

ADVIES Nr. 2.297

Zitting van woensdag 1 juni 2022

Regularisering van het vertrekvakantiegeld

x x x

A D V I E S Nr. 2.297

Onderwerp: Regularisering van het vertrekvakantiegeld

Bij e-mail van 1 juni 2021 heeft vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, de heer P.-Y. Dermagne, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over het voornoemde onderwerp.

In de adviesaanvraag wordt erop gewezen dat de FOD WASO de Unie van Sociale Secretariaten er in een schriftelijk advies op heeft gewezen dat de courante praktijk om het vertrekvakantiegeld voor het enkel vakantiegeld in één keer af te trekken, niet meer aanvaard zal worden. Die praktijk, die al tientallen jaren vastgelegd en bevestigd werd in de instructies van de RSZ, deed een probleem rijzen ten opzichte van de bepalingen van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon. Aangezien dat ongerustheid schept, heeft de minister de NAR gevraagd zich over die kwestie te buigen.

Er wordt aan herinnerd dat de Raad hierover op 28 september 2021 het tussentijds advies nr. 2.242 heeft uitgebracht, waarin hij zich ertoe verbond uiterlijk 31 maart 2022 met een voorstel voor een oplossing te komen, rekening houdend met de bekommelingen van alle betrokken actoren, en vroeg dat, tot die oplossing uitgevoerd wordt, een gedoogbeleid ten opzichte van de huidige praktijk zou worden gevoerd. De FOD heeft tot eind mei 2022, in de huidige stand van zaken, een gedoogbeleid voor ondernemingen gehanteerd.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen – Sociale Zekerheid werd met de verdere bespreking van de problematiek belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 1 juni 2022 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP VAN DIT ADVIES

Bij e-mail van 1 juni 2021 heeft vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, de heer P.-Y. Dermagne, de Raad om advies gevraagd over het voornoemde onderwerp.

In de adviesaanvraag wordt erop gewezen dat de FOD WASO de Unie van Sociale Secretariaten er in een schriftelijk advies op heeft gewezen dat de courante praktijk om het vertrekvakantiegeld voor het enkel vakantiegeld in één keer af te trekken, niet meer aanvaard zal worden. Die praktijk, die al tientallen jaren vastgelegd en bevestigd werd in de instructies van de RSZ, deed een probleem rijzen ten opzichte van de bepalingen van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon. Als gevolg van die verduidelijking, moet elke werkgever voortaan, zolang er een af te trekken saldo van het enkel vakantiegeld overblijft, een berekening maken van de beperking in de loop van elke maand waarin een nieuw aangeworven bediende op zijn minst één vakantiedag neemt, naar rato van het aantal in die maand opgenomen vakantiedagen.

Aangezien dat ongerustheid schept, heeft de minister de NAR gevraagd zich over die kwestie te buigen.

Er wordt aan herinnerd dat de Raad hierover op 28 september 2021 het tussentijds advies nr. 2.242 heeft uitgebracht, waarin hij zich ertoe verbond uiterlijk 31 maart 2022 met een voorstel voor een oplossing te komen, rekening houdend met de bekommelingen van alle betrokken actoren, en vroeg dat, tot die oplossing uitgevoerd wordt, een gedoogbeleid ten opzichte van de huidige praktijk zou worden gehanteerd. De FOD heeft, in de huidige stand van zaken, tot eind mei 2022 een gedoogbeleid voor ondernemingen toegelaten.

In volle overeenstemming met het advies nr. 2.242 wil dit advies dan ook een alternatieve oplossing uiteenzetten voor die welke de FOD WASO voorstelt; een oplossing die haalbaar zou zijn voor alle actoren, dus zowel voor de sociale secretariaten als de werkgevers en de betrokken bedienden.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Inleidende beschouwingen

De Raad heeft zich aandachtig over de problematiek gebogen door tal van simulaties uit te voeren om concreet na te gaan wat de gevolgen van een praktijkwijziging voor alle betrokken actoren zouden zijn, met inachtneming van wat is bepaald in artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon.

De oplossing die de Raad hierna zal uiteenzetten, moet de overgang regelen van de ene werkgever naar de andere op het vlak van de vakantierechten van bedienden, en meer specifiek de praktijk van de inhouding van het vertrekvakantiegeld, wat het enkel vakantiegeld betreft.

De thans door de Raad geformuleerde oplossing mag de toekomstige discussie over de harmonisering van de statuten arbeiders-bedienden inzake jaarlijkse vakantie dus niet beïnvloeden, noch een precedent scheppen.

