



Blijf met ons aan de spits van het sociaal recht

41 – 2013 – 4 t.e.m. 10 oktober

## Recente wijzigingen in de vakantiewetgeving

KB 30 augustus 2013 tot wijziging van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, wat het stelsel van de aanvullende vakantie betreft, *BS 13 september 2013*

KB 30 augustus 2013 houdende wijziging van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, wat het ouderschapsverlof betreft, *BS 17 september 2013*

KB 30 augustus 2013 houdende sommige bepalingen inzake jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS 17 september 2013*

### **1. Aanvullende vakantie voor deeltijdse werknemers die meer gaan werken en werknemers die deeltijds ouderschapsverlof hebben genomen**

Sinds 1 april 2012 kent de Belgische vakantiewetgeving een regeling van aanvullende vakantie bij het begin of bij de hervatting van de activiteit. Die aanvullende vakantie wordt soms ook aangeduid als 'Europese vakantie'. De regeling kwam namelijk tot stand onder invloed van het Europees recht. Het Europees recht waarborgt aan iedere werknemer jaarlijks een vakantie met behoud van loon van tenminste vier weken.

Omdat de Belgische vakantieregeling werkt met een systeem waarbij door arbeidsprestaties in het vakantiedienstjaar vakantie rechten worden opgebouwd voor het op dat vakantiedienstjaar volgende vakantiejaar, kunnen zich situaties voordoen waarbij een werknemer die een activiteit aanvat of hervat, geen (of geen volledig) recht heeft op vakantie in het jaar van het aanvatten of hervatten van de activiteit. Het systeem van de aanvullende vakantie verhelpt daaraan. Per periode van 3 maanden activiteit gedurende het kalenderjaar bij het begin of bij de activiteitshervatting kan de werknemer aanspraak maken op een week aanvullende vakantie (zie *SoCompact 27/2012*; zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Oorspronkelijk werd voor de toepassing van die regeling onder het 'hervatten van een activiteit' verstaan, iedere activiteit van een werknemer, die vóór de hervatting van de activiteit:

- een periode volledig werkloos was,
- een lange ziekteperiode heeft gekend,

- voltijds tijdscrediet of een voltijds thematisch verlof (zoals bv. ouderschapsverlof) heeft genomen,
- een 'verlof zonder wedde' heeft genomen.

Die lijst is nu retroactief aangevuld met twee andere situaties van activiteitshervatting.

*a. Uitbreiding van de aanvullende vakantie tot deeltijdse werknemers*

Met ingang van 1 januari 2013 wordt eveneens beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat:

- de deeltijdse werknemer die overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel tijdens het vakantiejaar,
- de deeltijdse werknemer die, tijdens het vakantiejaar, meer gaat werken.

Let op, in de tweede hypothese moeten twee voorwaarden vervuld zijn:

- de deeltijdse werknemer moet zijn arbeidsstelsel verhogen met ten minste 20 % van een voltijds arbeidsstelsel ten opzichte van het gemiddelde van zijn arbeidsstelsel tijdens het vakantiedienstjaar,
- de berekening van de duur van de vakantie ten opzichte van het arbeidsstelsel tijdens het vakantiedienstjaar moet tot een tekort leiden van ten minste vier dagen vakantie om aanspraak te kunnen maken op vier weken vakantie.

*b. Uitbreiding van de aanvullende vakantie tot werknemers die deeltijds ouderschapsverlof hebben opgenomen*

Bij de inwerkingtreding van de regeling van de aanvullende vakantie op 1 april 2012 werd voorzien in een recht op aanvullende vakantie voor werknemers die een activiteit hervatten na een periode van voltijds ouderschapsverlof. De oorspronkelijke teksten voorzagen evenwel niet in een recht op aanvullende vakantie omwille van verminderde arbeidsprestaties door het opnemen van deeltijds ouderschapsverlof. Dat is nu retroactief aangepast. Met terugwerkende kracht tot 1 april 2012 wordt als het 'hervatten van een activiteit' ook beschouwd de activiteit van een werknemer die vóór de hervatting ouderschapsverlof heeft genomen. Ook na deeltijds ouderschapsverlof kan dus aanspraak gemaakt worden op aanvullende vakantie.

Maar let erop dat het enkel gaat over het ouderschapsverlof met genot van een onderbrekingsuitkering in het kader van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 en niet om het ouderschapsverlof zonder recht op een vergoeding of uitkering in het kader van de CAO nr. 64.

**2. *Uitbreiding van de gelijkgestelde periodes***

Voor het bepalen van het recht op jaarlijkse vakantie worden welbepaalde dagen van arbeidsonderbreking met dagen van normale werkelijke arbeid gelijkgesteld (bv. ziekte-dagen, dagen van moederschapsrust, vaderschapsverlof, adoptieverlof, ...). De lijst van de gelijkstellingen werd uitgebreid.

Voortaan zijn ook borstvoedingspauzes, zijnde pauzes die werkneemsters het recht geven op een pauze om borstvoeding te geven of melk af te kolven, gelijkgesteld voor het recht op betaalde vakantie. Die gelijkstelling treedt met terugwerkende kracht in werking vanaf 1 januari 2013.

Daarnaast worden ook de hierboven vermelde dagen van aanvullende vakantie gelijkgesteld en dat met ingang van 1 april 2012 (d.w.z. sinds de inwerkingtreding van de regeling van de aanvullende vakantie).

Ten slotte wordt er ook nog een technische verbetering aangebracht wat de gelijkstelling van de dagen van economische werkloosheid bij gebrek aan werk voor bedienden betreft. Tot voor kort verwees de vakantiewetgeving m.b.t. die gelijkstelling naar de tijdelijke crisisregeling van de economische werkloosheid voor bedienden. Die tijdelijke crisisregeling is evenwel buiten werking getreden op 31 december 2011. Sinds 1 januari 2012 geldt een definitieve regeling van economische werkloosheid voor bedienden. Die definitieve regeling is opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet. De vakantiewetgeving werd nu aangepast in die zin dat voor de gelijkgestelde dagen wordt verwezen naar de definitieve regeling van economische werkloosheid voor bedienden. Dat gebeurt met terugwerkende kracht vanaf de invoering van de definitieve regeling op 1 januari 2012.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---