

Vraag aan een expert

Jaarlijks verlof: kan de werkgever wettelijk verlof weigeren?

Wivine Pirnay
Legal Advisor
Partena Professional



De vakantie nadert al en roept ook heel wat vragen op. Elke werknemer heeft mits inachtneming van bepaalde voorwaarden recht op vakantiedagen die door zijn werkgever betaald worden. Tijdens deze periode wordt de arbeidsovereenkomst opgeschort en ontvangt de werknemer zijn loon in de vorm van vakantiegeld.

Kan de werkgever verlofdagen weigeren?

Werknemers kunnen aanspraak maken op jaarlijks verlof zodra ze "arbeidsprestaties" kunnen rechtvaardigen die werden aangegeven bij het Belgisch stelsel van de sociale zekerheid voor loontrekkenden voor het voorgaande jaar.

De werkgever moet de vakantiedagen waarop de werknemer aanspraak kan maken, toekennen binnen de 12 maanden van het referentiejaar (voor 31 december). De werknemer mag deze niet overdragen noch vroegtijdig opnemen. De werkgever let erop dat de werknemers al hun vakantiedagen waarop ze recht hebben opnemen, ook al werden die nog niet opgevraagd.

Moet de werkgever vakantiedagen op eender welk moment toekennen?

De werkgever zou jaarlijks verlof tijdens een bepaalde periode kunnen weigeren. Werknemers hebben immers recht op vakantiedagen maar ze mogen de datum ervan niet unilateraal vastleggen. De vakantieperiode kan collectief of individueel vastgelegd worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer.

- Collectief akkoord

De vakantieperiode kan vastgelegd worden door het paritair comité voor alle ondernemingen die van de sector afhangen.

Indien er geen dergelijke beslissing bestaat, kan de onderneming de data voor collectieve sluiting vastleggen in een akkoord dat genomen wordt binnen ondernemingsraad of indien er geen ondernemingsraad is door een akkoord gesloten met de vakbondsafvaardiging of indien er geen vakbondsafvaardiging is door een akkoord met alle werknemers.

Wanneer de collectieve vakantieperiode wordt vastgelegd voor de hele onderneming kan de werknemer geen andere periode kiezen.

- Individueel akkoord

Indien er geen collectieve beslissing bestaat, wordt het jaarlijks verlof vastgelegd in onderling overleg tussen werknemer en werkgever.

De sociale wetgeving bepaalt geen volgorde van prioriteit in het toekennen van vakantiedagen maar verduidelijkt evenwel dat de vakantiedagen bij voorkeur worden toegekend tijdens de schoolvakanties voor gezinshoofden.

Om geschillen over het vastleggen van de vakantiedagen te vermijden, verkrijgt het de voorkeur om op voorhand in het arbeidsreglement de prioriteitsregels vast te leggen die gevolgd moeten worden bij gelijktijdige vragen (bv.: anciënniteit, schoolgaande kinderen, collectieve vakantie van de partner, ...).

Indien de partijen geen akkoord bereiken over de periode van de jaarlijkse vakantie wordt het geschil beslecht door de arbeidsrechtbank.

Wat zijn de gevolgen van een arbeidsongeschiktheid die zich voordoet voor of tijdens een jaarlijkse vakantieperiode.

Wanneer de werknemer ziek wordt net voor of tijdens de geplande vakantie, zijn er verschillende vragen. Zou de werknemer zijn vakantie kunnen uitstellen? Krijgt hij zijn gewaarborgd loon? We moeten daarbij het onderscheid maken tussen twee veronderstellingen.

- **De werknemer wordt ziek voor de vastgelegde begindatum voor de vakantie**

Wanneer de werknemer ziek wordt net voor het begin van de geplande vakantie, behoudt hij zijn vakantiedagen en kan hij deze verplaatsen tot de 31ste december van het lopende jaar. Dit principe geldt zowel voor de individueel als de collectieve vakantiedagen.

Voor het gewaarborgd loon moeten we het onderscheid maken tussen de situatie van arbeiders en bedienden.

Wanneer een arbeider ziek wordt voor een periode van collectieve sluiting kan hij geen gewaarborgd loon ontvangen voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met de periode van collectieve sluiting. Dat wordt verklaard door het feit dat de arbeiders enkel gewaarborgd loon ontvangen voor de normale werkdagen waarvoor ze een loon zouden ontvangen indien ze niet arbeidsongeschikt waren geweest. Bovendien zijn de collectieve vakantieperiodes geen normale periodes van activiteit. De werknemer zou geen loon hebben kunnen ontvangen indien hij arbeidsgeschikt was. Bijgevolg zal het ziekenfonds rechtstreeks tussenbeide komen om de werknemers te vergoeden voor de dagen van ongeschiktheid die samenvallen met de dagen van collectieve sluiting.

Wanneer het gaat om bedienden zal de werkgever normaal het gewaarborgd loon betalen tijdens de periode van ongeschiktheid.

- **De werknemer wordt ziek tijdens het wettelijk verlof**

Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de geplande vakantie, behouden deze dagen het karakter van wettelijke verlofdagen en kunnen ze niet verplaatst worden. De werknemer ontvangt voor deze vakantiedagen het vakantiegeld. Hij heeft geen recht op een gewaarborgd loon voor deze dagen van ongeschiktheid.

Indien de ziekte langer duurt dan de vakantieperiode, ontvangt de werknemer het gewaarborgd loon voor het saldo van de 30 dagen die hem nog resteren vanaf het begin van de ongeschiktheid.

België is wat dat betreft niet in overeenstemming met de Europese jurisprudentie op dat gebied. Het Hof van Justitie van de Europese Unie bevestigde meermaals haar standpunt op basis van artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG: "de werknemer mag zijn betaald jaarlijks verlof dat samenvalt met een periode van ziekteverlof later opnemen, onafhankelijk van het moment waarop deze ongeschiktheid zich voordeed."

De hieronder beschreven principes blijven evenwel van toepassing zolang België zich niet aanpast aan de beslissingen van het Hof van Justitie.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, ...). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar www.partena-professional.be