

Coronavirus: let erop dat uw werknemers hun vakantiedagen vóór het einde van het jaar uitputten!



Het jaareinde komt stilaan in zicht. Door de gezondheids crisis zijn er in tal van ondernemingen werknemers die nog een groot aantal vakantiedagen moeten opnemen. Er moet op worden toegezien dat zeker de wettelijke vakantiedagen vóór 31 december worden opgenomen.

I. Alle wettelijke vakantiedagen moeten worden opgenomen

De regelgeving inzake jaarlijkse vakantie bepaalt dat alle vakantiedagen vóór 31 december van het vakantiejaar moeten worden opgenomen.

De werknemer is dus verplicht de jaarlijkse vakantiedagen waarop hij recht heeft, op te nemen. De wet betreffende de jaarlijkse vakantie bepaalt uitdrukkelijk dat het recht op vakantie aan de werknemers verworven is niettegenstaande elke strijdige overeenkomst. Het is dus de werknemer verboden van de vakantie waarop hij recht heeft, af te zien.

Bovendien is de werkgever verplicht erop toe te zien dat zijn werknemers hun vakantie effectief opnemen vóór het einde van het jaar. Ten einde discussies te vermijden moet een werkgever idealiter aantonen dat hij de nodige maatregelen heeft genomen om ervoor te zorgen dat zijn werknemers hun vakantie effectief (hadden) kunnen opnemen.

Aan werkgevers die vaststellen dat sommige werknemers nog een groot aantal resterende vakantiedagen hebben, wordt aangeraden hen schriftelijk te laten weten dat ze deze dagen vóór het einde van het jaar moeten opnemen en hen te vragen dit te doen.

Ingeval sommige werknemers ondanks de herinneringsbrief van hun werkgever weigeren hun vakantie uit te putten, is het belangrijk dat de werkgever kan bewijzen dat hij hen heeft aangemaand om hun vakantie op te nemen. Zo vermijdt de werkgever eventuele sancties en ontsnapt hij aan de verplichting om aan de bedienden vakantiegeld voor niet-opgenomen dagen te moeten betalen.

De werkgever die zijn werknemers niet toelaat hun vakantie vóór het einde van het jaar op te nemen, riskeert administratieve of strafrechtelijke geldboetes wegens niet-naleving van zijn verplichtingen. De administratieve of strafrechtelijke geldboetes zijn van niveau 2 en worden vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers:

	Administratieve geldboete	Strafrechtelijke geldboete	Gevangenisstraf	Andere mogelijke strafmaatregelen
Sanctie van niveau 2	200 tot 2000 EUR	400 tot 4000 EUR /		/

De werkgever die zijn werknemers niet toelaat hun vakantie op te nemen, moet bovendien aan de bedienden vakantiegeld voor niet-opgenomen vakantiedagen betalen. Arbeiders ontvangen daarentegen reeds hun vakantiecheque in de loop van het vakantiejaar. Het vakantiegeld werd dus al betaald door het vakantiefonds en blijft verworven.

Opmerking: strikt juridisch is het verboden om niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar.

Welke regels moeten worden nageleefd?

De regelgeving inzake jaarlijkse vakantie bepaalt dat bij het vastleggen van vakantie de volgende principes in acht moeten worden genomen:

- Wanneer het werknemers met schoolgaande kinderen betreft, wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakanties;
- Werknemers moeten tussen 1 mei en 31 oktober 2 opeenvolgende weken vakantie krijgen, tenzij andersluidend verzoek van de betrokkene. Voor werknemers die op 31 december van het vakantiedienstjaar jonger zijn dan 18 jaar wordt deze periode op 3 weken gebracht;
- In alle gevallen moet in de loop van het jaar verplicht een ononderbroken week vakantie worden toegekend. Van deze regel kan niet worden afgeweken;
- In principe mogen geen halve vakantiedagen worden genomen behalve wanneer ze worden aangevuld met een gewone halve rustdag of een halve dag Europese vakantie. Werknemers mogen ook vragen om de laatste 3 dagen van de vierde vakantieweek in halve dagen op te splitsen maar de werkgever kan zich hiertegen verzetten als dit het werk in de onderneming ontregelt.

