|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** |  |
| Nood aan vakantie maar onvoldoende vakantiedagen, wat nu?  | Gaël VandersteeneLegal Consultant Partena Professional |

**Binnenkort is het weer zover. De zomervakantie doet zijn intrede en de werknemers wensen vakantie op te nemen. Dat werknemers net in de zomervakantie volop verlof wensen op te nemen is niet geheel onverwacht. Uit een recente studie blijkt dat de zomervakantie bij de werknemers nog steeds de periode bij uitstek is om de hoofdvakantie op te nemen. Niet minder dan 45% van alle vakantiedagen wordt immers opgenomen in juli en augustus, met de nadruk op juli. Maar wat indien de werknemer onvoldoende vakantiedagen heeft opgebouwd in het vakantiejaar? Onbetaald verlof, ook wel ‘verlof zonder wedde’ genoemd, biedt hiervoor een uitweg, doch is niet zonder gevolgen voor de werknemer.**

**Het algemeen principe**

Het algemeen principe is dat het aantal vakantiedagen waarop een werknemer gerechtigd is in het ‘vakantiejaar’, afhankelijk is van het aantal dagen normale werkelijke arbeid en het aantal met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen in het ‘vakantiedienstjaar’.

Afhankelijk van de situatie of de werknemer als arbeider dan wel als bediende is tewerkgesteld, geldt een andere wijze van berekening van het aantal vakantiedagen. Ongeacht de berekening, kan een voltijdse werknemer, in geval van een regelmatige tewerkstelling gedurende het vakantiedienstjaar, aanspraak maken op maximaal twintig wettelijke verlofdagen om op te nemen tijdens het vakantiejaar. Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal vakantiedagen pro rata berekend.

Omwille van diverse oorzaken kan het voorkomen dat een werknemer geen vakantiedagen heeft opgebouwd of over een ontoereikend aantal vakantiedagen zou beschikken voor het verlof dat hij in gedachten heeft.

De werkgever kan de werknemer evenwel toestaan om een aantal dagen extra verlof op te nemen, weliswaar onbetaald. Wanneer de werkgever daarentegen niet wil ingaan op het verzoek van de werknemer om onbetaald verlof toe te kennen, dan kan de werknemer daartegen niets beginnen. Het toestaan van onbetaald verlof blijft immers een gunst van de werkgever en geen recht van de werknemer.

**Schriftelijke overeenkomst**

In beginsel volstaat het mondeling gegeven akkoord van de werkgever om onbetaald verlof op te nemen. Niettemin is het aan te raden om het akkoord in een schriftelijke overeenkomst vast te leggen. Op die manier hebben beide partijen een schriftelijk bewijs van de toestemming om onbetaald verlof op te nemen en weten ze welke hun rechten en plichten binnen dit kader zijn. Zo worden discussies achteraf vermeden.

Bij gebreke aan wettelijke omkadering kunnen de werkgever en werknemer volledig vrij de modaliteiten over de opname van het onbetaald verlof overeenkomen en vastleggen in een schriftelijke overeenkomst. Zo kan worden bepaald hoeveel dagen onbetaald verlof mogen worden opgenomen, wanneer deze ingaan en eindigen, of het onbetaald verlof op te nemen is in volle dagen dan wel halve dagen en wat er met de extra-legale voordelen gebeurt gedurende deze periode. Indien het gaat over een langere periode van onbetaald verlof kunnen naast de voorgaande bepalingen bijvoorbeeld ook nog de beëindigingsmodaliteiten worden vastgelegd.

Eens de periode van onbetaald verlof voorbij is, moet de werknemer zijn werkzaamheden hervatten. Zo niet, begaat de werknemer een fout.

Ofschoon onbetaald verlof een uitweg biedt aan een te kort aan vakantiedagen, heeft dit wel een weerslag op zowel arbeidsrechtelijk als op socialezekerheidsrechtelijk vlak.

Een aantal gevolgen worden hiernavolgend besproken.

