

ADVIES Nr. 2.268

---

Zitting van dinsdag 21 december 2021

---

Overeenstemming van de bepalingen inzake jaarlijkse vakantie met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

x                      x                      x

## **ADVIES Nr. 2.268**

---

Onderwerp: Overeenstemming van de bepalingen inzake jaarlijkse vakantie met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

---

Bij brief van 1 maart 2021 heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, minister van Economie en Werk, de Nationale Arbeidsraad ervan in kennis gesteld dat de diensten van de Europese Commissie aandringen op een snelle aanpassing van de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie, teneinde deze in conformiteit te brengen met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De aan de Raad voorgelegde adviesaanvraag heeft derhalve betrekking op twee ontwerpteksten tot wijziging van de Belgische reglementering om deze in overeenstemming te brengen met de richtlijn. Het gaat om een voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 3 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, gecoördineerd op 28 juni 1971 en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Bij het ontwerp van koninklijk besluit is ook een verslag aan de Koning gevoegd.

Bij brief van 19 juli 2021 heeft de minister van Economie en Werk de Raad herinnerd aan zijn voornoemde adviesaanvraag en aan de urgentie waarmee een oplossing moet worden gevonden om te vermijden dat de Europese Commissie een formele inbreukprocedure instelt tegen België.

In zijn brief schrijft de minister dat indien de Raad er niet in slaagt uiterlijk op 15 september een advies uit te brengen, hij zich verplicht zal weten het legislatief proces verder te zetten zonder advies van de sociale partners.

De bespreking van deze problematiek werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 21 december 2021 navolgend advies uitgebracht.

x x x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP VAN DIT ADVIES EN RETROAKTEN**

- A. Bij brief van 1 maart 2021 heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, de Nationale Arbeidsraad ervan in kennis gesteld dat de diensten van de Europese Commissie aandringen op een snelle aanpassing van de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie, teneinde deze in conformiteit te brengen met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 (hierna “de richtlijn”) betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De opmerkingen van de Europese Commissie hebben betrekking op het feit dat de Belgische reglementering een werknemer voor wie het om bepaalde redenen onmogelijk was al zijn vakantiedagen in het vakantiejaar op te nemen, niet toestaat zijn vakantiedagen ook na dat vakantiejaar over te dragen.

De Europese Commissie stelt tevens vast dat de Belgische reglementering een werknemer ook niet toestaat zijn vakantiedagen op een later tijdstip op te nemen indien zich tijdens zijn vakantieperiode een ziekte voordoet, waardoor hij de vakantiedagen die samenvallen met zijn ziekte verliest. Deze twee onmogelijkheden zijn in strijd met artikel 7 van de richtlijn, dat bepaalt dat “de lidstaten de nodige maatregelen [treffen] opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend”.

Het door de richtlijn toegekende recht op vier weken vakantie met behoud van loon per periode van 12 maanden heeft een tweeledig doel: enerzijds uitrusten van de uitvoering van de taken die de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten, en anderzijds beschikken over een periode voor ontspanning en vrije tijd.

In die optiek benadrukte de Commissie dat de richtlijn tot doel heeft de gezondheid en veiligheid van de werknemers beter te beschermen, met name door ervoor te zorgen dat alle werknemers beschikken over de minimumperiodes voor jaarlijkse vakantie die noodzakelijk worden geacht om hen van vermoeidheid te laten herstellen en hun gezondheid en welzijn op de lange termijn te vrijwaren.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft overigens in verschillende beslissingen geoordeeld dat artikel 7 van de richtlijn lidstaten niet het recht geeft voorwaarden op te leggen voor het recht op of de toekenning van een jaarlijkse vakantie met behoud van loon die in de praktijk zouden beletten dat werknemers de door dit artikel gewaarborgde rechten uitoefenen, wat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers in gevaar dreigt te brengen en dus zou indruisen tegen de doelstellingen van de richtlijn.

De aan de Raad voorgelegde adviesaanvraag heeft derhalve betrekking op twee ontwerp teksten tot wijziging van de Belgische reglementering om deze in overeenstemming te brengen met de richtlijn. Het gaat om een voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 3 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, gecoördineerd op 28 juni 1971 en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Bij het ontwerp van koninklijk besluit is ook een verslag aan de Koning gevoegd.

- B. Bij brief van 19 juli 2021 heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk de Raad herinnerd aan zijn voornoemde adviesaanvraag en aan de urgentie waarmee een oplossing moet worden gevonden om te vermijden dat de Europese Commissie een formele inbreukprocedure instelt tegen België.

In zijn brief schrijft de minister dat indien de Raad er niet in slaagt uiterlijk op 15 september een advies uit te brengen, hij zich verplicht zal weten het legislatief proces verder te zetten zonder advies van de sociale partners.

- C. Er moet aan herinnerd worden dat in de vorige legislatuur de toenmalige minister van Werk, de heer K. Peeters, op 14 juni 2017 reeds een soortgelijke adviesaanvraag heeft ingediend bij de Raad.

De Raad heeft destijds reeds een reeks werkzaamheden verricht in samenwerking met de beleidscellen Werk en Sociale Zaken. Toen hebben talrijke uitwisselingen plaatsgevonden tussen de autoriteiten, de sociale partners en de Europese Commissie over de exacte reikwijdte van de door laatstgenoemde geëiste wijzigingen van de reglementering. Na die uitwisselingen werden de ter advies voorgelegde ontwerp teksten herwerkt en verduidelijkt. De sociale partners onderzochten verscheidene alternatieven om te voldoen aan de Europese richtlijn en jurisprudentie.

Door dit grondig te onderzoeken, is het de Raad duidelijk geworden dat de gevraagde wijzigingen aan de reglementering in de praktijk een aanzienlijke impact hebben op de manier waarop het stelsel der jaarlijkse vakantie in de private sector is georganiseerd, maar ook gevolgen heeft voor andere sociale reglementeringen, waardoor er tijd nodig is om grondig na te gaan hoe het best aan de Europese eisen kan worden voldaan zonder de algemene principes waarop de Belgische sociale regelgeving gestoeld is, ter discussie te stellen.

