Febelgra united in graphics

DECEMBERAFREKENING EN UITBETALING VAN NIET-OPGENOMEN WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

BEDIENDEN (PC 200)

1. SITUERING

Een decemberafrekening is een afrekening van het vakantiegeld voor bedienden (PC 200) die in de loop van het kalenderjaar hun gemiddelde wekelijkse arbeidsduur hebben verminderd, bijvoorbeeld door deeltijds tijdskrediet, ouderschapsverlof, medische bijstand, enz.

De wettelijke vakantierechten worden opgebouwd op basis van de prestaties tijdens het voorgaande kalenderjaar (het vakantiedienstjaar). Een werknemer kan echter maximaal vier weken vakantie opnemen in het arbeidsstelsel waarin hij op het ogenblik van de vakantieopname werkt.

Wanneer een bediende minder uren per week gaat werken, kan hij daardoor mogelijk niet alle opgebouwde vakantiedagen opnemen. Om dit verlies aan vakantierechten financieel te compenseren, moet de werkgever in december een afrekening van het nog verschuldigde enkel en dubbel vakantiegeld uitvoeren. Dit wordt ook **regularisatievakantiegeld** genoemd.

Deze afrekening gebeurt steeds in december, ongeacht het tijdstip waarop de arbeidsduur werd verminderd, en indien van toepassing opnieuw in december van het daaropvolgende jaar.

Daarnaast moet de werkgever in december het enkel vakantiegeld uitbetalen voor wettelijke vakantiedagen die wegens bepaalde schorsingen niet konden worden opgenomen en die naar de volgende twee kalenderjaren worden overgedragen.

In dit infoblad zetten we de toepasselijke regels voor beide situaties op een rij.

2. DECEMBERAFREKENING

2.1 Voor wie wordt een decemberafrekening opgemaakt?

Voor bedienden (PC 200) die bij dezelfde werkgever hun gemiddelde wekelijkse arbeidsduur hebben verminderd en daardoor hun opgebouwde vakantierechten niet volledig kunnen opnemen.

De afrekening gebeurt in december van het jaar waarin de arbeidsduur wordt verminderd en opnieuw in december van het daaropvolgende jaar, voor zover er nog vakantiegeld verschuldigd is.

2.2 Waaruit bestaat de afrekening?

De afrekening omvat:

- Het enkel vakantiegeld voor de opgebouwde vakantiedagen die niet konden worden opgenomen.
- Het nog verschuldigde dubbel vakantiegeld.

2.3 Vermindering van de prestaties bij het begin van het kalenderjaar.

Voorbeeld: Een bediende werkt in 2025 voltijds (5 dagen per week) en bouwt daardoor 20 wettelijke vakantiedagen op voor 2026.
Vanaf **1 januari 2026** schakelt de bediende over naar een 4/5-regime (4 dagen per week). Hierdoor kan hij in 2026 maximaal **16 vakantiedagen** opnemen (20 x 4/5).

- In december 2026 maakt de werkgever een afrekening van het nog verschuldigde enkel en dubbel vakantiegeld, ter compensatie van de opgebouwde vakantierechten die niet konden worden opgenomen.

2.4 Vermindering van de prestaties in de loop van het kalenderjaar

Voorbeeld: Een bediende werkt in 2025 voltijds (5 dagen per week) en bouwt daardoor 20 wettelijke vakantiedagen op voor 2026.

- In juni 2026 neemt de bediende 10 vakantiedagen op.
- Op **1 augustus 2026** schakelt hij voor onbepaalde duur over naar een 4/5-regime (4 dagen per week).
- De resterende 10 vakantiedagen worden omgerekend naar het nieuwe arbeidsstelsel: **10 x 4/5 = 8 vakantiedagen**.
- De bediende kan in 2026 nog 8 vakantiedagen opnemen. In december 2026 maakt de werkgever een afrekening van het nog verschuldigde enkel en dubbel vakantiegeld.

Wat gebeurt er in 2027?

Op basis van zijn tewerkstelling in 2026 bouwt de bediende voor 2027 ongeveer **19 vakantiedagen** op, uitgedrukt in een vijfdagenweek:

(20 x 7/12 + 16 x 5/12) = 18,33 dagen.

Aangezien de bediende in 2027 nog steeds in een 4/5-regime werkt, kan hij maximaal 16 vakantiedagen opnemen.

In december 2027 volgt opnieuw een afrekening van het nog verschuldigde enkel en dubbel vakantiegeld.

3. UITBETALING NIET-OPGENOMEN WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN (sinds 2024)

3.1 Wanneer mogen werknemers wettelijke vakantiedagen overdragen?

Sinds het vakantiejaar 2024 kunnen arbeiders en bedienden hun niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen onder bepaalde voorwaarden overdragen naar de volgende twee kalenderjaren:

- Als op het einde van het vakantiejaar blijkt dat zij die **onmogelijk** konden opnemen omwille van **bepaalde redenen**;
- Als zij deze niet konden opnemen door **overmacht**, zonder dat er recht is op overdracht (bijvoorbeeld werkverwijdering bij zwangerschap).

3.2 Voor welke werknemers geldt de uitbetaling van de wettelijke vakantiedagen?

De uitbetaling op het einde van het vakantiejaar geldt voor bedienden. Arbeiders ontvangen hun vakantiegeld via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV), ongeacht of zij alle wettelijke vakantiedagen effectief opnemen.
Voor bedienden moet de werkgever het enkel vakantiegeld voor de niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen uiterlijk op 31 december van het vakantiejaar uitbetalen.
Wanneer de overgedragen vakantiedagen later worden opgenomen, wordt hiervoor geen vakantiegeld meer betaald.

3.3 Wanneer is de overdracht van de wettelijke vakantiedagen mogelijk?

De overdracht is uitsluitend toegestaan wanneer de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen onmogelijk kon opnemen wegens één van de volgende schorsingsgronden:

- Erkende arbeidsongevallen of beroepsziektes
- Andere ongevallen of ziektes
- Moederschapsrust
- Geboorteverlof (omgezette moederschapsverlof)
- Profylactisch verlof
- Geboorteverlof (oude vaderschapsverlof)
- Adoptieverlof
- Pleegzorgverlof
- Pleegouderverlof

De niet-opgenomen vakantiedagen kunnen worden opgenomen gedurende de **24 maanden die volgen op het einde van het oorspronkelijke vakantiejaar**.

Voorbeeld: Een werknemer die zijn wettelijke vakantiedagen in 2026 wegens langdurige ziekte onmogelijk kon opnemen, kan deze dagen nog opnemen tot en met 31 december 2028.

Nog vragen?

Contacteer Kelly Ciancimino

HR & Social Affairs Advisor

kelly.ciancimino@febelgra.be

+32 2 680 06 67