

KMOBRIEF

NIEUWSBRIEF VOOR DE ONDERNEMER

ERNST & YOUNG
FROM THOUGHT TO FINISH.™
nummer 71

I N H O U D

OVER HOE HET RECHT OP
VAKANTIE ONTSTAAT



OVER HET OPNEMEN EN
BETALEN VAN VAKANTIE



OVER DE BEËINDIGING
VAN DE ARBEIDSOVER-
EENKOMST



CONCLUSIE



Maandelijks nieuwsbrief van Ernst & Young
Februari 2001, vijfde jaargang



De jaarlijkse vakantie van werknemers Enkele principes

In deze bijdrage gaan we in op een aantal veel voorkomende vragen in verband met de jaarlijkse vakantie van werknemers. Door die vragen te beantwoorden, hopen we meteen ook de basisprincipes van dit onderwerp te kunnen uiteenzetten. In de voorbeelden hebben we de bedragen gebruikt die op dit ogenblik van kracht zijn.

Over hoe
het recht op
vakantie ontstaat



OP HOEVEEL DAGEN VAKANTIE HEEFT EEN WERKNEMER RECHT?

Niet de arbeid die hij dit jaar uitvoert, is bepalend voor het aantal vakantiedagen waarop een werknemer in ons land recht heeft, maar wel de arbeidsprestaties die hij (als werknemer) kan aantonen gedurende het vorige kalenderjaar.

VOORBEELD

Een werknemer werkte twaalf maanden in 2001. In 2002 heeft hij recht op vier weken vakantie. Een werknemer die slechts zes maanden werkte, heeft daardoor recht op twee weken vakantie.

Een werknemer komt in dienst op 1 januari 2001. In 2000 werkte hij nergens in dienstverband. Voor 2001 kan hij helemaal geen aanspraak op vakantie maken, ook niet als hij dat hele jaar werkt.



Voor jonge werknemers die net van school komen, hebben de sociale partners een nieuwe vakantieregeling uitgewerkt. Jongeren (van minder dan 25 jaar) die aan de slag gaan tijdens hetzelfde jaar dat ze hun studies beëindigden, krijgen in de nieuwe regeling het daaropvolgende jaar recht op vier weken vakantie: de bijkomende vakantiedagen worden gefinancierd door de werkloosheidsverzekering.

WAT MET DE TIJD DAT IEMAND ZIEK WAS OF MET ZWANGERSCHAPSRUST? TELT DIE TIJD MEE VOOR DE BEREKENING VAN DE VAKANTIEDAGEN?

In principe worden zwangerschapsrust en verlof voor ziekte of ongeval voor de berekening van het aantal vakantiedagen beschouwd als arbeidstijd.

Dat geldt evenwel niet voor de periode dat iemand afwezig was in het kader van ouderschapsverlof of loopbaanonderbreking.

VOORBEELD:

Een werknemster werkt vier maanden in 2001. Ze neemt drie maanden zwangerschapsrust en drie maanden ouderschapsverlof. In 2002 heeft ze recht op twaalf vakantiedagen.

Over het opnemen en betalen van vakantie



31 januari van dat jaar een vergoeding uitbetalen (d.w.z. op 31 december 2001 voor de in 2000 verdiende vakantiedagen).

OP WELKE VAKANTIEVERGOEDINGEN HEEFT DE WERKNEMER RECHT?

Terwijl hij met vakantie is, heeft de werknemer recht op zijn gewone bezoldiging. We spreken hier over enkelvoudig vakantiegeld.

Daarnaast heeft de werknemer recht op dubbel vakantiegeld. Dit dubbele vakantiegeld wordt berekend per gewerkte maand en komt overeen met 1/12 van 90% van de brutowedde van de maand waarin de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt. In principe wordt dubbel vakantiegeld uitbetaald op het ogenblik dat de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt, maar om voor de hand liggende administratieve redenen aanvaardt de inspectie dat de werkgever het dubbele vakantiegeld van alle werknemers op een vaste dag uitkeert.

De vergoeding wordt zowel op het vaste als op het variabele deel van de wedde berekend.

