



**ABVV**  
*Samen sterk*

Mijn recht  
op  
vakantie  
*... in een notendop*



### ***MEDEDELING***

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komen. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij uw beroepssecretaris of uw centrale.

### ***MANNEN - VROUWEN***

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

# Mijn recht op vakantie, in een notendop

*We kijken er allemaal elk jaar naar uit.*

*Onze jaarlijkse vakantie.*

*Een periode waarin we genieten van een welverdiende rust.*

*Om nog zorgelozer van dit moment te kunnen genieten, vertelt het ABVV je in dit foldertje op hoeveel vakantiedagen je recht hebt, wanneer je die vakantiedagen moet opnemen, hoeveel vakantiegeld je krijgt en wie je dat uitbetaalt. We geven ten slotte ook een aantal tips mee die je zelf kan toepassen in je onderneming.*

*Wanneer je vragen hebt, kan je steeds je beroepscentrale of je ABVV-afgevaardigde contacteren die je verder kunnen helpen. Vraag hen ook of er een eventueel gunstiger regeling in jouw sector bestaat, dat zou wel eens het geval kunnen zijn!*

*Het ABVV wenst jullie alvast een prettige vakantie onder de tropische zon, in de bergen of lekker thuis.*

## **Inhoudstafel**

1. Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht? .....	4
2. Hoe lang duurt mijn vakantie? .....	4
3. Kan ik vrij mijn vakantie opnemen? .....	7
4. Hoeveel vakantiegeld krijg ik? .....	7
5. Speciale regeling: jeugdvakantie .....	8
6. Enkele veel gestelde vragen .....	9
7. Geheugensteuntje: alle rechten nog eens op een rijtje .....	10
8. Wat kan ik zelf doen in mijn onderneming? .....	10



## 1. Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht?

Het aantal dagen die je vorig jaar werkte (het vakantiedienstjaar), bepaalt op hoeveel betaalde vakantiedagen je dit jaar recht hebt (het vakantiejaar). In 2007 heb je dus vakantie omdat je in 2006 gewerkt hebt.

### Gelijkgestelde dagen

Voor de berekening van je vakantieuur komen niet alleen de dagen dat je werkelijk gewerkt hebt in aanmerking.

Een reeks **andere dagen** geven eveneens recht op vakantie.

De belangrijkste dagen zijn:

- arbeidsongeval en beroepsziekte die aanleiding geven tot schadeloosstelling
- de dagen waarop je niet werkt omdat je een ongeval (geen arbeidsongeval) had of omdat je ziek was (geen beroepsziekte)
- de dagen dat je in zwangerschapsverlof bent of vaderschapsverlof nam
- de dagen van staking
- dagen van klein verlet en verlof om dwingende redenen

**Let op!** *Periodes van loopbaanonderbreking (tijdskrediet) worden niet gelijkgesteld.*

## 2. Hoe lang duurt mijn vakantie?

De manier waarop het aantal vakantiedagen wordt berekend, **verschilt** al naargelang je **arbeider of bediende** bent.

De prestaties van de arbeider worden berekend in arbeidsdagen, deze van bedienden in maanden.

**Voor arbeiders** wordt gewerkt met een vakantieagentabel. Zo zal een arbeider die gedurende het hele jaar tewerkgesteld geweest is in een vijfdagenweek in het daaropvolgende jaar recht hebben op 20 dagen vakantie of vier weken. Werk je als arbeider in een zesdagenstelsel dan moet er een omrekening gebeuren. Te ingewikkeld? Kijk het even na in de tabel op volgende bladzijde.