**Arbeidsrechtelijke gevolgen**

* Extra-legale voordelen

Gedurende een periode van onbetaald verlof ontvangt de werknemer geen loon. Extra-legale voordelen zoals een bedrijfswagen, gsm of laptop/tablet, zullen bijgevolg moeten worden teruggegeven aan de werkgever.

Niets belet beide partijen om in de schriftelijke overeenkomst te bepalen dat de werknemer bepaalde extra-legale voordelen gedurende de periode van onbetaald verlof toch mag behouden en tegen welke voorwaarden (bijvoorbeeld mits betaling van een financiële compensatie).

* Eindejaarspremie

Wanneer werknemers aanspraak kunnen maken op een eindejaarspremie op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst, schrijven deze meestal voor dat een werknemer recht heeft op een volledige eindejaarspremie rekening houdende met de effectieve en/of gelijkgestelde arbeidsprestaties tijdens het referentiejaar en een bepaalde anciënniteit.

Een schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge een periode van onbetaald verlof wordt meestal niet (geheel) gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor de berekening van de eindejaarspremie. Bijgevolg kan het bedrag van de eindejaarspremie lager uitvallen dan hetgeen men voor ogen heeft.

Van belang is om de toepasselijke cao’s van de sector te raadplegen.

* Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Gedurende de periode van onbetaald verlof is de werknemer niet beschermd tegen ontslag. Dit impliceert dat de werkgever de werknemer kan ontslaan rekening houdend met de normale ontslagregels. De anciënniteit binnen de onderneming blijft evenzeer stijgen gedurende een periode van onbetaald verlof.

In geval de werkgever de werknemer ontslaat middels het presteren van een opzegtermijn, dan zal deze normaal aanvangen en wordt ze ook niet geschorst tijdens een periode onbetaald verlof.

**Socialezekerheidsrechtelijke gevolgen**

* Jaarlijkse vakantie

Zoals hoger uiteengezet, wordt de duur van de wettelijke vakantie bepaald rekening houdend met het aantal dagen normale werkelijke arbeid en het aantal met effectief gewerkte dagen gelijkgestelde dagen van arbeidsonderbreking in het vakantiedienstjaar.

De opname van dagen onbetaald verlof wordt niet gelijkgesteld voor de berekening van de verlofdagen voor het volgende jaar. Derhalve kan de werknemer, afhankelijk van de duur van onbetaald verlof en zijn statuut, voor het volgende jaar een (aantal) vakantiedag(en) verliezen.

* Werkloosheidsuitkeringen

Vooraleer een werknemer aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen, moet een wachttijd worden doorlopen.

Voor de berekening van de wachttijd worden ten hoogste tien dagen onbetaald verlof per kalenderjaar gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen.

* Ziekteverzekering

Middels de socialezekerheidsbijdragen die worden berekend op en worden afgehouden van het loon, wordt onder meer de ziekteverzekering gefinancierd. Op deze manier is de werknemer verzekerd voor geneeskundige verzorging en kan hij aanspraak maken op uitkeringen in geval hij arbeidsongeschikt zou worden.

Aangezien tijdens een periode van onbetaald verlof geen loon wordt betaald aan de werknemer, worden er ook geen socialezekerheidsbijdragen betaald. Derhalve worden er ook geen rechten opgebouwd in het kader van de ziekteverzekering.

De werknemer kan evenwel een voortgezette verzekering aangaan voor maximaal drie maanden per kalenderjaar waarbij hij zelf persoonlijke bijdragen betaalt om de verzekering verder te zetten. De werknemer dient hiervoor een aanvraag in te dienen bij het ziekenfonds.

Kortom, onbetaald verlof kan een uitweg bieden aan een te kort aan vakantiedagen, maar de werknemer moet de gevolgen ervan indachtig zijn.

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 absenteïsme, 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](http://www.partena-professional.be/%22%20%5Ct%20%22_blank)