

## **Jaarlijkse vakantie**

De vakantieperiodes worden plaatselijk vastgesteld in overleg tussen werknemers- en werkgeversorganisaties. Het gaat om aanbevolen data die louter indicatief zijn. Deze aanbevelingen worden door de ondernemingen gewoonlijk opgevolgd.

In feite bevat de organieke reglementering van de jaarlijkse vakantie twee verschillende vakantiestelsels: de individuele vakantie en de collectieve sluiting.

Wanneer de onderneming een stelsel van individuele jaarlijkse vakantie toepast, worden de vakantiedata vastgesteld op basis van een akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Terwijl de werknemer met vakantie is, blijft de onderneming produceren (geen bedrijfs sluiting).

Past het bedrijf een stelsel van collectieve sluiting toe, dan wordt de onderneming gedurende een periode van het jaar gesloten en gaan alle werknemers tegelijk met vakantie. Het productieproces wordt in deze periode stopgezet.

Het vaststellen van collectieve sluitingsdata gebeurt op bedrijfsniveau door het inschrijven van de bewuste periode in het arbeidsreglement van de onderneming. Hieruit volgt dat de tabellen met de vakantiedata gewone aanbevelingen bevatten. Dit betekent ook dat een onderneming die tijdens een andere dan de aanbevolen periode wil sluiten, dit natuurlijk kan doen (met akkoord van de werknemers of van de vakbondsafvaardiging indien er een in de onderneming bestaat).

### **Meer weten over jaarlijkse vakantie?**

## **Feestdagen**

Krachtens de wet van 4 januari 1974 betreffende de wettelijke feestdagen ontvangt iedere werknemer die arbeid verricht in dienst van een werkgever (een arbeider, een bediende, een stagiair of een leerling) zijn normale loon en mag hij, in principe, niet worden tewerkgesteld gedurende de tien wettelijke feestdagen van het kalenderjaar.

Het kalenderjaar omvat tien feestdagen. Deze feestdagen moeten samenvallen met een normale activiteitsdag. Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen:

- door een beslissing van het paritair comité. Deze beslissing moet worden genomen vóór 1 oktober van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de te vervangen feestdag valt.
- bij ontstentenis van een beslissing van het paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, kan de vervangingsdag op het niveau van de onderneming worden vastgesteld door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging, door een akkoord met de werknemers.
- wanneer er geen collectieve beslissing is, vloeien de maatregelen voort uit een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer.
- bij gebrek aan een beslissing wordt de feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op de feestdag volgt.

### **Meer weten over de feestdagen?**

## **Rustdagen**

In de bouw gebeurt de arbeidsduurvermindering (zowel voor arbeiders als voor bedienden) door het toekennen van 12 rustdagen per jaar. Op die manier wordt de reële wekelijkse arbeidsduur, die nog steeds 40 uur bedraagt, op jaarbasis teruggebracht tot 38 uur.

De wettelijke basis voor de regeling van de rustdagen wordt in de eerste plaats gevormd door het KB nr. 213 van 26 september 1983. Op grond van dit KB hebben de bouwvakarbeiders elk jaar recht op 6 rustdagen. De andere 6 rustdagen worden toegekend op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst die telkens gesloten wordt in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Gewoonlijk worden de data voor de meeste rustdagen tijdens de eindejaarsperiode vastgelegd.

### **Meer weten over rustdagen?**