

Vraag aan een expert

Hebben werkende schoolverlaters recht op betaald verlof?

Delphine Deblander
Legal Consultant
Partena Professional



De zomer komt eraan en werknemers beginnen stilaan aan hun verlof te denken. In België hebben werknemers recht op verlofdagen, waarvan het aantal afhangt van hun prestaties in het voorgaande jaar (het referentiejaar). Buiten de toekenning van extralegaal verlof hebben werknemers, die het hele referentiejaar hebben gepresteerd, recht op 4 weken betaald verlof in het volgende jaar. Maar wat gebeurt er voor jonge werknemers die onlangs de schoolbanken hebben verlaten en nog geen volledig jaar hebben gewerkt?

‘Jeugdvakantie’: een interessante oplossing?

Om jonge werknemers in staat te stellen om 4 volledige weken verlof te krijgen in het jaar dat volgt op het jaar van hun aanwerving, bestaat er een aanvullend verlofstelsel: de ‘jeugdvakantie’. Met dit stelsel kunnen jonge werknemers 4 weken verlof krijgen door hun ‘gewone’ verlofdagen (gebaseerd op het aantal gewerkte maanden tijdens het referentiejaar) aan te vullen met ‘jeugdvakantiedagen’ die gedekt worden door een werkloosheidsuitkering. Die jeugdvakantiedagen kunnen zelfs worden toegekend als de jonge werknemer niet tijdens de hele referentieperiode heeft gewerkt.

Wie heeft recht op jeugdvakantie?

Om er recht op te hebben, moet de jonge werknemer:

- jonger dan 25 jaar zijn op 31 december van het referentiejaar
- zijn/haar studies, opleiding of vorming hebben voltooid
- gewerkt hebben als een werknemer in het kader van 1 of meer arbeidsovereenkomsten gedurende ten minste 1 maand (van minstens 13 gewerkte dagen)

Hoe kan de jonge werknemer dit aanvragen?

Om jeugdvakantie te kunnen krijgen, moet de jonge werknemer bij een particuliere uitbetalingsinstelling (ABVV, ACV en ACLVB) of bij de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW) het formulier ‘C103-jeugdvakantie-werknemer’ indienen. Dat is beschikbaar op de website van de RVA: www.rva.be.

De werkgever doet op zijn beurt:

- een elektronische aangifte scenario 9 ‘Aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie’ (waarvan een kopie wordt overhandigd aan de werknemer)
- een elektronische aangifte scenario 10 ‘Maandelijkse aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie’

De jonge werknemer mag deze extra verlofdagen slechts opnemen wanneer zijn/haar gewone verlofdagen uitgeput zijn.

En de 'Europese vakantie' (ook wel 'aanvullende vakantie' genoemd), is dat een alternatief?

Zoals hierboven vermeld, is het aantal verlofdagen in België evenredig aan de prestaties van het voorgaande jaar. De 'Europese vakantie' stelt werknemers die geen recht hebben op 4 weken betaald verlof (schoolverlaters, werknemers die van de openbare sector naar de privésector gaan, werklozen die weer aan het werk gaan...) in staat om verlofdagen te krijgen onder bepaalde voorwaarden.

De jonge werknemer die onlangs de schoolbanken heeft verlaten, kan zijn gewoon verlof aanvullen met Europese vakantie wanneer hij in dienst treedt bij een (of meer) werkgever(s) en daadwerkelijk heeft gewerkt gedurende 3 maanden ("startperiode").

Het aantal dagen Europese vakantie wordt bepaald op basis van:

- de status van de werknemer (arbeider of bediende)
- het stelsel waarin hij tewerkgesteld is (6 dagen per week of minder)
- het aantal gewone verlofdagen waarop de werknemer aanspraak kan maken (in totaal kan de werknemer niet meer dan 4 weken betaald verlof krijgen)

De Europese vakantie wordt slechts verleend als de werknemer zijn gewone verlofdagen heeft uitgeput. Het is belangrijk te benadrukken dat de aanvullende vakantiedagen alleen worden toegekend op uitdrukkelijke vraag van de werknemers.

Wat is de meest interessante optie voor jonge werknemers? De 'Jeugdvakantie' of de 'Europese vakantie'?

Financieel gezien, is de Europese vakantie een minder interessante optie voor de jonge werknemer. De door de werkgever toegekende bezoldiging voor Europese vakantiedagen is immers een voorschot op het dubbel vakantiegeld voor het volgende jaar.

Het recht op aanvullende (Europese) vakantiedagen is anderzijds aan minder strenge eisen onderworpen, omdat het al in het jaar van de aanwerving wordt verleend (voor zover er een startperiode gepresteerd werd).

In ieder geval vormen deze verlofdagen geen financiële last voor de onderneming, of het nu om jeugdvakantie of om Europese vakantie gaat. Ze worden namelijk gefinancierd: hetzij door de RVA (jeugdvakantie), hetzij door het toekomstige dubbel vakantiegeld (Europese vakantie).

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 absentieïsme, 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