Ten slotte moet vakantie in onderlinge overeenstemming worden vastgelegd. Werkgever noch werknemer kunnen eenzijdig vastgelegde vakantiedagen opleggen aan de andere partij.

Wanneer tussen werkgever en werknemer een akkoord over het vastleggen van de vakantiedagen is bereikt, dan kan een van de partijen onmogelijk eenzijdig terugkomen op dit akkoord. Er is dan een nieuw akkoord over de schrapping of wijziging van de vastgelegde

vakantiedagen vereist.

Opmerking: Als men niet tot een akkoord komt, kan de arbeidsrechtbank in kort geding beslissen.

Deze regels blijven van toepassing ondanks de COVID-19-crisis en het feit dat tal van ondernemingen gebruik moesten maken van tijdelijke werkloosheid of daarentegen het hoofd moesten bieden aan werkoverlast. Dit werd ons recentelijk bevestigd door de bevoegde overheidsdienst.

Wat als de werknemer onmogelijk zijn vakantie kan opnemen vóór 31 december?

Het kan gebeuren dat een bediende in de onmogelijkheid is om al zijn wettelijke vakantiedagen vóór het einde van het jaar op te nemen (bijvoorbeeld wegens ziekte, ongeval of moederschap of een toestand van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die tot einde december voortduurt).

In dat geval moet de werkgever hem uiterlijk op 31 december van het vakantiejaar het volgende vakantiegeld betalen:

- Enkel vakantiegeld voor nog niet opgenomen vakantiedagen;
- Dubbel vakantiegeld als dit nog niet werd betaald.

In deze situatie is de uitbetaling van het enkel vakantiegeld vrij van sociale zekerheidsbijdragen.

Opmerking: Enkel vakantiegeld en een uitkering tijdelijke werkloosheid zijn niet cumuleerbaar voor dezelfde dag.

Meer informatie hierover vindt u in ons artikel over de betaling van de afrekening in december.

II. Wat met extralegale vakantiedagen?

Voor bijkomende vakantiedagen, toegekend op niveau van de sector of de onderneming (bijvoorbeeld anciënniteitsdagen), kan in andere regels worden voorzien. Zo kan worden bepaald dat extralegale vakantie, in tegenstelling tot wettelijke vakantie, al dan niet mag worden overgedragen.

Men moet bijgevolg altijd de rechtsbron voor de betrokken extralegale vakantie raadplegen (namelijk de sector-cao, de ondernemings-cao of het arbeidsreglement) om na te gaan of er regels ter zake werden bepaald.

Er zijn dan verschillende mogelijkheden:

- Er zijn ter zake uitdrukkelijk regels bepaald: deze regels moeten dan worden nageleefd;
- Er is bepaald dat de regels inzake wettelijke jaarlijkse vakantie van toepassing zijn: de

regels vermeld in punt I. moeten dan worden nageleefd;

- Er is niets bepaald over de toekenningsregels van bovenwettelijke vakantie: men moet zich dan beroepen op de gebruikelijke praktijk in de onderneming waarbij, rekening houdend met de uitzonderlijke situatie in 2020, eventueel meer soepelheid aan de dag kan worden gelegd.

Bij gebrek aan uitdrukkelijke andersluidende bepaling zal veelal het principe van toepassing zijn dat vakantiedagen in onderling overleg moeten worden vastgelegd.

III. En inhaalrustdagen (adv-dagen)?

Als de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming op jaarbasis wordt bereikt via de toekenning van inhaalrustdagen, moeten de werknemers deze dagen absoluut voor het einde van het jaar opnemen. Gebeurt dit niet, dan wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur overschreden en riskeert de werkgever sancties.

Bij gebrek aan uitdrukkelijke andersluidende bepaling geldt ook hier veelal het principe van toepassing dat inhaalrustdagen in onderling overleg moeten worden vastgelegd.

Valentin BROQUET - Legal Advisor