

FAQ

Datum 15 november 2024

Auteur Dennis Soete

FAQ OVERDRACHT WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

Inhoud

1	Wat zijn de basisprincipes voor de opname van jaarlijkse vakantie?	1
2	Wat zijn de nieuwe regels voor overdracht van wettelijke vakantiedagen?	2
3	Wanneer is de overdracht van wettelijke vakantiedagen mogelijk?	2
4	Wat betekent “in de onmogelijkheid verkeren om vakantie op te nemen”?	2
5	Geldt deze nieuwe regeling ook voor arbeiders?	2
6	Wat met het vakantiegeld ingeval van overdracht van wettelijke vakantiedagen?	2
7	Zal de mutualiteit in december nog steeds ziekte-uitkeringen inhouden indien er niet-opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald?	3
8	Moeten de overgedragen vakantiedagen worden opgenomen bij dezelfde werkgever?	3
9	Is de werknemer verplicht de overgedragen dagen (eerst) op te nemen?	3
10	Geldt het oude systeem van overmacht nog?	3
11	Wat met een werknemer in progressieve werkhervatting (PWH)?	3

1 **Wat zijn de basisprincipes voor de opname van jaarlijkse vakantie?**

Het basisprincipe in de Belgische vakantiewetgeving is dat wettelijke vakantiedagen vóór 31 december van het vakantiejaar moeten worden opgenomen. Dit principe is door de recente wetswijzigingen niet veranderd. Als algemene regel geldt dus nog steeds dat wettelijke vakantiedagen niet kunnen worden overdragen naar het volgende jaar. Werkgevers moeten ervoor zorgen dat werknemers voldoende mogelijkheden hebben om hun wettelijke vakantiedagen op te nemen, zo niet riskeren zij sancties. Alleen in uitzonderlijke situaties, zoals overmacht door bepaalde schorsingen van de arbeidsovereenkomst, is overdracht mogelijk (zie de limitatieve lijst bij vraag 3 hieronder).

2 **Wat zijn de nieuwe regels voor overdracht van wettelijke vakantiedagen?**

Vanaf eind 2024 kunnen wettelijke vakantiedagen in specifieke omstandigheden worden overgedragen naar de volgende twee kalenderjaren. Dit geldt als een werknemer aan het einde van het vakantiejaar door bepaalde schorsingen van zijn arbeidsovereenkomst, zoals langdurige ziekte of moederschapsrust, in de onmogelijkheid verkeert om zijn resterende wettelijke vakantiedagen op te nemen. Deze nieuwe regels zijn ingevoerd om te voldoen aan de Europese regels, die bepalen dat elke werknemer recht heeft op minstens vier weken betaalde vakantie.

3 **Wanneer is de overdracht van wettelijke vakantiedagen mogelijk?**

De wet somt de specifieke situaties op waarin wettelijke vakantiedagen kunnen worden overgedragen naar de twee daaropvolgende jaren. Het gaat om de volgende situaties:

- Ongeval of ziekte
- Arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Vaderschapsverlof (omzetting moederschapsrust bij overlijden/hospitalisatie moeder)
- Profylactisch verlof
- Geboorteverlof
- Adoptieverlof
- Pleegzorgverlof
- Pleegouderverlof

Enkel wanneer de wettelijke vakantiedagen niet kunnen worden opgenomen als gevolg van een van deze schorsingen is overdracht mogelijk. Situaties die niet in deze lijst staan, komen niet in aanmerking voor overdracht.

4 **Wat betekent “in de onmogelijkheid verkeren om vakantie op te nemen”?**

Dit betekent dat de werknemer niet in staat is om zijn vakantiedagen vóór het einde van het jaar op te nemen. Het begrip “onmogelijkheid” moet strikt worden geïnterpreteerd. Als een werknemer in december terugkeert na een lange ziekteperiode en nog tijd heeft om zijn vakantiedagen op te nemen, dan moet hij die dagen alsnog opnemen. Alleen als de werknemer door omstandigheden die buiten zijn macht liggen absoluut niet in staat is om voor het einde van het jaar zijn vakantiedagen op te nemen, kan er sprake zijn van een overmachtssituatie die overdracht mogelijk maakt.

Bijvoorbeeld: Maryam hervat na haar moederschapsrust het werk op 16 december. Zij heeft nog 15 wettelijke vakantiedagen. Aangezien er tussen 16 en 31 december 2024 nog 11 werkdagen zijn, zal Maryam nog 11 dagen vakantie kunnen nemen. De resterende vier dagen wettelijke vakantie zal zij wel kunnen overdragen.

5 **Geldt deze nieuwe regeling ook voor arbeiders?**

Ja, ook voor arbeiders geldt dat de vakantiedagen die niet kunnen worden opgenomen omwille van een van de situaties zoals hierboven uiteengezet bij vraag 3, kunnen worden overgedragen naar de volgende twee jaren.