De eindejaarspremie, het deel dat de werkgever voor zijn rekening neemt in de groepsverzekering, de maaltijdcheques, het privé-gebruik van een bedrijfswagen... blijven buiten beschouwing in de berekening van dubbel vakantiegeld. Voor vakantiedagen worden trouwens nooit maaltijdcheques toegekend.

EEN WERKNEMER MAG ZIJN BEDRIJFSWAGEN OOK VOOR PRIVÉ-DOELEINDEN GEBRUIKEN. MOET HIJ ZIJN WAGEN TER BESCHIKING VAN DE FIRMA HOUDEN TIJDENS ZIJN VAKANTIE?

Neen. Als de werknemer de wagen voor privé-doeleinden mag gebruiken, maakt dit gebruik deel uit van zijn gewone bezoldiging waarop hij ook recht heeft tijdens zijn wettelijke vakantie. De werkgever kan hem dus niet vragen om de wagen in te leveren.

WANNEER MOETEN DE VAKANTIEDAGEN OPGENOMEN WORDEN?

De werkgever moet zijn werknemers de kans geven hun vakantie op te nemen in de loop van de twaalf maanden die volgen op de periode die hen het recht op die vakantie verschaft. Vakantiedagen die gedurende dat jaar niet werden opgenomen, kunnen niet overgedragen worden naar het volgende jaar, behalve als er daarover tussen beide partijen een akkoord bestaat.

VOORBEELD:

Een werknemer heeft in 2001 recht op twintig wettelijke vakantiedagen (omdat hij het hele jaar 2000 werknemer was). Op 31 december 2001 heeft hij slechts zeventien dagen opgenomen. De drie niet opgenomen dagen zijn verloren en kunnen niet overgedragen worden naar 2002.

WAT ALS EEN WERKNEMER ZIEK WORDT TIJDENS ZIJN VAKANTIEPERIODE?

Als een werknemer ziek wordt voordat zijn vakantie begint, kan hij de vakantiedagen die nog in zijn ziekteperiode vallen, overdragen. Maar als zijn ziekte (d.w.z. een periode van werkonbekwaamheid) hem overvalt tijdens zijn vakantie, kunnen die vakantiedagen niet overgedragen worden. Zijn werkonbekwaamheid doet zich dan immers voor tijdens een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Als de werknemer zijn vakantie omwille van ziekte niet kan opnemen voor het einde van het jaar, moet de werkgever hem ten laatste op



Deze verplichting slaat alleen op de wettelijke vakantiedagen. Een werkgever kan met zijn werknemer overeenkomen om bepaalde extra-legale vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar.



Werkgevers die het dubbele vakantiegeld van alle werknemers op dezelfde dag uitbetalen, moeten het dubbele vakantiegeld achteraf opnieuw berekenen als zou blijken dat zich een indexering of loonsverhoging heeft voorgedaan in de periode tussen de uitbetaling van het vakantiegeld en het ogenblik dat de werknemer werkelijk zijn hoofdvakantie opneemt.

Over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst



MAG IK EEN WERKNEMER ONTSLAAN TIJDENS ZIJN VAKANTIE?

Ja, maar de vakantieperiode zelf kan geen deel uitmaken van de opzegperiode. De duur van de opzegperiode zal dus verlengd worden met het aantal dagen dat de ontslagen werknemer afwezig is.

VOORBEELD:

De werknemer is met vakantie van 15 juli tot en met 7 augustus. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt hem betekend op 23 juli. Zijn opzegperiode begint te lopen op 1 augustus, maar wordt meteen geschorst tot de werknemer terug is. Ze begint dus pas echt op 8 augustus.

WAT MOET ER BETAALD WORDEN OP HET OGENBLIK DAT DE ARBEIDSOVEREENKOMST VERBROKEN WORDT?

De werkgever moet een vertrekpremie betalen aan de werknemers van wie het contract ten einde loopt (ongeacht of het gaat om een vrijwillig of gedwongen ontslag, het verstrijken van de overeengekomen looptijd of overmacht).