## Ik ben arbeider

5-dagenweek		6-dagenweek	
Gewerkte en gelijk-gestelde dagen	Aantal vakantiedagen	Gewerkte en gelijk-gestelde dagen	Aantal vakantiedagen
230 of meer	20	meer dan 276	24
221 – 229	19	265 – 276	23
212 – 220	18	254 – 264	22
202 – 211	17	242 – 253	21
192 – 201	16	231 – 241	20
182 – 191	15	219 – 230	19
163 – 181	14	208 – 218	18
154 – 162	13	196 – 207	17
144 – 153	12	185 – 195	16
135 – 143	11	173 – 184	15
125 – 134	10	162 – 172	14
106 – 124	9	150 – 161	13
97 – 105	8	139 – 149	12
87 – 96	7	127 – 138	11
77 – 86	6	116 – 126	10
67 – 76	5	104 – 115	9
48 – 66	4	93 – 103	8
39 – 47	3	81 – 92	7
20 – 38	2	70 – 80	6
10 – 19	1	58 – 69	5
0 – 9	0	47 – 57	4
-		35 – 46	3
-		24 – 34	2
-		12 – 23	1
-		0 – 11	0

### Voorbeeld

Ann is arbeidster en werkt in een zesdagenweek. Ze werkte vorig jaar in totaal 124 dagen (aantal gewerkte dagen én aantal gelijkgestelde dagen). Ze heeft dan recht op 10 dagen vakantie. Had ze hetzelfde aantal dagen gewerkt in een vijfdagenweek, dan zou ze recht hebben op 9 dagen.



**Als bediende** heb je recht op twee volle vakantiedagen voor een volledige maand tewerkstelling. Dit komt neer op 24 dagen voor een volledig jaar. Dit is wel enkel wanneer je in een zesdagenstelsel werkt. Vele bedienden werken echter in een 5 dagenstelsel. Het aantal vakantiedagen in de zesdagenregeling (24) wordt dan vermenigvuldigd met 5/6. Dat komt dus neer op 20 dagen per jaar. Te ingewikkeld? Kijk het even na in de tabel hieronder.

### Ik ben bediende

Aantal (volle) gewerkte maanden	Aantal vakantiedagen	
	5-dagenweek	6-dagenweek
1	2	2
2	4	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	10	12
7	12	14
8	14	16
9	15	18

#### Voorbeeld

*Patsy werkte als bediende 9 maanden in 2006. In 2007 heeft zij recht op 18 dagen vakantie (15 in de 5- dagenweek). Haar collega François, die slechts zes maanden werkte, heeft recht op 10 dagen vakantie in de vijfdagenweek en 12 dagen in de zesdagenweek.*

### **Bruno werkt deeltijds. Hoe wordt de duur van zijn vakantie berekend?**

Wie deeltijdse arbeid verricht heeft recht op jaarlijks verlof in evenredigheid tot de gepresteerde arbeid en het uurrooster. Die regel wordt toegepast voor de berekening van de vakantie duur én voor de berekening van het vakantiegeld.

**Let op!** Sommige sectoren of ondernemingen kennen meer vakantiedagen toe, vaak volgens de anciënniteit van de werknemer. Deze extra dagen worden geregeld per sector of per bedrijf.

**Bij twijfel of voor meer concrete informatie over het berekenen van het aantal vakantiedagen waarop jij recht hebt, kan je steeds terecht bij je beroepscentrale of bij je ABVV-afgevaardigde.**

### 3. Kan ik vrij mijn vakantie opnemen?

Wanneer de vakantie opgenomen wordt, hangt onder meer af van de collectieve arbeidsovereenkomst in de sector of onderneming. Iedereen kent wel het 'bouwverlof' in de bouwsector; daar is sprake van een collectieve vakantie. Tijdens een periode van drie weken wordt dan niet gewerkt.

In bedrijven met een ondernemingsraad wordt de vakantieregeling door dit orgaan uitgewerkt. De regels die daar vastgelegd worden zijn bepalend voor iedereen in het bedrijf.

Soms kan je echter zelf kiezen wanneer je vakantie neemt. Het nemen van vrije dagen gebeurt dan in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer. Je moet dus steeds de toestemming krijgen van je werkgever. De volgende regels zijn daarbij een leidraad.