- D. De werkzaamheden van de Raad werden uiteindelijk in 2020 en begin 2021 onderbroken door de uitbraak van de Covid-19-pandemie die zowel België als de hele wereld trof. Daardoor moest de Raad zich concentreren op de dringende maatregelen die getroffen moesten worden om de sociale rechten van de werknemers en werkgevers te vrijwaren tijdens de gezondheids crisis.
- E. Er moet dus nogmaals aan herinnerd worden dat bovengenoemde opmerkingen van de Europese Commissie met betrekking tot het Belgisch stelsel der jaarlijkse vakantie volgen op een eerste ingebrekestelling van de Belgische staat door de Commissie, betekend op 16 oktober 2008, wegens het niet in overeenstemming brengen van de regelgeving inzake de jaarlijkse vakantie met artikel 7 van de richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Deze ingebrekestelling heeft geleid tot de adviezen van de Raad nr. 1.791 van 20 december 2011, nr. 1.795 van 7 februari 2012 en nr. 1.797 van 4 april 2012, en tot de invoering van het stelsel van de aanvullende vakantie in geval van aan- of hervatting van een activiteit.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Voorafgaande overwegingen

1. De Raad heeft de adviesaanvragen die hem werden voorgelegd teneinde de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende bepaalde aspecten van de arbeidsorganisatie, zorgvuldig bestudeerd.

Tijdens zijn werkzaamheden kon hij steeds rekenen op de waardevolle medewerking van de huidige en toenmalige beleidscellen, Werk en Sociale Zaken, alsook van de FOD Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) en het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV), die hij dan ook van harte wil bedanken.

2. De Raad wijst erop dat hij een grondige beschouwing en bespreking heeft verricht van de bovengenoemde problematiek en van de oplossingen die zouden kunnen worden overwogen om de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn en jurisprudentie.

Die grondige bespreking heeft aan het licht gebracht dat de door de Europese Commissie geëiste wijzigingen aan de reglementering een aanzienlijke impact hebben op de manier waarop het stelsel der jaarlijkse vakantie is georganiseerd, maar ook belangrijke gevolgen heeft voor andere sociale reglementeringen, waardoor er tijd nodig was om na te gaan wat de omvang daarvan is.

De Raad herinnert er in dit verband aan dat de Belgische regelgeving inzake jaarlijkse vakantie in de private sector zo'n zestig jaar oud is en berust op sociaal overleg, wat resulteert in een regelgeving van algemene strekking. Deze reglementering vormt, zowel wat betreft de rechten en plichten voor werknemers en werkgevers die eruit voortvloeien als wat betreft de structuren die belast zijn met de tenuitvoerlegging en de uitvoeringsmodaliteiten, een essentieel element voor het handhaven van de sociale vrede in België.

Bovendien vormt het goed beheer van de vakantierechten een aanzienlijke administratieve last voor de ondernemingen, vakantiefondsen en sociale secretariaten.

Deze reglementering is het resultaat van sociaal overleg en is gebaseerd op evenwichten die in de loop der tijd werden opgebouwd en onderhandeld, waardoor passende oplossingen nodig zijn. Elke verandering aan de reglementering inzake jaarlijkse vakantie vereist derhalve een mogelijk tijdrovende onderhandelingsprocedure om tot een evenwichtige consensus te komen.

Bij de grondige beschouwing die de Raad heeft verricht om tot oplossingen te komen die rekening houden met de bekommernissen van alle betrokken partijen, stond de voortdurende zorg centraal om de evenwichten waaraan zo lang is gebouwd, niet in het gedrang te brengen.

In diezelfde geest wijst de Raad erop dat de oplossingen waarover lang werd onderhandeld en die hij in dit advies wil formuleren, een ondeelbaar geheel vormen dat een globale en passende uitvoering vereist, waar hij ten volle bij betrokken wil worden.

3. De Raad zal de verschillende voornoemde problematieken opsommen en daarbij de beginselen uiteenzetten van de oplossingen die hij heeft gevonden. Hij wil ook aangeven welke veranderingen moeten worden aangebracht in de ter advies voorgelegde wetgevende en regelgevende teksten, indien deze afwijken van de aanbevolen oplossingen.

Voor de andere sociale reglementeringen die indirect worden getroffen door de afhandeling van deze problematiek, wil hij eveneens opsommen welke wijzigingen daarin noodzakelijk worden (met name op het niveau van de ZIV-reglementering en de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Hij vraagt derhalve ervoor te zorgen dat de verschillende wijzigingen aan de reglementering gelijktijdig worden uitgevoerd en in werking treden, om de rechtszekerheid voor alle actoren te waarborgen.

Hij geeft alvast aan dat de oplossingen die hij in dit advies voorstelt, van dien aard zijn dat zij een grondige herschrijving van de ter advies voorgelegde wetgevende en regelgevende teksten vereisen.

B. De mogelijkheid om vakantiedagen over te dragen die wegens verschillende oorzaken voor arbeidsonderbreking niet werden opgenomen in het vakantiejaar

1. Situering van het probleem

De Raad stelt vast dat naast de voornoemde bepaling van artikel 7 van de richtlijn, volgens dewelke “de lidstaten de nodige maatregelen [treffen] opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend”, de Europese jurisprudentie zich ook heeft uitgesproken over de noodzaak om het recht op jaarlijkse vakantie te kunnen behouden en over te kunnen dragen indien het onmogelijk is deze op te nemen tijdens het vakantiejaar omwille van een ziekte, moederschapsrust of andere oorzaken van schorsing die hieronder worden opgesomd.

