

Vraag aan een expert

Eindejaar is in zicht... wat moet u doen met uw laatste vakantiedagen?



Veerle Van Daele
Legal Quality
Manager
Partena Professional

De kerstvakantie is in aantocht. Er moet nog slechts enkele weken worden gewerkt in 2017 en misschien hebt u wel nog wat vakantiedagen staan. Mogen die laatste vakantiedagen worden overgedragen naar volgend jaar? En wat als ze niet worden opgenomen? Welke verplichtingen hebben de werkgevers en wat zijn de best practices voor het toekennen van de laatste vakantiedagen?

Werknemers hebben tegenwoordig meer dan 4 weken traditionele vakantie. Bovenop die jaarlijkse vakantiedagen hebben zij vaak nog recht op andere vormen van verlof: dagen arbeidsduurvermindering (ADV), dagen anciënniteitsverlof, dagen buitenwettelijk verlof op het niveau van de activiteitensector of de onderneming... De HR verantwoordelijken hebben op het einde van het jaar dus de zware taak om ervoor te zorgen dat elke werknemer de laatste vakantiedagen waarop hij recht heeft, opneemt.

Is het onmogelijk om wettelijke vakantiedagen over te dragen?

De werkgever moet het saldo van de nog te nemen dagen verplicht toekennen vóór 31 december 2017. De bepalingen van de wet op de jaarlijkse vakantie **staan niet toe dat het saldo van de wettelijke vakantiedagen naar het volgende jaar wordt overgedragen**. De werkgever moet ervoor zorgen dat een goede planning wordt gevolgd.

Om de wettelijke vakantiedagen te plannen en toe te kennen, beschikt de werkgever over een kostbaar werktuig: het arbeidsreglement. In dit verplichte sociale document kan de onderneming haar eigen regels en procedures vastleggen. We denken daarbij bijvoorbeeld aan: termijnen om een vakantie-aanvraag in te dienen, prioriteitsregels voor het opnemen van wettelijke vakantie vóór buitenwettelijk verlof, regels voor permanentie, collectieve vakanties...

Vakantiedagen moeten worden vastgelegd in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer, rekening houdend met de bindende voorwaarden van de onderneming. Wettelijke vakantie mag niet in halve dagen worden opgenomen, uitgezonderd drie dagen.

En wanneer de werknemer onmogelijk zijn wettelijke vakantie kan opnemen?

Wanneer de werknemer aanwezig is op het werk maar niet al zijn vakantie heeft kunnen opnemen, zijn de niet-genomen dagen definitief verloren. De werkgever zal moeten kunnen aantonen dat hij de werknemer de mogelijkheid heeft geboden om zijn vakantiedagen op te nemen. Hij moet hem dus tijdig verwittigen dat hij nog een saldo moet opnemen voor het einde van het jaar, bijvoorbeeld met behulp van een gedetailleerd overzicht. Hij kan de werknemer desgevallend een aangetekende verwittiging sturen waarin hij hem aanmaant om het saldo van zijn vakantiedagen voor 31 december op te nemen.

In enkele gevallen moet de werkgever aan de werknemer echter het normale loon betalen in overeenkomst met het enkele vakantiegeld voor de vakantiedagen die niet werden opgenomen tegen 31 december. Dat is met name zo wanneer arbeidsongeschiktheid of moederschapsrust voortduurt tot eind december. Het loon voor het saldo van de vakantiedagen wordt berekend op basis van het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen mocht hij in december hebben gewerkt. De werknemer heeft geen recht op uitkeringen van het ziekenfonds voor de dagen die zijn gedekt door het enkel vakantiegeld. De werkgever moet ook het dubbele vakantiegeld betalen indien dat nog niet is gebeurd.

Binnen welke termijn moeten de ADV-dagen worden genomen?

De dagen arbeidsduurvermindering, doorgaans ADV-dagen genoemd, zijn de verlofdagen die worden toegekend met het oog op het naleven van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voorzien in het paritair comité of de onderneming.

Voorbeeld: in onderneming X bedraagt de gemiddelde arbeidsduur die door de sector is bepaald 38 uur per week. De werknemers werken effectief 40 uur per week en hebben recht op 12 ADV-dagen zodat de gemiddelde duur van 38 uur per week over een periode van 12 maanden wordt gerespecteerd.

Deze ADV-dagen moeten **worden genomen in de loop van een referentieperiode die in principe maximum één jaar bedraagt. Deze periode moet niet noodzakelijk samenvallen met een kalenderjaar.**

Deze referentieperiode wordt bepaald hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst in het paritaire comité, hetzij door een overeenkomst in de onderneming of via het arbeidsreglement. Zelfs wanneer er een collectieve overeenkomst (in de sector of de onderneming) bestaat, is de werkgever verplicht om de bepalingen betreffende de arbeidsduur in het arbeidsreglement op te nemen.

In het voorbeeld hierboven nemen we aan dat het arbeidsreglement van onderneming X bepaalt dat: 'de 12 inhaalrustdagen moeten worden opgenomen tussen 1 april en 31 maart van elk jaar'. In dit geval moet de werknemer zijn ADV-dagen niet hebben opgenomen tegen 31 december 2017. De 12 ADV-dagen moeten tegen uiterlijk 31 maart 2018 worden genomen.

Mogen de andere dagen eindeloos worden overgedragen?

Dit zijn de regels voor de anciënniteitsdagen en de buitenwettelijke verlofdagen die op het niveau van de sector of de onderneming zijn toegekend:

- Wanneer het gaat om dagen die zijn toegekend op basis van sectorale bepalingen, moet in de collectieve overeenkomsten die de toekenning regelen, worden gecheckt onder welke voorwaarden en binnen welke termijnen de werknemers ze moeten opnemen.
- Wanneer deze dagen zijn toegekend op basis van een ondernemingsovereenkomst of het arbeidsreglement **bepaalt de werkgever de termijnen en voorwaarden voor de toekenning van deze dagen.**
- Als er geen enkele regel is neergelegd in een overeenkomst of het arbeidsreglement wordt de toekenning van deze dagen geregeld door de gebruikelijke praktijken in de onderneming.

Zo bieden sommige werkgevers hun werknemers de mogelijkheid om een individuele loopbaanrekening op te bouwen waarin zij vrijwillig overdraagbare buitenwettelijke dagen opslaan. De werknemer kan gedurende zijn volledige loopbaan uit deze persoonlijke reserve putten, bijvoorbeeld op belangrijke ogenblikken in zijn leven of op het einde van zijn loopbaan. De modaliteiten moeten concreet worden vastgelegd in een collectieve overeenkomst of in het arbeidsreglement. Op die manier kunnen flexibiliteit en de goede werking van de onderneming met elkaar worden gecombineerd.

Samengevat kunnen we stellen dat er, naast de wettelijke vakantiedagen die verplicht vóór 31 december van elk jaar moeten worden genomen, nog andere soorten verlofdagen zijn die ook binnen een bepaalde periode moeten worden opgenomen. Belangrijk is wat het paritaire comité of de onderneming hierover heeft vastgelegd.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij 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 HR-consultancy. Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt. Meer info op www.partena-professional.be