierom verzoeken, maar als je niet akkoord bent blijft het akkoord dat jullie hadden over de vakantiedagen geldig.

Heeft ziekte door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld in 2022?

Ziekteverlof heeft in principe geen impact op het aantal vakantiedagen noch op de berekening van het vakantiegeld 2022.

Heeft ziekte door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld volgend jaar (2023)?

Ziekteverlof heeft in principe geen impact op het aantal vakantiedagen voor 2023 noch op de berekening van het vakantiegeld 2023.

Lees ook steeds de laatste antwoorden op veel gestelde vragen over corona op www.hetacv.be/acv-openbare-diensten



ONDERWIJS

Kunnen ingeplande schoolvakanties herroepen worden?

Anders dan de vakanties in de privésector, liggen de schoolvakanties vast in het besluit tot organisatie van het schooljaar. Een afwijking is dus enkel mogelijk als de overheid dit, na overleg met de partners, zou beslissen.

Wat zijn de gevolgen van een lockdown als je niet vastbenoemd bent?

Een lockdown wijzigt niets aan het statuut en de aanstelling van tijdelijke personeelsleden. Hebben zij een aanstelling, dan zijn zij in dienstverband en worden zij doorbetaald. Er kan enkel een einde komen aan hun aanstelling voor redenen voorzien in de rechtspositieregeling.

Lees ook steeds de laatste antwoorden op veel gestelde vragen over corona in het onderwijs op de websites van de ACV-onderwijscentrales www.cov.be en www.coc.be.



WORD LID



Waarom lid worden van het ACV?

Als vakbond zijn we er voor iedereen! Werknemer, interimmer, freelancer, ziek of je werk verloren: we zijn er om je rechten te verdedigen en staan je bij waar nodig!

- Gratis persoonlijk en juridisch advies
- Loopbaanbegeleiding
- Opmaak werkloosheidsdossier en uitbetaling uitkering als je werkloos wordt
- Ondersteuning op de werkvloer
- Hulp bij je papierwerk
- (jeugdvakantie, verloven en tijdskrediet, belastingaangifte...)
- Rechtsbijstand bij arbeidsconflicten

Jonge starters kunnen rekenen op een voordeliger lidmaatschap. Overigens krijg je 145 euro van je lidgeld terug dankzij je vakbondspremie (bedrag afhankelijk van je sector).

www.hetacv.be/lidmaatschap



www.hetacv.be/vakantie

Op **www.hetacv.be/vakantie** vind je alle afspraken rond de jaarlijkse vakantie nog eens op een rijtje. Ook werknemers uit de openbare sector, grensarbeiders en werklozen vinden hier informatie.

Met al je vragen over jaarlijkse vakantie kan je ook terecht bij het ACV-contactcenter. Alle gegevens vind je op **www.hetacv.be/contact**.



facebook.com/het.acv



[@ACV_Vakbond](https://twitter.com/ACV_Vakbond)



www.youtube.com/hetacv



[acv.vakbond](https://www.instagram.com/acv.vakbond)