Zo heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie verklaard dat “artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken volgens welke het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode, ook wanneer de werknemer met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele referentieperiode en zijn arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd tot het einde van zijn arbeidsverhouding, waardoor hij geen gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.”<sup>1</sup>

Volgens de jurisprudentie van de Europese Unie<sup>2</sup> geldt hetzelfde voor werkneemsters in zwangerschapsverlof. De werkneemster dient te beschikken over een recht op vakantie los van het zwangerschapsverlof; de opname van deze vakantiedagen moet kunnen worden uitgesteld naar een latere datum.

Uit de gecombineerde lezing van de richtlijn en de Europese jurisprudentie ter zake, erkent de Raad in dit verband dat werknemers voor wie het om bepaalde redenen onmogelijk is al hun vakantiedagen in het vakantiejaar op te nemen, het recht moeten hebben hun resterende vakantiedagen later op te nemen. Uit die Europese jurisprudentie<sup>3</sup> blijkt dat hiervoor een bijkomende termijn van ten minste 15 maanden moet worden voorzien.

---

<sup>1</sup> Het arrest Schultz-Hoff e.a., C-350/06 van 20 januari 2009.

<sup>2</sup> Zie het arrest Merino Gomez, C-342/01 van 18 maart 2004.

<sup>3</sup> Zie het arrest C-214/10-KHS van 22 november 2011.



De Raad herinnert er echter aan dat in de bestaande Belgische reglementering, de werknemer wel vakantiegeld ontvangt voor de resterende vakantiedagen, maar dat die vakantiedagen zelf niet naar een volgend jaar kunnen worden overgedragen. De ziekenfondsen “erkennen” geen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor het aantal niet-opgenomen vakantiedagen die door dit vakantiegeld worden gedekt. Krachtens de huidige ZIV-wetgeving is het namelijk niet mogelijk om het vakantiegeld voor niet-opgenomen vakantiedagen te cumuleren met de arbeidsongeschiktheidsuitkering die door het ziekenfonds wordt betaald. Momenteel wordt de werknemer dus door zijn ziekenfonds gevraagd om een “theoretische vakantieperiode” te kiezen, tijdens dewelke zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt uitbetaald.

Derhalve moet het mogelijk worden gemaakt dat een werknemer die zijn wettelijke vakantiedagen niet kan opnemen, deze kan behouden en kan overdragen naar een periode die volgt op dit vakantiejaar, teneinde te voldoen aan artikel 7 van de richtlijn.

Hoewel de Raad het ermee eens is dat deze mogelijkheid moet worden gecreëerd, mag niet uit het oog verloren worden dat dit beginsel omzetten in de formulering van teksten tot wijziging van de reglementering, een reeks praktische moeilijkheden met zich meebrengt die verband houden met de manier waarop het stelsel der jaarlijkse vakantie in de private sector is georganiseerd. Het heeft eveneens gevolgen voor andere sociale reglementeringen, zoals hiervoor reeds werd vermeld.

## 2. Voorstellen voor oplossingen in het licht van de voorgelegde ontwerp teksten

### a. Het begrip “vakantiedienstjaar” (wetsontwerp en artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit)

De Raad constateert dat de bovenvermelde bepalingen het begrip “vakantiedienstjaar”, dat bepalend is voor de berekening van de vakantieperiode, wijzigen.

Hij herinnert eraan dat er in België twee systemen bestaan om de referentieperiode voor het berekenen van de duur van de wettelijke vakantie te bepalen: ofwel valt deze referentieperiode samen met het vakantiejaar zelf (dit is het jaar waarin de vakantie wordt opgenomen), ofwel geldt het kalenderjaar voorafgaand aan het vakantiejaar als referentieperiode. Het eerste systeem wordt vaak toegepast in het openbaar ambt, terwijl voor de werknemers die onder het toepassingsgebied van de voornoemde wetten inzake jaarlijkse vakantie vallen, het tweede systeem wordt gebruikt en deze referentieperiode “het vakantiedienstjaar” wordt genoemd.

De Raad merkt in dit verband op dat het wetsontwerp en artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit deze verwijzing naar het vorige kalenderjaar schappen zonder ze te vervangen door een andere periode. Bijgevolg zou er geen duidelijke periode meer zijn om de referentieperiode te bepalen waarmee de rechten inzake vakantie (vakantiedagen en vakantiegeld) kunnen worden vastgesteld.

Hij is van mening dat deze wijziging bijgevolg tot verwarring en onzekerheid dreigt te leiden ten aanzien van een reglementering die, in haar huidige vorm, in de dagelijkse praktijk goed gekend is door ondernemingen en hun dienstverleners, alsook in de Belgische jurisprudentie en rechtsleer, en dat zij weinig of geen problemen stelt.

Hij vestigt er ook de aandacht op dat noch de Europese richtlijn, noch de Europese jurisprudentie voorwaarden stelt voor de manier waarop de referentieperiode voor de berekening van de vakantie duur in de lidstaten moet worden vastgelegd. Hij is dus van oordeel dat het niet nodig is het begrip vakantie dienstjaar aan te passen om de Belgische reglementering in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn.

Hij vraagt derhalve dat de definitie van dit begrip behouden blijft, aangezien die gebaseerd is op een praktijk die al vele jaren bekend is bij alle gebruikers en zo wordt vermeden dat de praktische toepassing van het hele stelsel der jaarlijkse vakantie in het gedrang komt.

Zoals hij reeds benadrukte in zijn advies nr. 1.791, biedt het gebruik van dit begrip bovendien een reeks voordelen, namelijk een onbetwistbare berekeningsbasis en definitieve, controleerbare en betrouwbare gegevens die gebruikt worden door werkgevers, vakantiefondsen, werknemers en sociale secretariaten.

De Raad wijst er voorts op dat het vakantie dienstjaar steeds het referentiejaar is voor de berekening van de vakantie rechten, ongeacht of de vakantie dagen konden worden opgenomen of werden overgedragen.

