

FICHE PC 319.01: VERLOFDAGEN / VRIJE DAGEN

Er worden 3 verschillende soorten verlof/ vrije dagen onderscheiden namelijk:

- de dagen wettelijk verlof
- de dagen conventioneel verlof (cao van 20 februari 2001)
- de vrijgestelde dagen (cao van 9 november 2001)

Overzicht van alle verlofdagen/vrije dagen

Werknemers < 35 jaar	Werknemers vanaf 35 tot en met 44 jaar	Werknemers vanaf 45 tot en met 49 jaar	Werknemers ouder dan 50 jaar	Werknemers ouder dan 55 jaar
20 wettelijke verlofdagen	20 wettelijke verlofdagen	20 wettelijke verlofdagen	20 wettelijke verlofdagen	20 wettelijke verlofdagen
2 conventionele verlofdagen (cao van 20/02/01)	2 conventionele verlofdagen (cao van 20/02/01)	2 conventionele verlofdagen (cao van 20/02/01)	2 conventionele verlofdagen (cao van 20/02/01)	2 conventionele verlofdagen (cao van 20/02/01)
	5 conventionele verlofdagen (cao van 20/02/01)	12 vrijgestelde dagen (cao van 9/11/01)	24 vrijgestelde dagen (cao van 9/11/01)	36 vrijgestelde dagen (cao van 9/11/01)
Totaal: 22 dagen	Totaal: 27 dagen	Totaal 34 dagen	Totaal 46 dagen	Totaal 58 dagen

Overzicht van de reglementering m.b.t. deze verschillende verlofdagen/vrijgestelde dagen (VAP-dagen):

	Conventionele verlofdagen cao van 20 februari 2001	Conventionele verlofdagen 35 tot en met 44 jaar cao van 20 februari 2001	Vrijgestelde dagen cao van 9 november 2001
Wie heeft recht?	Alle werknemers werkzaam bij werkgevers vallend onder paritair comité 319.01	Alle werknemers werkzaam bij werkgevers vallend onder paritair comité 319.01 <u>van 35 tot en met 44 jaar.</u>	Alle werknemers werkzaam bij werkgevers vallend onder paritair comité 319.01 <u>vanaf 45 jaar.</u>
Wanneer gaat het recht in?	Bij indiensttreding. Let op schoolverlaters: Jonge werknemers/schoolverlaters, die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, hebben, ongeacht de duurtijd van hun arbeidsovereenkomst, recht op de twee conventionele verlofdagen vanaf hun indiensttreding (voor 1 november) en binnen het kalenderjaar van indiensttreding.	<u>De maand waarin de werknemer 35 jaar wordt</u> of in dienst treedt nadat hij deze leeftijd heeft bereikt. Het recht loopt tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 45 jaar wordt bereikt.	<u>De maand waarin de werknemer de vereiste leeftijd (45, 50 of 55 jaar) bereikt</u> of de dag van indiensttreding indien hij in dienst treedt nadat hij deze leeftijd heeft bereikt.
Basis van het recht	De werknemer verwerft het recht op basis van zijn prestaties of gelijkgestelde periodes <u>in het lopende kalenderjaar.</u>		
Gelijkgestelde periodes	Dezelfde periodes als bij wettelijke verlofdagen zijn gelijkgesteld. ¹ Bv bij ziekte zijn de eerste 12 maanden gelijkgesteld Een begonnen maand wordt als volledige maand geteld. Dus indien een deel maar niet de volledige maand gepresteerd of gelijkgesteld is, telt de ganse maand mee.	Dezelfde periodes als bij wettelijke verlofdagen zijn gelijkgesteld. ² Bv bij ziekte zijn de eerste 12 maanden gelijkgesteld Een begonnen maand wordt als volledige maand geteld. Dus indien een deel maar niet de volledige maand gepresteerd of gelijkgesteld is, telt de ganse maand mee.	Alle periodes waarvoor een loon door de werkgever wordt toegekend, zijn gelijkgesteld. ³ Bv. bij ziekte is de eerste maand tijdens gewaarborgd loon gelijkgesteld. Volledige proportionaliteit t.o.v. effectieve prestaties of gelijkstellingen.
Ingaan van leeftijdsverhogingen		Vanaf de maand waarin de leeftijd van 35 bereikt wordt.	Vanaf de maand waarin de leeftijd bereikt wordt.
Hoeveel uur bedraagt 1dag?	7,6 uren	7,6 uren	8 uur, proportioneel toe te passen voor deeltijdsen
Recht deeltijdsen	De deeltijdse werknemers krijgen een aantal dagen in verhouding tot hun tewerkstellingstijd.	De deeltijdse werknemers krijgen een aantal dagen in verhouding tot hun tewerkstellingstijd.	Het recht wordt voor deeltijdse werknemers proportioneel berekend.

Modaliteiten van opname	De opname van de dagen gebeurt in akkoord tussen werkgever en werknemer binnen het kalenderjaar. Heeft de werknemer bij het einde van het kalenderjaar of bij zijn uitdiensttreding deze conventionele verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet genomen, dan ontvangt hij een loon gelijk aan het aantal overeenkomende arbeidsuren vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.	De opname van de dagen gebeurt in akkoord tussen werkgever en werknemer binnen het kalenderjaar. Heeft de werknemer bij het einde van het kalenderjaar of bij zijn uitdiensttreding deze conventionele verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet genomen, dan ontvangt hij een loon gelijk aan het aantal overeenkomende arbeidsuren vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.	De modaliteiten van opname worden op het niveau van de voorziening bepaald bij cao. Indien er geen lokale cao is, wordt de helft van de vrijgestelde uren opgenomen in volledige dagen volgens het rooster van die dag. De andere helft van de vrijgestelde uren kan worden opgenomen in uren.
--------------------------------	---	---	---

²Worden voor de berekening van de vakantie niet gelijkgesteld:

- de afwezigheden voor dwingende familiale redenen
 - het toegestane verlof zonder wedde
 - de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding
 - ongerechtvaardigde afwezigheden
- de periode volledige loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, tijdskrediet

²Worden voor de berekening van de vakantie niet gelijkgesteld:

- de afwezigheden voor dwingende familiale redenen
 - het toegestane verlof zonder wedde
 - de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding
 - ongerechtvaardigde afwezigheden
- de periode volledige loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, tijdskrediet

³ De schorsingen waarvoor een loon wordt toegekend zijn:

- vakantiedagen;
 - feestdagen;
 - de onderbroken arbeidsdag (gewaarbord dagloon);
 - afwezigheden omwille van familiegebeurtenissen, vervulling staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten, verschijning voor het gerecht (klein verlet);
 - afwezigheid omwille van zwangerschapsonderzoeken;
 - de eerste maand ziekte of ongeval;
 - de eerste maand beroepsziekte of arbeidsongeval;
 - de eerste maand arbeidsongeschiktheid naar aanleiding van zwangerschap of bevalling buiten de periode van moederschapsrust;
 - educatief verlof;
 - politiek verlof;
- de eerste zeven dagen tijdelijke werkloosheid van arbeiders omwille van een technische stoornis.