

Collectieve vakantie

Publicatiedatum: 21 december 2009

Het is mogelijk dat er tijdens de eindejaarsperiode op sectoraal of op ondernemingsvlak een collectieve vakantieperiode is voorzien. Op sectoraal niveau is het meest gekende voorbeeld het bouwverlof. Zo'n collectieve vakantie kan echter vele vragen oproepen. Aan welke voorwaarden moet men voldoen bij een collectieve vakantie en wat met de werknemers die niet voldoende vakantierechten hebben opgebouwd? Wij zetten voor u de regels uiteen.

1. Mogelijkheden

Een collectieve vakantie kan opgelegd worden door een beslissing van het **paritair comité**. Daarnaast is het mogelijk dat **de werkgever de vakantie collectief wilt plannen**.

De collectieve vakantie kan gepaard gaan met een **sluiting van de onderneming**. Deze collectieve sluiting is ofwel mogelijk door het opnemen van wettelijke vakantie, of wegens het opnemen van inhaalrust (bij een regeling van arbeidsduurvermindering).

Gedurende de collectieve sluiting is het **onmogelijk normale werkzaamheden te verrichten**. Het is daarentegen wel mogelijk dat gedurende de periode van sluiting bepaalde onderhouds- of herstellingswerken worden uitgevoerd.

2. Invoering

Indien de werkgever een jaarlijkse sluiting van zijn firma voorziet, moet hij de **procedure tot wijziging van het arbeidsreglement** volgen. De wijze van toekenning van de vakantie en de data van een eventuele collectieve sluiting moeten immers in (een bijlage bij) het **arbeidsreglement** staan. Dit betekent dat de werkgever zijn werknemers of de vertegenwoordiging ervan (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging) vooraf dient te raadplegen, om **een akkoord** rond de sluitingsperiode te bepalen. Er kan eventueel ook overeengekomen worden hoe het saldo van de vakantiedagen die men gedurende deze periode niet kan opnemen, zal worden gebruikt.

De jaarlijkse sluiting wegens wettelijke vakantie mag **nooit de maximumduur van de wettelijke jaarlijkse vakantie overschrijden** d.w.z. 20 dagen in een vijf dagenweek en 24 dagen in een zes dagenweek. Indien dit wel het geval is, is de werkgever het gewone loon verschuldigd voor de dagen dat er geen tewerkstelling was.

De werknemer kan geen andere vakantieperiode kiezen indien de collectieve sluiting werd vastgelegd voor het geheel van het personeel.

3. Werknemers met onvoldoende vakantierechten

A. Collectieve sluiting wegens jaarlijkse Vakantie

Wanneer een werknemer geen recht heeft op de volledige of gedeeltelijke wettelijke vakantie (bv. een schoolverlater of een werknemer die zijn vakantiedagen reeds geheel of gedeeltelijk heeft opgebruikt bij een vorige werkgever), kan hij aanspraak maken op een **uitkering voor tijdelijke werkloosheid** voor de dagen collectieve sluiting die niet gedekt zijn door het vakantiegeld. Hij kan dit enkel op voorwaarde dat hij **voldoet aan de toelatingsvoorwaarden** voor de werkloosheid.

Voorbeeld:

Een onderneming sluit gedurende 14 dagen wegens jaarlijkse vakantie. Een werknemer heeft slechts recht op 6 dagen op basis van de arbeidsprestaties tijdens het vakantiedienstjaar. In principe kan hij voor de laatste 8 dagen collectieve sluiting werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

De werknemer heeft geen recht op werkloosheidsuitkeringen als hij naar eigen keuze zijn vakantiedagen reeds heeft genomen vóór de collectieve sluiting.

B. Collectieve sluiting wegens inhaalrust

In sommige ondernemingen hebben de werknemers recht op een aantal inhaalrustdagen wegens een regeling van arbeidsduurvermindering.

Bij een collectieve sluiting wegens inhaalrust, is de werkgever in beginsel verplicht om de werknemers die geen of onvoldoende inhaalrust hebben opgebouwd (bv. door de opname van tijdskrediet, ziekte, ...) verder te laten werken en loon te betalen. Werknemers die onvoldoende inhaalrust hebben opgebouwd omdat ze **recent in dienst zijn getreden**, kunnen echter wel een werkloosheidsvergoeding ontvangen tijdens de periode van collectieve sluiting wegens inhaalrust.

C. Formaliteiten

Aan de aanvraag voor tijdelijke werkloosheidsuitkeringen zijn enkele formaliteiten verbonden. De werkgever moet, vóór het begin van de collectieve sluiting, een formulier '**C3.2 A**' (controlekaart tijdelijke werkloosheid) opmaken en aan de werknemer bezorgen. Daarnaast moet hij een formulier '**C3.2 Werkgever**' (getuigschrift van tijdelijke werkloosheid) bezorgen aan de werknemer. Het is ook mogelijk om het formulier 'C3.2 Werkgever' te vervangen door een elektronische aangifte van tijdelijke werkloosheid wegens collectieve sluiting via <http://www.socialsecurity.be>.

Deze documenten moeten door de werknemer worden ingediend bij zijn uitbetalingsinstelling (de vakbond of de hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen), om de uitkeringen te ontvangen.

Indien u als werkgever **collectief wilt sluiten in 2010**, dan kunt u best nu al een akkoord sluiten met uw werknemers, ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging. Op die manier bent u zeker dat uw werknemers nog geen vakantiedagen hebben opgenomen.