Om het bedrag van de vertrekpremie te berekenen, moet u een onderscheid maken tussen drie verschillende situaties:

SITUATIE 1: DE BETROKKEN WERKNEMER HEEFT (DIT KALENDERJAAR) NOG GEEN ENKELE VAKANTIEDAG OPGENOMEN

De vertrekvergoeding behelst:

- een vergoeding voor de vakantiedagen die in 2000 werden verdiend
- een vergoeding voor de vakantiedagen die in 2001 werden verdiend en die de werknemer in 2002 had kunnen opnemen.

Toepassing:

De werknemer wordt ontslagen. Zijn opzegperiode loopt af op 28 februari 2001. In 2000 was hij het hele jaar in dienst en ontving hij een brutojaarwedge van 1.300.000 BEF (100.000 BEF x 13, want er werd ook een eindejaarspremie uitgekeerd).

Vertrekpremie voor de in 2000 verdiende vakantiedagen:

$1.300.000 \text{ BEF} \times 15,18\% = 197.340 \text{ BEF}$, waarvan 104.000 BEF staat voor het enkelvoudige vakantiegeld, 88.400 BEF voor het dubbele vakantiegeld en 4.940 BEF voor het aanvullend dubbele vakantiegeld.

Vertrekpremie voor de in 2001 verdiende vakantiedagen:

De werknemer moet 15,18% betalen van het geheel aan vergoedingen dat werd uitbetaald tussen 1 januari 2001 en 28 februari 2001. Daarvan staat 8% voor het enkelvoudige vakantiegeld, 6,8% voor het dubbele vakantiegeld en 0,38% voor het aanvullend dubbele vakantiegeld.

SITUATIE 2: DE WERKNEMER NAM DIT KALENDERJAAR AL ENKELE VAKANTIEDAGEN OP

Het enkelvoudige vakantiegeld dat overeenkomt met de opgenomen vakantiedagen, werd uitbetaald als normale maandelijkse bezoldiging. Daarmee moet bij de berekening van de vertrekpremie rekening gehouden worden. Van het dubbele vakantiegeld daarentegen werd nog niets betaald.

Toepassing:

De opzegperiode van een ontslagen werknemer loopt op 28 februari 2001 af. In 2000 was de werknemer het hele jaar in dienst en ontving hij een brutojaarwedge van 1.300.000 BEF (100.000 BEF x 13, want er werd ook een eindejaarspremie uitgekeerd). In 2001 nam hij reeds vijf vakantiedagen op.

Vertrekpremie voor de in 2000 verdiende vakantiedagen:

$1.300.000 \text{ BEF} \times 15,18\% = 197.340 \text{ BEF}$, waarvan 104.000 BEF staat voor het enkelvoudige vakantiegeld, 88.400 BEF voor het dubbele vakantiegeld en 4.940 BEF voor het aanvullend dubbele vakantiegeld. Hiervan moet evenwel het enkelvoudige vakantiegeld afgetrokken worden dat overeenkomt met de vijf vakantiedagen die de werknemer reeds opnam: $5/20 \times 8\% \times 1.300.000 \text{ BEF} (= 26.000 \text{ BEF})$.

Vertrekpremie voor de in 2001 verdiende vakantiedagen:

De werknemer moet 15,18% betalen van het geheel aan bezoldigingen dat werd uitbetaald tussen 1 januari 2001 en 28 februari 2001. Daarvan staat 8% voor het enkelvoudige vakantiegeld, 6,8% voor het dubbele vakantiegeld en



In de vertrekpremie is de 8% die overeenkomt met het enkelvoudige vakantiegeld, niet onderworpen aan de RSZ. De sociale bijdrage op dit bedrag wordt betaald door de nieuwe werkgever. De 6,8% die overeenkomt met het dubbele vakantiegeld, wordt voor de RSZ onderworpen aan een tarief van 13,07%. De 0,38% die staat voor het aanvullende dubbele vakantiegeld, blijft ook buiten schot van de RSZ.



0,38% voor het aanvullend dubbele vakantiegeld.

SITUATIE 3: DE WERKNEMER NAM ZIJN HOOFDVAKANTIE VOOR DIT JAAR REEDS OP

De werknemer nam zijn hoofdvakantie voor 2001 reeds op en ontving bijgevolg ook reeds dubbel vakantiegeld. Alleen het enkelvoudige vakantiegeld voor de nog niet opgenomen dagen blijft verschuldigd.

