

# NIEUW IN 2024: twee belangrijke wijzigingen inzake regeling jaarlijkse vakantie

In het begin van dit jaar, hebben we uw aandacht reeds gevestigd op een aantal wijzigingen in de regelgeving die vanaf 2024 relevant zijn voor ondernemingen in de bouwsector (zie onze [nieuwsbrief](#)).

Er zijn evenwel ook een aantal wijzigingen doorgevoerd aan de regeling inzake de jaarlijkse vakantie die voor alle sectoren gelden.

Zoals u weet, bouwt een werknemer zijn vakantierechten op in het jaar (het “vakantiedienstjaar”) voorafgaand aan het jaar waarin hij de vakantie kan – en tot voor kort moest – nemen (het “vakantiejaar”). Hieronder kan u twee belangrijke wijzigingen terugvinden:

I. Overdracht niet-opgenomen vakantiedagen (wegens onmogelijkheid o.w.v. ziekte, arbeidsongeval,...) naar volgende twee jaar

Voorheen was een werknemer steeds verplicht om zijn vakantie op te nemen binnen 12 maanden na het einde van het vakantiedienstjaar. Er was sprake van een verbod op overdracht van wettelijke vakantiedagen. De openstaande wettelijke vakantiedagen die niet waren opgenomen op 31 december van het vakantiejaar, waren in principe verloren.

Vanaf 2024 zal een werknemer vakantiedagen die hij, op het einde van het vakantiejaar onmogelijk heeft kunnen opnemen, behouden en kunnen opnemen (of aldus overdragen) tot 2 jaar (24 maanden) na het einde van het vakantiejaar. Zo kunnen bv. niet-opgenomen vakantiedagen tijdens vakantiejaar 2024 nog worden opgenomen tot 31 december 2026.

De voormelde overdracht is evenwel enkel mogelijk ingeval van bepaalde situaties van arbeidsonderbreking, met name:

- Ziekte;
- Arbeidsongeval;
- Beroepsziekte;
- Ongeval;
- Moederschapsrust of vaderschapsverlof;
- Profylactisch verlof;
- Geboorteverlof;
- Adoptieverlof;
- Pleegzorgverlof;
- Pleegouderverlof.

Ten laatste op 31 december van het vakantiejaar moeten de wettelijke vakantiedagen (dus ook degene die niet opgenomen zijn) wel nog steeds worden uitbetaald aan de werknemer, met uitzondering van de dagen die niet werden opgenomen om andere redenen dan de bovenvermelde en waarvan de oorzaak niet bij de werkgever ligt (bv. de werknemer neemt om onverklaarbare redenen geen vakantie op, zelfs na aanmaning).

## 2. Behoud vakantiedagen ingeval van ziekte, arbeidsongeval,... tijdens vakantie

De regels inzake de samenloop van jaarlijkse vakantiedagen met bepaalde dagen van

arbeidsonderbreking (zoals ziekte en arbeidsongeval) zijn ook gewijzigd. Werknemers die bv. ziek worden tijdens hun vakantie, kunnen de vakantiedagen vanaf 2024 omzetten in ziektedagen. De werknemer kan de vakantiedagen dan op een later tijdstip opnemen. Ziekte van een werknemer in 2023, valt evenwel nog onder de oude regels.

Voorheen was het zo dat de eerste schorsing gold. Met andere woorden als je ziek werd tijdens de vakantie, dan bleef het vakantie.

Vanaf 2024 zal de werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, deze vakantiedagen niet langer verliezen. De dagen tijdens zijn vakantie waarop de werknemer ziek wordt, worden omgezet in ziektedagen. De werknemer zal voor die ziektedagen aldus in principe “gewaarborgd loon” kunnen ontvangen, voor zover hij aan de voorwaarden en formaliteiten daarvoor voldoet. Die nieuwe regeling geldt voor alle hierboven (bij onderdeel I.) vermelde situaties die zich zouden voordoen tijdens de vakantie.

Opgelet! - Een extra aandachtspunt is dat er een aantal afwijkende verplichtingen zijn ingevoerd voor de werknemer die arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval tijdens een periode van jaarlijkse vakantie. Enkel als er aan die formaliteiten is voldaan, worden de vakantiedagen desgevallend beschouwd als ziektedagen en is er recht op “gewaarborgd loon”. De werknemer moet met name:

- zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn verblijfsadres als hij zich niet op zijn thuisadres bevindt (bv. als hij in het buitenland verblijft);
- steeds een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan de werkgever; dit tijdig en in principe overeenkomstig de termijnen die daarvoor gelden binnen de onderneming.

Dit betreft een afwijking op de recent ingevoerde regel volgens dewelke een werknemer geen medisch attest meer moet voorleggen als hij één dag ziek is (en dat tot driemaal per jaar).

Als de werknemer zijn niet-opgenomen vakantiedagen aansluitend op de lopende vakantieperiode

(die werd omgezet in ziekteverlof) wenst op te nemen, moet hij deze vraag ten laatste op het moment dat hij het geneeskundig getuigschrift voorlegt, stellen aan de werkgever. Het is immers niet zo dat de lopende vakantieperiode automatisch wordt verlengd met de niet-opgenomen dagen.

De voormelde formaliteiten moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement, zonder dat hiertoe de normale wijzigingsprocedure moet worden gevolgd.

Voor al uw vragen betreffende bovenstaande, kan u terecht bij het Arbeidsrecht team.

---

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Antwerpen

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel

[info@schoups.be](mailto:info@schoups.be)

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)