Bovendien moet deze alternatieve oplossing worden beschouwd als een oplossing van algemene strekking. Zij doet echter geen afbreuk aan andere praktijken van inhouding van het enkel vertrekvakantiegeld (zoals de effectieve verrekening per opgenomen vakantiedag) die in overeenstemming zijn met de wet betreffende de bescherming van het loon en de regelgevingen betreffende de jaarlijkse vakantie en die de FOD WASO niet ter discussie stelt, wanneer ze technisch mogelijk zijn (zonder aanzienlijke toename van de administratieve lasten voor de werkgever). De betrokken werkgevers kunnen hun huidige, conforme aftrekmethode behouden, op voorwaarde dat hun huidige en nieuwe werknemers uitdrukkelijk geïnformeerd worden over het behoud van deze regeling en deze modaliteiten

Opdat de overschakeling naar een nieuwe praktijk voor de aftrek van het enkel vertrekvakantiegeld gemakkelijk en veilig zou verlopen en alle betrokken actoren de door deze praktijkwijziging vereiste wijzigingen tijdig zouden kunnen invoeren, raadt de Raad aan dat die praktijkwijziging pas van kracht zou worden met ingang van 1 januari 2023 (vakantiejaar voor bedienden die in en/of uit dienst treden vanaf deze datum), onder voorbehoud van de in punt C beschreven modaliteiten.

Vanaf het moment dat dit advies wordt uitgebracht tot eind 2022, verbinden de sociale partners in de Raad zich ertoe samen aan een nieuw model van vakantieattest te werken op het vlak van de inhoudelijke informatie die er voor de bediende op vermeld moet staan. Ze zullen eveneens nagaan hoe bedienden met betrekking tot het vertrekvakantiegeld beter geïnformeerd kunnen worden over de door de nieuwe werkgever verrichte inhoudingen.

B. Alternatieve oplossing

De Raad verklaart dat zijn oplossing in overeenstemming is met de bepalingen van artikel 23 van de wet betreffende de bescherming van het loon, waarin het volgende wordt gesteld: "op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht: de voorschotten in geld verstrekt door de werkgever" en "het totaal van de inhoudingen mag niet meer dan één vijfde bedragen van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid." Het aan de bediende betaalde vertrekvakantiegeld is immers een voorschot dat de vroegere werkgever heeft betaald voor de vakantiedagen die die bediende heeft opgebouwd, maar nog niet heeft opgenomen.

Hij wijst er nog op dat de voorgestelde oplossing geen impact heeft op de praktijk van de inhouding van het dubbel vakantiegeld en enkel betrekking heeft op de op het enkel vakantiegeld gedane inhoudingen. Het bij de vroegere werkgever opgebouwde dubbel vakantiegeld blijft, net als in de huidige praktijk, in mindering gebracht van het bij de nieuwe werkgever verworven dubbel vakantiegeld.

De Raad onderstreept dat de oplossing die hij beoogt, gebaseerd is op vier richtlijnen: rechtszekerheid voor alle betrokken actoren, voorspelbaarheid voor de bediende, administratieve haalbaarheid voor de werkgever en communicatie en transparantie voor de bedienden.

In het onderzoek dat de Raad gedurende vele maanden heeft verricht, blijkt uit de simulaties op grond van concrete voorbeelden immers dat de door de FOD WASO aanbevolen praktijk om het loon van elke maand waarin de werknemer vakantie opneemt, opnieuw te berekenen, niet beantwoordt aan de hierboven uiteengezette richtlijnen. De beoogde praktijk blijft weinig voorspelbaar en ingewikkeld voor de bediende (het loon varieert van maand tot maand). Tegelijkertijd nemen de administratieve lasten voor de werkgever aanzienlijk toe, zonder dat meer duidelijkheid aan de betrokken bedienden wordt verschaft of nadelige gevolgen voor hen worden voorkomen; de bedienden zullen vaak nog steeds met een lager loon worden geconfronteerd wanneer zij hun vakantiedagen opnemen.

Op basis van die bevindingen heeft de Raad aldus een mogelijke oplossing voorgesteld die gebaseerd is op twee fasen: een eerste fase waarin de vakantierechten bepaald worden en een tweede fase waarin in december bij de nieuwe werkgever een eindverrekening wordt gemaakt van het vertrekvakantiegeld voor het enkel vakantiegeld. Hij is ook voornemens de bediende beter te informeren over zijn vakantierechten door middel van meer communicatie en transparantie dankzij het vakantieattest.