Hij vraagt dan ook dat het ter advies voorgelegde wetsontwerp en ontwerp van koninklijk besluit in die zin worden aangepast en dat erop wordt toegezien dat het behoud van de huidige definitie van het begrip "vakantie dienstjaar" geen gevolgen heeft voor de nieuwe bekrachtiging van het recht op de overdracht van niet-opgenomen vakantie dagen.

*b. De duur van de overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen en de praktische tenuitvoerlegging van dit recht (artikelen 2, 4, 5 en 6 van het ontwerp van KB)*

De Raad merkt op dat artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit nieuwe bepalingen toevoegt aan artikel 64 van het koninklijk besluit inzake vakantie dat bepaalt hoe de vakantiedagen opgenomen moeten worden en met name het feit dat zij moeten worden opgenomen binnen de twaalf maanden na het einde van het vakantiedienstjaar. Zo wordt er een 1/1<sup>o</sup> en een 1/2<sup>o</sup> ingevoegd in artikel 64 van genoemd KB om het recht op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen te bekrachtigen.

Hij merkt meer bepaald op dat punt 1 van artikel 5 van het ontwerp van KB het voortaan mogelijk maakt niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen naar het volgende vakantiejaar en dat het een onbeperkte overdracht toestaat in geval van moederschapsrust of overdracht daarvan in hoofde van de vader in geval van overlijden van de moeder. Punt 2 van artikel 5 van het ontwerp van KB bepaalt dat voor andere redenen voor onderbreking, zoals een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een gewone ziekte, een gewoon ongeval, een profylactisch verlof of een vaderschapsverlof, zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of een volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, een adoptieverlof, een verlof voor pleegzorg zoals bedoeld in artikel 30 quater van voornoemde wet van 3 juli 1978 of een pleegouderverlof zoals bedoeld in artikel 30 sexies van diezelfde wet, de vakantiedagen die niet konden worden opgenomen omwille van voornoemde oorzaken van arbeidsonderbreking, binnen de 15 maanden na het einde van het vakantiejaar moeten worden toegekend.

De Raad stelt aldus vast dat bij moederschapsrust of overdracht daarvan in hoofde van de vader in geval van overlijden van de moeder, de overdracht van de vakantie voor onbepaalde tijd wordt vastgelegd in dit ontwerp van koninklijk besluit.

Hij wijst erop dat volgens de Europese jurisprudentie, de richtlijn “niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die voorwaarden voor de uitoefening van het uitdrukkelijk door deze richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie stelt, zelfs met inbegrip van het verlies van dit recht aan het einde van een referentieperiode of een overdrachtsperiode, mits de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat, daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van het hem door de richtlijn verleende recht gebruik te maken.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Zie het arrest Schultz-Hoff e.a., C-350/06 van 20 januari 2009.

Het is met andere woorden van belang dat de werknemer zijn recht op overdracht kan uitoefenen door de precieze modaliteiten hiervoor vast te stellen, waarbij moet worden vermeden dat deze uitvoeringsmodaliteiten onwerkbaar worden gemaakt zodat het recht op overdracht niet effectief uitgeoefend kan worden.

Met het oog op de vereenvoudiging van het beheer van de vakantie, is de Raad van oordeel dat er, om de periode te bepalen waarin de overgedragen vakantiedagen kunnen worden opgenomen, een uniforme overdrachtsduur moet worden vastgesteld die van toepassing is op alle voornoemde oorzaken van onderbreking, met inbegrip van voornoemde gevallen van moederschapsrust. Hij vraagt derhalve dat punt 1°/1 van artikel 64, zoals opgenomen in artikel 5 van het ontwerp van KB, wordt geschrapt en dat de verwijzingen naar artikelen 16, 3° en 4° en 41, 3° en 4° aan punt 1°/2 (dat één enkel lid wordt) van artikel 64 worden toegevoegd. Ter wille van de samenhang moet dit onderscheid in de overdrachtsduur verder eveneens geschrapt worden in de artikelen 2 tot 7 van het ontwerp van koninklijk besluit.

Volgens punt 2 van artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit, stelt de Raad vast dat de periode van 12 maanden volgend op het vakantiedienstjaar waarin de vakantie in principe moet worden toegekend, wordt verlengd met een bijkomende periode van 15 maanden wanneer de vakantie niet opgenomen kan worden tijdens deze initiële periode van 12 maanden omwille van de verschillende oorzaken van arbeidsonderbreking die hierboven uiteen werden gezet, met uitzondering van moederschapsrust.

Wat de duur van de overdrachtsperiode betreft, heeft de Raad gemerkt dat het Hof van Justitie erop aandringt dat een overdrachtsperiode aanzienlijk langer moet zijn dan de referteperiode waarvoor ze wordt toegekend. In België is die referteperiode 12 maanden.

Hij wil verder benadrukken dat een verlenging met 15 maanden van de termijn waarbinnen de vakantiedagen opgenomen moeten worden, uit praktisch oogpunt tot gevolg heeft dat er in de vakantierekening een onderscheid moet worden gemaakt tussen de vakantiedagen die vóór 31 maart moeten worden opgenomen en de vakantiedagen waarvoor de opnametermijn loopt tot 31 december. Om de samenhang met andere bepalingen inzake de vakantieperiode en de toekenning van vakantie te waarborgen en om verdere administratieve complicaties en aanpassingen bij het digitale beheer zo veel mogelijk te beperken, is het, volgens de Raad, het beste om de referteperiodes en de vakantieperiodes te bepalen op basis van volledige kalenderjaren.

Om al deze redenen zou de Raad dan ook willen dat er wordt voorzien in een uniforme overdrachtsduur van 24 maanden, die van toepassing is op alle voornoemde gevallen van arbeidsonderbreking.

De Raad stelt bovendien voor om de overdrachtsperiode in te laten gaan vanaf het einde van het vakantiejaar, d.w.z. 31 december van het jaar waarin de vakantie niet kon worden opgenomen, en dat deze periode dus afloopt op 31 december van het vakantiejaar plus 2 jaar.