Toepassing:

De opzegperiode van een ontslagen werknemer loopt eind oktober 2001 af. In 2000 was hij het hele jaar in dienst en ontving hij een bruto-jaarwedde van 1.300.000 BEF (100.000 BEF x 13, inclusief eindejaarspremie). In 2001 nam hij vijftien vakantiedagen op.

Vertrekpremie voor de in 2000 verdiende vakantiedagen:

$1.300.000 \text{ BEF} \times 5/20 \times 8\% = 26.000 \text{ BEF}$.

Vertrekpremie voor de in 2001 verdiende vakantiedagen:

De werkgever betaalt 15,18% van het geheel aan bezoldigingen, uitbetaald tussen 1 januari en 31 oktober 2001. Daarvan staat 8% voor het enkelvoudige vakantiegeld, 6,8% voor het dubbele vakantiegeld en 0,38 voor het aanvullend dubbele vakantiegeld.

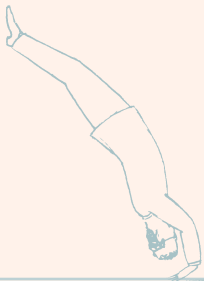
WAT ZIJN DE VERPLICHTINGEN VAN DE NIEUWE WERKGEVER?

Op het ogenblik dat de werknemer zijn hoofdvakantie opneemt, betaalt de nieuwe werkgever hem enkelvoudig en dubbel vakantiegeld uit pro rata van het aantal maanden dat hij het jaar daarvoor werknemer was. De bedragen zelf worden berekend op basis van de huidige wedde.

Van deze bedragen trekt de nieuwe werkgever evenwel de door de vorige werkgever betaalde vertrekpremie af, voor zover die aftrek tenminste niet hoger is dan de vertrekpremie die verschuldigd geweest zou zijn op basis van de huidige wedde van de werknemer.

Om het af te trekken bedrag te berekenen, moet de nieuwe werkgever de door de vorige werkgever uitbetaalde vertrekpremie dus vergelijken met een fictieve vertrekpremie, berekend op basis van twaalf keer de maandwedde die de werknemer geniet op het ogenblik dat hij zijn hoofdvakantie neemt (met de eindejaarspremie hoeft hier geen rekening gehouden te worden).

De persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid, die de werknemer verschuldigd is op enkelvoudig en dubbel vakantiegeld, moeten door de nieuwe werkgever ingehouden worden (het aanvullend dubbele vakantiegeld ontsnapt aan de sociale bijdragen).



Conclusie

De jaarlijkse vakantie van werknemers is niet alleen een uitgebreide en complexe materie - zij is ook in volle ontwikkeling. De sociale partners kwamen in het interprofessionele akkoord van 22 december 2000 namelijk overeen om dubbel vakantiegeld voortaan voor vier volle weken te berekenen. Dat betekent concreet dat de vakantievergoeding voor werknemers met 2% van de maandwedde stijgt en de vertrekpremie met 0,16%. Op verzoek van de sociale partners zullen op die verhogingen geen sociale bijdragen geheven worden.

De meeste sociale secretariaten passen de nieuwe tarieven reeds toe voor het vakantiejaar 2001. Strikt genomen heeft het interprofessionele akkoord wel pas kracht van wet zodra het met een Koninklijk Besluit is bekrachtigd. Dat zou binnenkort gebeuren.



MARIE-NOËLLE VANDERHOVEN

Peeters Advocaten - Avocats

ERNST & YOUNG
FROM THOUGHT TO FINISH.™

MAANDELIJKE NIEUWSBRIEF
VAN ERNST & YOUNG

VERANTWOORDELIJKE
UITGEVER

Ernst & Young - Riet Bots,
Marcel Thirylaan 204, 1200 Brussel.

Prijs: 2.500 BEF/jaargang

Versijnt niet in juli en augustus.

INLICHTINGEN

Riet Bots,

Tel. 02/774 91 17 Fax 02/774 90 90

e-mail : riet.bots@ey.be

<http://www.kmobrief.be>

<http://www.lettrepme.be>