1. Eerste fase: de berekening van de bij de vroegere werkgever opgebouwde rechten en de betaling ervan

De Raad herinnert eraan dat het vertrekvakantiegeld dat de bediende ontvangt wanneer hij weggaat bij een werkgever, een vooruitbetaling is voor de bij een andere werkgever op te nemen vakantie. Om zijn bij een vroegere werkgever verworven vakantierechten te zien, ontvangt de bediende een vakantieattest waarop het enkel en dubbel vakantiegeld dat hij reeds als voorschot van zijn vroegere werkgever heeft ontvangen, wordt vermeld.

Wanneer de bediende bij een nieuwe werkgever begint te werken of wanneer hij zijn vakantieattest krijgt, overhandigt hij het vakantieattest dat hij van de vorige werkgever heeft ontvangen, overeenkomstig wat is bepaald in artikel 46, § 2 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Op basis van het attest berekent de nieuwe werkgever het aantal vakantie-dagen waarop de werknemer recht heeft op grond van het arbeidsstelsel dat bij die nieuwe werkgever van kracht is. Bij de indiensttreding van de bediende of bij zijn eerste vakantieaanvraag informeert de nieuwe werkgever de bediende via het meest geschikte kanaal over de verrekeningsregels (elektronisch of op papier).

Voor de nieuwe werkgever is het probleem dat de waarde van de vakantiedag vaak verschilt van de waarde van de vakantiedag die bij de vorige werkgever werd verworven.

Om te voorkomen dat de nieuwe werkgever maand per maand herberekeningen moet maken, en om het bedrag van de inhouding op het ogenblik van de eindverrekening te beperken (voor het van de vorige werkgever gekregen voorschot op de vakantie-rechten), wordt bijgevolg besloten dat de nieuwe werkgever op het ogenblik dat de bediende op basis van een vakantieattest zijn eerder verdiende vakantiedagen opneemt, die dagen zal betalen met aftrek van een forfaitair bedrag van 90% van het bruto dagloon voor de maand waarin de bediende zijn vakantiedagen opneemt, en dit om er ook rekening mee te houden dat de werknemer zijn loon voor die vakantiedagen al heeft gekregen (in december gebeurt er een afrekening, cfr. 2^{de} fase).

De bediende zal dus altijd een deel van zijn loon ontvangen, ook als hij een volledige maand vakantie neemt.

Het principe is dat er nooit meer wordt ingehouden dan wat verschuldigd is, aangezien er alleen inhoudingen worden gedaan wanneer de vakantie effectief opgenomen wordt.

Een bediende die de vakantiedagen die hij bij de vorige werkgever heeft opgebouwd, niet wil/kan opnemen, krijgt geen lager loon als gevolg van de niet-opgenomen dagen.

Evenzo kan een bediende die een periode van inactiviteit tussen verschillende banen heeft gehad, van bepaalde dagen afzien indien hij die vakantiedagen heeft opgenomen tijdens een periode van inactiviteit tussen verschillende banen. Voor niet-opgenomen vakantiedagen zal geen aftrek gedaan worden.

Ten slotte doen de bij de nieuwe werkgever verschuldigd geachte dagen geen probleem rijzen: het normale loon zal betaald worden.

2. Tweede fase: eindverrekening van het enkel vakantiegeld in december

Vervolgens komt er een tweede berekeningsmoment of eindverrekening op het ogenblik van de loonafrekening die betrekking heeft op de periode van december of aan het einde van het contract.

Op dat tweede berekeningsmoment worden eventuele correcties aangebracht die voortvloeien uit het verschil tussen het enkel vakantiegeld van 10% dat tijdens het jaar bij de nieuwe werkgever werd betaald, de bij de vroegere werkgever opgebouwde vakantiedagen en het effectief door de nieuwe werkgever verschuldigde enkel vakantiegeld, waarvan het reeds door de vorige werkgever betaalde enkel vertrekvakantiegeld werd afgetrokken.

Een tussentijdse wijziging van het arbeidsregime, loonindexeringen en schaal aanpassingen die gevolgen hebben voor de waarde van een vakantiedag, en correcties in december, behoren tot de correcties die eventueel moeten gebeuren en kunnen zowel naar boven als naar beneden toe zijn.

Op het ogenblik van de correctie in december of wanneer de bediende uit dienst treedt, brengt de werkgever de werknemer door middel van de loonfiche op de hoogte van het ingehouden/uitbetaalde bedrag.

De inhouding/toevoeging die wordt gedaan, wordt specifiek vermeld op de loonfiche.