- Je moet steeds de kans krijgen om minstens **twee weken ononderbroken** vakantie te nemen in de **periode van 1 mei tot 31 oktober**. Die periode bedraagt drie weken voor jongeren jonger dan achttien.
- De splitsing van de vakantie is mogelijk maar je werkgever moet in ieder geval een **ononderbroken vakantie van één week** garanderen.
- Gezinshoofden krijgen hun vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de **schoolvakanties**.
- Buiten de hoofdvakantie wordt de vakantie zoveel mogelijk opgenomen door rekening te houden met de **productie en de drukte** in het bedrijf of naar aanleiding van gewestelijke, plaatselijke of andere feestdagen.
- In principe moet vakantie in **volledige dagen** opgenomen worden. In de praktijk wordt hiervan echter veel afgeweken. Soms laat het arbeidsreglement toe om halve dagen te nemen, soms wordt de vakantie berekend en genomen in uren. Dit is vooral zo bij deeltijdse werknemers.
- Een aantal dagen kunnen niet samenvallen met vakantiedagen. Dit is het geval voor betaalde feestdagen (bijvoorbeeld 21 juli die in je vakantie valt is een feestdag en komt dus niet in mindering op je saldo aan vakantiedagen), dagen van zwangerschapsverlof en bevallingsrust, dagen waarop je educatief verlof neemt, zondagen en compensatiedagen of 'recup'-dagen voor overuren.

Belangrijk is dat de vakantiedagen genomen worden tussen 1 januari en 31 december. Zo niet, gaan ze verloren. Maar doe ook hier navraag want in je sector of bedrijf kan dat misschien ook anders geregeld zijn (bijv. recht om die niet opgenomen dagen nog op te nemen tot eind april van het daaropvolgend jaar)

### 4. Hoeveel vakantiegeld krijg ik?

De berekening van het vakantiegeld is verschillend al naargelang je arbeider of bediende bent.

Als **arbeider** krijg je een bepaald percentage (15,38 %) van het verdiende brutoloon het jaar vooraf. Hierin zit zowel het loon voor de vakantiedagen als het zgn. dubbel vakantiegeld.

Vanaf april van dit jaar zal je als arbeider je eigen gegevens kunnen opvragen via het portaal van de sociale zekerheid (surf naar [www.onva-rjv.fgov.be](http://www.onva-rjv.fgov.be)). Je vindt er informatie over de vakantieduur, de datum waarop voorzien is dat je wordt betaald en het bedrag van het vakantiegeld waarop je recht hebt.

Als **bediende** word je loon **gewoon doorbetaald**. Daarnaast krijg je er nog **vakantiegeld bovenop** (= dubbel vakantiegeld). Dit extra bedrag is bedoeld om de bijkomende vakantie-uitgaven te dekken. Een bediende die het vorige jaar een heel jaar werkte, ontvangt 92% van zijn loon (in bruto), van de maand waarin hij zijn hoofdvakantie neemt.



## Wie betaalt dit vakantiegeld?

De werkgever betaalt het vakantiegeld voor de bedienden. Zij krijgen dit geld op het ogenblik dat ze hun hoofdvakantie nemen.

Een vakantiekas, gespijsd met RSZ-inkomens, betaalt dat van de arbeiders.

Dit gebeurt meestal in de loop van de maand mei.

## 5. Speciale regeling: jeugdvakanties

Verlaat je pas de schoolbanken, dan mag je het onvolledig aantal betaalde vakantiedagen aanvullen met jeugdvakantie. In totaal kan je dan vier weken betaalde vakantie nemen.

Wil je jeugdvakantie nemen, dan moet je aan een aantal voorwaarden voldoen:

- je mag niet ouder zijn dan 25 jaar
- je studies, leertijd of opleiding moeten beëindigd zijn in het jaar dat vooraf gaat aan het jaar dat je vakantie wil nemen
- je moet het jaar vooraf gedurende minstens 1 maand met een arbeidsovereenkomst hebben gewerkt.