6 **Wat met het vakantiegeld ingeval van overdracht van wettelijke vakantiedagen?**

Hier moeten we een onderscheid maken tussen arbeiders en bedienden.

- Bedienden: De werkgever betaalt het enkel vakantiegeld voor de overgedragen vakantiedagen uiterlijk op 31 december van het vakantiejaar. Het dubbel vakantiegeld, indien nog niet betaald, wordt ook uitbetaald. Als de bediende binnen de overdrachtsperiode van 24 maanden uit dienst gaat moeten de overgedragen vakantiedagen worden vermeld op het vakantieattest.

- Arbeiders: Het vakantiegeld van arbeiders wordt via het vakantiefonds uitbetaald, inclusief eventuele overgedragen vakantiedagen. De praktische uitvoering hiervan is nog in overleg bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV).

Zowel voor arbeiders als voor bedienden geldt dus dat de overgedragen vakantiedagen *onbetaald* zullen kunnen worden opgenomen in de volgende twee jaren.

7 Zal de mutualiteit in december nog steeds ziekte-uitkeringen inhouden indien er niet-opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald?

Nee. Het cumulatieverbod dat bestond in de ziektewetgeving (tussen periodes gedekt door vakantiegeld en periodes gedekt door ziekte-uitkeringen) werd dit jaar opgeheven. Dit is ook logisch, aangezien de werknemer de niet-opgenomen vakantiedagen vanaf dit jaar nog zal kunnen opnemen in de twee jaren volgend op het vakantiejaar. Het vakantiegeld dat wordt uitbetaald in december is in dit geval een voorafbetaling voor het moment waarop de dagen in de volgende twee jaren effectief onbetaald zullen worden opgenomen (op een moment wanneer betrokkene niet meer arbeidsongeschikt is).

8 Moeten de overgedragen vakantiedagen worden opgenomen bij dezelfde werkgever?

Nee, de overgedragen vakantiedagen kunnen ook worden opgenomen bij een nieuwe werkgever, mits dit binnen de overdrachtsperiode van 24 maanden gebeurt. Dit betekent dat als een werknemer van werk verandert, hij zijn overgedragen vakantiedagen nog steeds kan opnemen bij de nieuwe werkgever binnen de twee jaar. Voor bedienden wordt het aantal overgedragen vakantiedagen opgenomen op het vakantieattest, terwijl voor arbeiders deze informatie te raadplegen is via het platform 'Mijn vakantierekening'.

9 Is de werknemer verplicht de overgedragen dagen (eerst) op te nemen?

Nee. De overdracht van de niet-opgenomen vakantiedagen is wettelijk verplicht (in de hierboven vermelde gevallen). Er is echter geen verplichting om de overgedragen vakantiedagen ook effectief op te nemen.

Er bestaat evenmin een wettelijke verplichting om de overgedragen dagen eerst op te nemen, vooraleer de dagen wettelijke vakantie van het vakantiejaar zelf.

10 Geldt het oude systeem van overmacht nog?

Ja. Indien de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen niet kan opnemen omwille van een overmachtssituatie die *niet* voorkomt in de limitatieve lijst bij vraag 3, zal de werkgever nog steeds het vakantiegeld voor niet-opgenomen dagen moeten uitbetalen in december.

Bijvoorbeeld: door een onvoorzienbare toename van het werk eind december kan een werknemer de twee vakantiedagen die hij gepland had niet meer opnemen. In dat geval zal de werknemer deze dagen niet kunnen overdragen, maar zal de werkgever wel verplicht zijn het vakantiegeld voor deze dagen uit te betalen in de maand december.

11 Wat met een werknemer in progressieve werkhervatting (PWH)?

Progressieve werkhervatting is geen schorsing van de arbeidsovereenkomst die een overdracht van wettelijke vakantiedagen mogelijk maakt. Een werknemer die het werk progressief hervat zal immers gewoon zijn vakantie kunnen opnemen (in het aangepaste arbeidsstelsel).

Bijvoorbeeld: Bram hervat het werk gedeeltelijk op 1 oktober aan 50%. Hij nam nog geen vakantiedagen op. Zijn 20 wettelijke vakantiedagen worden herleid naar 10 dagen, dewelke hij nog volledig kan opnemen voor eind december. De werkgever betaalt hem het vakantiegeld voor de overige 10 dagen uit in december, maar Bram zal deze dagen niet kunnen overdragen naar het volgend jaar.

Stel dat Bram pas half december het werk hervat, en slechts 5 wettelijke vakantiedagen kan opnemen omdat er onvoldoende arbeidsdagen overblijven om zijn 10 vakantiedagen volledig op te nemen. In

dat geval zal de werkgever (naast de 10 niet-overdraagbare vakantiedagen) ook de 5 overige vakantiedagen uitbetalen, dewelke Bram wél zal kunnen overdragen naar de twee volgende jaren.