De nieuwe werkgever stelt de bediende, op diens verzoek, via het meest geschikte kanaal (schriftelijk, digitaal of op papier) in kennis van de verrekeningsregels, en zet daarbij in een begrijpelijk overzicht uiteen hoe men tot een inhouding op het loon van december of het loon bij uitdiensttreding van de bediende komt, dan wel tot een uitbetaling van het aanvullend saldo.

Het voornoemde koninklijk besluit van 30 maart 1967 moet worden aangepast zodat uitdrukkelijk wordt verwezen naar dit recht op informatie. De binnen de Raad verenigde sociale partners zullen, in uitvoering van deze regelgeving, tegen 30 november 2022 de passende regels vaststellen.

De loonbeschermingswet moet te allen tijde worden nageleefd en er mag niet meer dan één vijfde van het loon in mindering gebracht worden. Indien de limiet van één vijfde wordt overschreden, zal de aftrek over twee maanden gespreid worden, tenzij de bediende er uitdrukkelijk mee akkoord gaat dat die in één keer wordt gedaan. De bediende zal ervan op de hoogte worden gehouden of in december eventueel correcties aangebracht moeten worden.

Deze oplossing heeft als voordeel dat er slechts één verrekening per jaar (voor elk van de betrokken vakantie jaren) hoeft plaats te vinden in plaats van een verrekening/herberekening voor elke maand waarin de bediende zijn hoofdvakantie opneemt. Hierdoor blijven de administratieve lasten redelijk in vergelijking met de huidige praktijk. Deze oplossing biedt de bediende ook enige voorspelbaarheid in die zin dat hij weet dat de verrekeningen maar op één enkel moment zullen plaatsvinden en minder hoog zullen zijn dan in de huidige situatie. Ze mogen in geen geval meer dan één vijfde van het ontvangen loon bedragen.

De Raad is van oordeel dat die methode van inhouding een voordeel op het vlak van efficiëntie biedt en zowel rekening houdt met de opmerkingen van de FOD WASO als met de bekommelingen van de betrokken actoren, zonder de administratieve lasten voor de werkgevers en de sociale secretariaten te verzwaren, en met inachtneming van de loonbeschermingswet.

3. Informatie, communicatie en transparantie voor de bedienden

De Raad herinnert eraan dat het vakantieattest een document is dat de vakantie-rechten van een bediende vaststelt wanneer hij zijn werkgever verlaat.

Het attest moet worden verstrekt door de vroegere werkgever en desgevallend ook door het ziekenfonds of de uitbetalingsinstelling in geval van een periode van inactiviteit tussen twee banen, indien er tijdens deze periodes van inactiviteit vakantiedagen werden opgenomen.

De bediende overhandigt het attest aan zijn nieuwe werkgever.

Het attest moet op een begrijpelijke manier de volgende informatie vermelden:

- het vertrekvakantiegeld is een vooruitbetaling voor bij een andere werkgever of tijdens een inactiviteitsperiode op te nemen vakantie;

- de op basis van het vakantieattest bij de nieuwe werkgever opgenomen vakantiedagen zullen dan ook bij de nieuwe werkgever betaald worden, met aftrek van een forfaitair bedrag van 90% van het bruto dagloon van de bediende voor de maand waarin hij zijn vakantiedagen opneemt.

Met het oog op betere informatie en transparantie voor de bediende over zijn eerder verworven vakantierechten, worden de eerder verworven en bij de nieuwe werkgever opgenomen vakantiedagen daarnaast ook specifiek op de loonfiche vermeld, en apart van de bij de nieuwe werkgever opgebouwde vakantiedagen waarvoor het enkel vakantiegeld normaal wordt uitbetaald.

C. Uitvoeringsmaatregelen

De Raad deelt mee dat het voornoemde koninklijk besluit van 30 maart 1967 overeenkomstig dit advies moet worden aangepast. De Raad wenst betrokken te worden bij de wijzigingen die in de regelgeving aangebracht zullen worden. De Raad verklaart dat de nieuwe regels in werking zullen treden op 1 januari 2023. De ondernemingen krijgen echter een overgangperiode van één jaar om zich in overeenstemming te brengen met de nieuwe bepalingen, en uiterlijk op 1 januari 2024. Intussen vraagt de Raad dat de vroegere praktijk gedoogd zou blijven worden.

De in de Raad vertegenwoordigde sociale partners verbinden zich ertoe één enkel model van vakantieattest uit te werken alsook de bedienden beter te informeren over de inhoudingen die de nieuwe werkgever op het vertrekvakantiegeld verricht.