Je kan de extra vakantiedagen alleen maar opnemen als de gewone, betaalde vakantie is uitgeput. Wanneer je ze precies opneemt, moet je overleggen met je werkgever. Je bent niet verplicht om je dagen op te nemen en je hoeft ze ook niet in één keer op te gebruiken.

### Formulier C103

Tijdens de periode dat je in jeugdvakantie bent, krijg je een uitkering die een bepaald percentage bedraagt van je brutoloon. De uitkering vraag je aan met het zogenoemde formulier C103.

In dit formulier vermeld je de per maand genomen jeugdvakantiedagen. Je dient het in na verloop van elke vakantieperiode bij de ABVV werklozendienst. Vanaf de maand april kan een dergelijk formulier bij de ABVV-werklozendienst in je gewest worden afgehaald.

*Voorbeeld:*

*Marijn heeft vorig jaar 60 dagen gewerkt als arbeidster (6 dagen/week). Dat geeft haar recht op 5 dagen vakantie. Ze kan 19 bijkomende dagen vragen (24 – 5).*

*De werkgever is verplicht haar deze dagen toe te kennen. Maar Marijn van haar kant heeft de keuze minder of geen bijkomende dagen te vragen.*

Voor informatie over de jeugdvakantie kan je steeds terecht bij de dienstverlening van de **ABVV – Jongeren**. Zij verspreiden regelmatig informatiefolders en kunnen je ook helpen als je vragen of problemen hebt (email: [abvvjongeren@vlaams.abvv.be](mailto:abvvjongeren@vlaams.abvv.be) - webstek: [www.abvvjongeren.be](http://www.abvvjongeren.be)).





## 6. Enkele veel gestelde vragen ...

### *Ik word ziek tijdens mijn vakantie. Wat doe ik?*

Word je ziek vóór je vakantie begint, dan mag je je vakantie later nemen. Dit is ook zo wanneer er in je onderneming een collectieve sluiting is voorzien.

Word je ziek tijdens je vakantie, dan zal je vakantie gewoon verder lopen. Deze dagen van ziekte zal je dan niet kunnen recupereren als vakantiedagen.

**Let op!** Bij ziekte, ook tijdens de vakantie, moet je altijd je werkgever verwittigen. Dit kan van belang zijn wanneer je na de vakantie nog verder ziek zou blijven.

### *Ik kan mijn vakantiedagen écht niet opnemen. Ben ik ze dan ook kwijt?*

Er bestaan uiteraard grondige redenen waardoor je de vakantiedagen onmogelijk kan opnemen vóór 31 december, bijvoorbeeld door ziekte. Die dagen zullen dan door het ziekenfonds in mindering gebracht worden.

Als je bediende bent zal de werkgever het overblijvende vakantiegeld waarop je recht hebt uitbetalen. Als arbeider heb je dit al gekregen van de Rijkskas voor jaarlijkse vakantie.

### *Ik word ontslagen en heb nog vakantiedagen openstaan? Wat gebeurt er dan?*

Ben je bediende dan zal bij het einde van je arbeidsovereenkomst een afrekening van het vakantiegeld worden gemaakt. Dit slaat op de dagen die je het lopende jaar nog niet genomen hebt (eventueel verhoogd met het dubbel vakantiegeld) én het vakantiegeld op de gewerkte maanden (bedoeld voor het volgende jaar).

**Let op:** voor die dagen krijg je het jaar daarop dus geen loon noch dubbel vakantiegeld meer.

Voor een arbeider wordt dit opnieuw geregeld door de vakantiekas. Je krijgt het vakantiegeld en het dubbel vakantiegeld gestort in de maand mei door deze kas.