Verder dient erop te worden gewezen dat dit recht op overdracht enkel betrekking heeft op gevallen van schorsing waarbij de vakantiedagen niet opgenomen konden worden op 31 december van het vakantiejaar. *Onder voorbehoud van deze afwijking, mag er geen breuk zijn met het beginsel dat vakantie moet worden opgenomen binnen de twaalf maanden na het vakantiejaar.* In gevallen van overdracht beveelt de Raad de betrokken ondernemingen en werknemers bovendien aan, met name om het verband te behouden met het vakantiegeld dat wordt betaald voor dagen die niet werden opgenomen op 31 december van het vakantiejaar, dat de niet-opgenomen vakantiedagen zo snel mogelijk moeten worden opgenomen, mits een akkoord tussen werkgever en werknemer, waarbij erop wordt toegezien dat de behoefte aan welzijn van de werknemers wordt verzoend met de noden in verband met de arbeidsorganisatie in de onderneming.

De Raad wijst er eveneens op dat, wat betreft de andere oorzaken van onderbreking, zoals moederschapsrust of vaderschapsverlof zoals bedoeld in artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het verslag aan de Koning met betrekking tot artikel 5 staat dat: "de niet-opgenomen vakantie omwille van [deze oorzaken van onderbreking], [moet (mag)] worden toegekend in een andere periode." Hij verzoekt om schrapping van de term "mogen", om de doeltreffendheid van het recht op vakantie te waarborgen.

De Raad merkt voorts ook nog op dat, ter wille van de samenhang, in artikelen 2 en 4 van het ontwerp van koninklijk besluit de beperking van de duur van de wettelijke vakantie tot maximum 4 weken wordt opgeheven, door een uitzondering op deze duur in te voeren in geval van overdracht van dagen die niet werden opgenomen omwille van één van de in artikel 64 van het KB genoemde oorzaken.

Indien vakantiedagen worden overgedragen na het optreden van één van de voornoemde oorzaken, kan de vakantie immers de duur van vier weken overschrijden in het jaar waarin deze vakantiedagen worden opgenomen.

De Raad stelt ten slotte vast dat artikel 6 van het ontwerp van koninklijk besluit artikel 66 van het vakantie-KB wijzigt, *zodat het recht op vakantiedagen behouden blijft tot aan het einde van het vakantiejaar wanneer zij niet kunnen worden opgenomen wegens andere bepaalde oorzaken van arbeidsonderbreking*. Teneinde dit af te stemmen op artikel 5, moet deze regeling worden aangepast zodat wordt voorzien in een uniforme overdracht van 24 maanden voor alle voornoemde schorsingsgronden en het recht op onbeperkte overdracht in geval van moederschapsrust en daarmee gelijkgesteld verlof wordt geschrapt.

c. De schorsingsgronden die recht geven op overdracht (artikelen 2, 4, 5 en 6 van het ontwerp van KB)

De Raad merkt voorts op dat één van de schorsingsgronden die recht geven op overdracht van de vakantiedagen die niet konden worden opgenomen in het vakantiejaar, volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming is.

Aangezien hij van mening is dat werkverwijdering op zich geen beletsel vormt voor de theoretische uitoefening van het recht op vakantie, wenst hij dat deze grond niet wordt opgenomen in de lijst met gronden die recht geven op overdracht, die in bovenvermelde artikelen van het koninklijk besluit worden opgesomd, om redenen die verband houden met de arbeidsorganisatie, met name in de socialprofitsectoren.

Indien de verwijderde werkneemster echter aan de hand van een medisch getuigschrift dat aan de werkgever wordt overgemaakt, bewijst dat zij haar vakantie om gezondheidsredenen onmogelijk kan opnemen tijdens de periode van werkverwijdering, dan moet zij in aanmerking kunnen komen voor bovenvermeld recht op overdracht.

De tekst van het ontwerp van koninklijk besluit dient dus in die zin aangepast te worden.

De schrapping van werkverwijdering uit de lijst met schorsingsgronden die recht geven op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen mag niets afdoen aan het feit dat de onmogelijkheid om de vakantie op te nemen wegens andere maatregelen voor moederschapsbescherming of de bevallingsrust van 15 weken, wel het recht geeft om niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen.

Volgens de algemene benadering van de Raad, moet op 31 december van het vakantiejaar worden bekeken of het onmogelijk is om de vakantiedagen die omwille van één van de in het ontwerp van KB opgesomde schorsingsgronden niet werden opgenomen, in de laatste dagen van december op te nemen. Zo ja, dan bestaat het recht om de niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen over te dragen.

Aangezien werkverwijdering niet is opgenomen in deze lijst met schorsingsgronden, geeft een werkverwijdering die voortduurt tot het einde van het vakantiejaar geen recht op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen, behalve in het geval dat beschreven wordt in alinea 3 van dit punt B, 2, c. Voor deze dagen moet uiteraard wel het vakantiegeld worden uitbetaald, krachtens artikelen 23 en 67 van het vakantie-KB.

Wanneer daarentegen een werkverwijdering in de loop van het vakantiejaar nog wordt gevolgd door andere perioden van schorsing, en zeker door schorsingsperioden die voortvloeien uit maatregelen voor moederschapsbescherming en de bevallingsrust van 15 weken, bestaat er wel een recht op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen. De voorwaarde is dat die andere schorsingsperioden doorlopen tot aan het einde van het vakantiejaar, of dat, indien zij vlak voor het einde van het jaar zouden eindigen, het saldo nog op te nemen vakantiedagen hoger is dan het aantal resterende werkdagen.

Om de draagwijdte van deze wijzigingen te illustreren en met het oog op de leesbaarheid, vraagt de Raad dat deze toelichtingen worden opgenomen in het verslag aan de Koning dat bij het ontwerp van koninklijk besluit hoort.

C. De voorafbetaling van een verbrekingsvergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen (artikelen 3 en 7 van het ontwerp van KB)

1. Situering van het probleem

De Raad stelt vast dat het overeenkomstig de lezing van artikel 7.2 van de richtlijn ook niet langer mogelijk zal zijn dagen die niet werden opgenomen wegens ziekte of om een andere reden, te vervangen door een financiële vergoeding. Deze bepaling stelt immers het volgende: "De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband."

Hij herinnert er in dit verband aan dat artikel 23 en artikel 67 van het voornoemde koninklijk besluit van 30 maart 1967 voorzien in de uitbetaling van het vakantiegeld wanneer het voor de werknemer onmogelijk is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk op te nemen. Momenteel krijgt hij dus vakantiegeld uitbetaald zonder dat er sprake is van effectieve vakantie, aangezien er in de huidige stand van zaken geen recht bestaat om vakantiedagen later op te nemen.

## 2. Voorstellen voor oplossingen in het licht van de voorgelegde ontwerpteksten

De Raad merkt op dat, om te voldoen aan de richtlijn, artikel 7 van het ontwerp van koninklijk besluit, zoals toegelicht wordt in het bijbehorende verslag aan de Koning, in het vakantie-KB een artikel 67bis wil invoegen dat voorziet in een voorafbetaling van het vakantiegeld dat betrekking heeft op de nog op te nemen vakantiedagen, ten laatste op 31 december van het vakantiejaar.

Volgens datzelfde verslag aan de Koning gaat het om een voorafbetaling van het vakantiegeld voor overgedragen vakantiedagen. Deze voorafbetaling vormt het normale loon van de werknemer tijdens zijn vakantie.

De Raad leidt daaruit af dat het uitbetaalde vakantiegeld derhalve zou veranderen van een financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen in een afzonderlijk loonvoorschot op het vakantiegeld dat betrekking heeft op de overgedragen vakantieperiode, zowel voor arbeiders als voor bedienden.

Er moet nog worden verduidelijkt dat het gaat om een voorafbetaling die betrekking heeft op de vakantiedagen die niet konden worden opgenomen op 31 december van het vakantiejaar. Deze betaling kan echter enkel plaatsvinden op het moment van de loonafrekening met betrekking tot het tijdvak december of als aanvullende afrekening voor het tijdvak december zodra de aan- en afwezigheden van de werknemer tot en met 31 december geregistreerd werden.

Hij geeft in dit verband aan dat het standpunt van de Europese Commissie ook een aanpassing van de ZIV-wetgeving nodig maakt. Krachtens de ZIV-regelgeving, kan een werknemer immers geen aanspraak maken op uitkeringen voor de periode gedekt door het vakantiegeld (artikel 103, §1, 2° van de ZIV-wet, ten uitvoer gelegd door artikel 228 van het ZIV-KB van 3 juli 1996).

De toepassing van dit beginsel leidt er in de praktijk toe dat voor de periode die overeenkomt met de wettelijke vakantiedagen die wegens ziekte of andere schorsingsgronden die met een ZIV-uitkering worden vergoed, niet voor het einde van het vakantiejaar opgenomen konden worden, ZIV-uitkeringen worden geweigerd.



Aangezien het samenvallen van ziekte en vakantie uitdrukkelijk onmogelijk wordt gemaakt door jurisprudentie van de Europese Unie, kan het vakantiegeld dat aan het einde van het jaar wordt uitbetaald, niet langer worden geacht betrekking te hebben op een periode van arbeidsongeschiktheid die door een ZIV-uitkering gedekt wordt.

De Raad verzoekt derhalve om de schrapping van dit cumulatieverbod in de ZIV-wetgeving. Ter wille van de samenhang vraagt hij eveneens dat de ZIV-uitkeringen niet worden geweigerd voor vakantiedagen die samenvallen met een periode van werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.

Daar de uitbetaling van het vakantiegeld wordt beschouwd als een voorafbetaling voor vakantiedagen die later worden opgenomen, is de Raad van mening dat er geen grond meer is om de uitbetaling van ZIV-uitkeringen te weigeren in december van het vakantiejaar waarin de arbeidsongeschiktheid is opgetreden, noch om de werkgever of werknemer hierover te ondervragen.

Gelet op de technische complexiteit en de aanzienlijke praktische gevolgen voor de betrokken werknemers, vraagt de Raad om te worden betrokken bij de wijziging van de wet- en regelgevende teksten op het gebied van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De Raad constateert daarenboven dat artikel 3 van het ontwerp van koninklijk besluit in artikel 46 van het vakantie-KB de verplichting invoert om de overgedragen vakantiedagen op het vakantieattest te vermelden.

Op het moment van de praktische tenuitvoerlegging dient erop te worden toegezien dat wordt gespecificeerd welke informatie via het vakantieattest moet worden meegedeeld zodat de werknemer en de nieuwe werkgever precies kunnen weten hoeveel vakantierechten de werknemer niet heeft opgenomen. Hij neemt zich voor om aan dit punt te werken, in nauwe samenwerking met de sociale secretariaten en de vakantie-regeling voor arbeiders.

D. Het recht van de werknemer om vakantiedagen die hij niet heeft opgenomen wegens een tijdens zijn vakantie opgetreden ziekte, later op te nemen

1. Situering van het probleem

De Raad herinnert eraan dat het tweede bezwaar van de Europese Commissie ten aanzien van de Belgische regelgeving inzake vakantie voortkomt uit het feit dat een werknemer het recht op zijn wettelijke vakantie niet mag verliezen, zelfs niet als hij tijdens de overeengekomen vakantie ziek wordt.

2. Voorstellen voor oplossingen in het licht van de voorgelegde ontwerp teksten

De Raad wijst erop dat artikel 8 van het ontwerp van koninklijk besluit dit probleem wil oplossen door artikel 68 van het vakantie-KB zodanig aan te passen dat in bepaalde gevallen van belet deze dagen niet in mindering worden gebracht op de vakantiedagen en worden ingehaald, en dat in andere gevallen van belet deze dagen niet worden ingehaald indien de dagen van onderbreking wegens andere gespecificeerde gebeurtenissen zich voordoen tijdens de vakantie.

Hij stelt vast dat het dispositief van artikel 8 en het bijbehorende verslag aan de Koning niet met elkaar overeenstemmen wat betreft de lijst van schorsingsgronden die recht geven op de overdracht van vakantie indien zij zich voordoen tijdens de vakantie. Ter wille van de samenhang moeten beide teksten op elkaar worden afgestemd.

Hij herinnert er vooreerst aan dat de overdracht van vakantiedagen naar een volgend kalenderjaar enkel mogelijk is overeenkomstig de in de voorgaande artikelen bepaalde regels.

Hij wijst er vervolgens op dat de wijzigingen aan de ter advies voorgelegde reglementering inzake vakantie beperkt blijven tot het in overeenstemming brengen van deze reglementering met de Europese richtlijn, zonder dat er rekening wordt gehouden met de impact van deze wijzigingen op de aanverwante reglementeringen, aangezien het optreden van een ziekte of ongeval tijdens de vakantie, de vakantie onderbreekt en er dus andere reglementeringen van toepassing worden.

Hetzelfde geldt voor de vergoeding voor ziektedagen tijdens de vakantie, alsook voor de omkaderingsmodaliteiten rondom ziekten of ongevallen die zich voordoen tijdens de vakantie.

De Raad wenste derhalve een aantal elementen te verduidelijken door hierover een reeks voorstellen te doen.

Hij stelt in eerste instantie dat het optreden van een ziekte tijdens de vakantie voortaan eveneens vergoed zal worden via het gewaarborgd loon, zoals ook het geval is bij een ziekte die op een ander moment optreedt, op voorwaarde echter dat er specifieke omkaderingsmodaliteiten worden ingevoerd die toepasbaar zijn op gevallen van ziekte tijdens de vakantie en die op evenwichtige wijze rekening houden met de belangen van zowel werknemers als werkgevers.

Naar zijn mening zijn er specifieke omkaderingsmodaliteiten nodig, gelet op de bijzondere situatie doordat de ziekte zich voordoet tijdens de vakantie, die in een ander land dan België kan plaatsvinden, en doordat er thans een recht op overdracht van de niet-opgenomen vakantiedagen wordt toegekend.

Daartoe dient rekening te worden gehouden met enerzijds de arbeidsorganisatie en de inachtneming van het in de onderneming geldende systeem voor de vakantieplanning. Anderzijds moet de werknemer de mogelijkheid worden geboden om het recht op overdracht voortvloeiend uit een ziekte of ongeval tijdens de vakantie te laten gelden door niet al te omslachtige omkaderingsprocedures, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van werknemers en werkgevers, ook met het oog op administratieve vereenvoudiging.

De omkaderingsmodaliteiten die hij hieronder uiteenzet, zijn zo veel mogelijk en voor zover de situatie het toelaat, geïnspireerd op de bestaande wettelijke modaliteiten zoals bepaald in artikel 31 van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Hij wijst er echter meteen op dat hij, met betrekking tot het bijzondere geval van ziekte of ongeval tijdens de vakantie, verzoekt om de invoeging van een specifiek artikel ter zake in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor zover de vastgestelde regeling afwijkt van de in voornoemd artikel 31 bepaalde regels.

Ziekten of ongevallen die zich voordoen tijdens de vakantie schorten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op en onderbreken de vakantie. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om zijn werkgever onmiddellijk en op eender welke manier (telefoon, e-mail ...) in kennis te stellen van de ziekte of het ongeval die/dat zich tijdens de vakantie heeft voorgedaan. De werknemer moet vervolgens een medisch getuigschrift bezorgen aan de werkgever. Het medisch getuigschrift vermeldt de arbeidsongeschiktheid, de vermoedelijke duur ervan, en of de werknemer het huis al dan niet mag verlaten.

De werknemer moet het medisch getuigschrift binnen de twee werkdagen, te rekenen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid, aan de onderneming versturen of overhandigen, via alle bruikbare communicatiemiddelen (post, e-mail, andere digitale middelen).

Aangezien de werkgever en werknemer duidelijkheid moeten hebben over het statuut van de vakantiedagen die wegens de ziekte of het ongeval werden onderbroken, moet de werknemer de werkgever uitdrukkelijk laten weten dat hij de onderbroken vakantiedagen op een later tijdstip wenst op te nemen, uiterlijk op het moment waarop de werknemer het medisch getuigschrift aan de werkgever bezorgt.

Indien de werknemer gebruik maakt van het modelattest (zie hieronder), wordt dit attest beschouwd als kennisgeving aan de werkgever. Indien de werknemer geen gebruik maakt van dit modelattest, moet hij nog uitdrukkelijk aan de werkgever meedelen dat hij gebruik wil maken van zijn recht om de vakantiedagen over te dragen.

Indien de werknemer niet voldoet aan deze modaliteiten (met uitzondering van het specifieke geval van ziekenhuisopname en overmacht, zie hieronder), kan hij bijgevolg zijn recht op de overdracht van ziektedagen tijdens het vakantiejaar in kwestie niet doen.

Er is een eerste afwijking op de verplichting de werkgever te verwittigen voorzien in geval van ziekenhuisopname tijdens de vakantie. Indien een werknemer in het ziekenhuis wordt opgenomen en zijn recht op onderbreking en overdracht van zijn vakantiedagen wil doen gelden, kan hij de werkgever daarvan binnen een redelijke termijn nadat de ziekenhuisopname heeft plaatsgevonden, in kennis stellen door een duidelijk bewijs van de ziekenhuisopname over te leggen.

Er is een tweede afwijking voorzien in geval van overmacht. Indien de werknemer kan aantonen dat het wegens overmacht niet mogelijk was de hierboven beschreven procedure te volgen, kan hij de werkgever binnen een redelijke termijn na het intreden van de overmacht in kennis stellen. Een geval van overmacht stelt de werknemer echter niet vrij van de verplichting om de ziekte of het ongeval aan de werkgever te melden en de werkgever binnen een redelijke termijn in kennis te stellen van zijn wens om de vakantiedagen over te dragen, eventueel via het modelattest en het overleggen van een medisch getuigschrift.

In geval van collectieve sluiting van de onderneming beveelt de Raad de ondernemingen en werknemers aan om duidelijke informatie te voorzien over hoe de werknemer de werkgever tijdens deze periode van collectieve sluiting kan bereiken en via welke kanalen hij dat kan doen.

Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van zijn recht om de vakantiedagen die samenvielen met een arbeidsongeschiktheid over te dragen, dient er in overleg met de werkgever een nieuwe planning opgesteld te worden van de niet-opgenomen vakantiedagen. De Raad preciseert in dit verband dat ziek worden tijdens zijn vakantie niet automatisch leidt tot een verlenging van die vakantie. Indien de werkgever daar akkoord mee gaat, is dat echter nog steeds mogelijk.

Gelet op de invoering van deze specifieke modaliteiten in de wet van 3 juli 1978, vraagt de Raad dat de wet erin voorziet dat het arbeidsreglement automatisch met deze regeling wordt aangevuld, zonder dat een wijziging via de klassieke procedures nodig is.

De Raad onderstreept het belang van het feit dat de werknemers in het artikel in de wet op de arbeidsovereenkomsten daadwerkelijk kennis kunnen nemen van de in dit advies geschetste voorwaarden en procedure.

Om de administratie te vereenvoudigen, verzoekt de Raad bovendien om de opstelling van een specifiek model van medisch attest door het RIZIV, met medewerking van de sociale partners, de FOD WASO en de FOD Sociale Zekerheid, zodat dit nieuwe model een vak bevat dat de mogelijkheid vermeldt om gebruik te maken van het recht op de overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen. Om het gebruik ervan in het buitenland te vergemakkelijken, beveelt de Raad voorts aan om dit nieuwe model van medisch attest niet alleen in de drie landstalen, maar ook in verschillende andere talen ter beschikking te stellen op de websites van het RIZIV en de ziekenfondsen.

Het doel van dit model is de werknemer die zijn vakantie in het buitenland doorbrengt een referentiepunt te geven voor het document dat hij aan zijn werkgever moet bezorgen om zich op het recht op overdracht van vakantiedagen te beroepen. Het gebruik van dit uniforme model biedt de werkgever die het ontvangt ook meteen de nodige duidelijkheid en zekerheid over het verstrekte document.

De werknemer is echter niet verplicht dit model te gebruiken. Het is namelijk niet zeker dat alle buitenlandse artsen dit soort modelattest zullen invullen. Het gebruik van het modelattest geeft de werknemer een voordeel. Als hij er gebruik van maakt, staat dat gelijk met de werkgever vragen om het recht zijn niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen. Maakt de werknemer er geen gebruik van, dan moet hij de werkgever nog uitdrukkelijk in kennis stellen van zijn wens tot overdracht.

De bestaande controleprocedures in geval van ziekte of ongeval zijn eveneens van toepassing op het specifieke geval van een ziekte of ongeval die/dat zich voordoet tijdens vakantie.

Indien de werknemer zich niet op zijn thuisadres bevindt, moet hij de werkgever op de hoogte brengen van zijn verblijfsadres. De Raad verduidelijkt dat deze informatie ook op het modelattest moet worden opgenomen.

De Raad stelt vast dat sommige schorsingsgronden die op grond van het ontwerp van KB recht geven op de overdracht van vakantie, niet geattesteerd kunnen worden middels een medisch getuigschrift. In deze gevallen dient de werknemer eveneens te voldoen aan de hierboven omschreven voorwaarden, met dien verstande dat de schorsing in plaats van met een medisch getuigschrift, met een andere vorm van attestering dient te worden gestaafd.

#### E. Inwerkingtreding, tenuitvoerlegging en verdere uitvoering

De Raad merkt op dat de ontwerp teksten geen datum voorzien voor de inwerkingtreding van de wijzigingen die ze aanbrengen in de reglementering inzake jaarlijkse vakantie.

Hij pleit in dit verband voor een datum van inwerkingtreding op 1 januari 2023, enerzijds om aan het begin van een kalenderjaar te beginnen, en anderzijds om de werkgevers, sociale secretariaten, vakantiefondsen en de instellingen die belast zijn met de toepassing van de nieuwe reglementering, de gelegenheid te geven de nodige aanpassingen aan de informatica en administratie door te voeren.

Dat betekent concreet dat het recht op overdracht van vakantiedagen wegens de onmogelijkheid ze op te nemen, zou worden vastgelegd vanaf het vakantiejaar 2023, en dat, om deze regeling effectief te kunnen toepassen, de nodige wijzigingen aan de ZIV-wetgeving uiterlijk op 1 januari 2023 in werking zouden treden.

Hij herinnert eraan dat de oplossingen die in het kader van dit advies werden gevonden, een ondeelbaar geheel vormen die een algemene en passende uitvoering vergen, waarbij hij ten volle betrokken wil worden. Gezien de technische complexiteit van de door de Raad aangedragen en geïnitieerde oplossingen, dringt de Raad er derhalve op aan dat hij om advies wordt gevraagd over het volledige pakket wetgevende en regelgevende teksten voor de tenuitvoerlegging.

Voorts wijst hij erop dat, ter wille van de samenhang, alle reglementeringen die beïnvloed worden door de aangebrachte wijzigingen aan de reglementering inzake vakantie tegelijkertijd ten uitvoer moeten worden gelegd en in werking moeten treden om de rechtszekerheid en de rechten en plichten van alle partijen te waarborgen.

Ten slotte wil hij eind 2024 het recht op de overdracht van vakantie evalueren.

-----