

## Feestdagen na de uitdiensttreding?

Publicatiedatum: 14 november 2011

Stel, een werknemer was in dienst tot en met 31 oktober. Nu krijgt u echter een brief van hem waarin hij loon vraagt voor de **feestdagen** van 1 en 11 november. Hij was op dat moment toch niet meer in dienst, moet u dat dan wel betalen?

### 1. Recht op loon?

Afhankelijk van zijn **anciënniteit** in de onderneming, heeft de werknemer inderdaad mogelijk nog recht op loon voor feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

- Indien de werknemer gedurende **minder dan 15 dagen** in de onderneming is gebleven, moet de werkgever **geen loon** betalen voor een feestdag die valt na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Indien de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende **15 dagen tot 1 maand** in de onderneming is gebleven, moet de werkgever loon betalen voor **één feestdag die valt binnen de 14 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Indien de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende **meer dan 1 maand** in de onderneming is gebleven, moet de werkgever loon betalen voor **alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst.

In ons voorbeeld zal de werknemer dus alleen recht hebben op loon voor beide feestdagen, indien hij meer dan 1 maand anciënniteit in de onderneming had op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Ook wanneer er een **vervangingsdag** voor een feestdag valt na het einde van de arbeidsovereenkomst, is deze regeling van toepassing.

### 2. Uitzonderingen

In een aantal gevallen heeft de werknemer toch **geen recht op loon** voor de feestdagen of vervangingsdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit is meer bepaald het geval in volgende situaties:

- *De werknemer heeft **zelf** zijn arbeidsovereenkomst **beëindigd**;*
- *De werknemer werd **om dringende reden ontslagen** door de werkgever;*
- *De werknemer is al **in dienst bij een nieuwe werkgever** op het moment van de feestdag of vervangingsdag.*

Betaal de feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst dus **niet automatisch** uit. Laat de werknemer eerst **aantonen** dat hij op deze feestdagen nog **werkloos** was, bijvoorbeeld door een attest van de RVA of van de uitbetalingsinstelling van zijn uitkering.