### *Ik verander als bediende van werkgever. Heeft dat gevolgen voor mijn vakantiegeld?*

Wanneer je van werkgever verandert, zal je nieuwe werkgever het vakantiegeld berekenen op basis van de prestaties van het voorbije jaar en het betrokken jaar. Als je meer zou verdienen bij je nieuwe werkgever, dan kan dat in principe geen probleem opleveren.

Je moet echter opletten wanneer je bij je nieuwe werkgever minder loon ontvangt of een deel van je loon in extralegale voordelen krijgt. Je nieuwe werkgever zal immers je vakantiegeld herberekenen. Hij berekent dat vakantiegeld alsof je altijd al in dienst was bij hem en trekt dan nog eens het deel eraf dat eerder door je oude werkgever bij je ontslag werd betaald. Het vakantiegeld waarop je recht hebt wordt daardoor vaak een nuloperatie of er blijft maar een zeer klein bedrag over. Vergeet dus nooit dat wanneer je verandert van werk, je vakantiegeld reeds werd uitbetaald door je vorige werkgever.

### *Wat wanneer mijn werkgever weigert om vakantie toe te staan?*

Probeer hierover altijd zo goed mogelijk te onderhandelen. Het is meestal een kwestie van geven en nemen. Wanneer je een probleem hebt, aarzel dan niet om contact op te nemen met je beroepscentrale of je ABVV-afgevaardigde.



## 7. Geheugensteuntje: je rechten nog eens op een rijtje

Hieronder zetten we je rechten inzake jaarlijkse vakantie nog eens allemaal op een rij

- vakantie is een recht; je werkgever kan je niet vragen er afstand van te doen noch mondeling noch schriftelijk
- je werkgever zal steeds zijn toestemming moeten geven om je vakantie in de loop van het jaar op te nemen
- niet opgenomen vakantiedagen kunnen niet worden doorgeschoven naar het volgend jaar
- je hebt recht op een ononderbroken vakantie van minimum een week
- je hoofdvakantie moet toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober (je kan hiervan afwijken in overleg met je werkgever)
- je hebt recht op enkel en dubbel vakantiegeld
- werk je deeltijds, dan worden je vakantiedagen proportioneel toegekend
- ben je schoolverlater, dan heb je speciale rechten.

## 8. Wat kan ik zelf doen in mijn onderneming?

- Probeer voorstellen te doen voor een rechtvaardige beurtwisseling en spreek op voorhand af tussen collega's; de werkgever zal het moeilijker hebben als hij ziet dat het personeel onderling al een bepaalde regeling afsprak.
- Wacht niet te lang om voorstellen aan je werkgever voor te leggen; elke werknemer kan dan tijdig zijn vakantie organiseren.
- Vraag aan je werkgever dat hij een overzicht geeft van wie in welke periode vakantie neemt. Dit gebeurt best op een zichtbare plaats die toegankelijk is voor iedereen (bijvoorbeeld via aanplakking op een bord).
- Zorg ervoor dat er in je onderneming duidelijke afspraken zijn
  - over de termijnen waarbinnen de vakantieaanvraag moet worden ingediend en aan wie ze moet worden gericht
  - over het principe dat eenmaal de vakantie werd toegekend ze niet meer kan ingetrokken worden door de werkgever.
- Probeer ook duidelijkheid te scheppen over de diensten die moeten verzekerd blijven. Dan kan je werkgever dat achteraf niet zomaar veranderen.
- Neem contact op met je ABVV-beroepscentrale om te informeren of er specifieke regelingen zijn in de sector waar je werkt.





# ABVV

**Voor meer info:**

ABVV  
Hoogstraat 42 | 1000 Brussel  
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29  
infos@abvv.be | www.abvv.be | www.sv2008.be

Volledige of gedeeltelijke overname of  
reproductie van de tekst uit deze brochure  
mag alleen met duidelijke bronvermelding.  
© Februari 2008

Cover design by [www.ramdamsdesign.be](http://www.ramdamsdesign.be)

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw