

## FAQ protocol drie weken aansluitende vakantie (2 oktober 2024)

Op 30 maart 2021 sloten de werknemers- en de werkgeversvertegenwoordigers van de private en de publieke VIA-sectoren samen met de Vlaamse Regering het [zesde Vlaams Intersectoraal akkoord voor de social/non-profitsectoren](#) (VIA 6-akkoord) [af, voor de periode 2021-2025](#). Luik II – deel I – punt 9. van dit akkoord bepaalt dat de sociale partners met betrekking tot het recht op 3 weken aaneensluitende vakantie, in de sectoren die behoren tot het toepassingsgebied van het VIA6:

- In de private sectoren een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten.
- In de publieke sectoren in het comité C1 een protocol afsluiten.

Ter uitvoering van deze bepaling sloten de sociale partners van de publieke sector op 25 april 2024 de [overeenkomst](#) inzake de regeling van de jaarlijkse vakantie voor de openbare zorg- en welzijnsvoorzieningen die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd. De overeenkomst werd op 12 juni 2024 goedgekeurd op het Comité C1 en werd nadien vertaald naar een protocol.

Het protocol bevat de juridische basis van de regeling. Onderstaande FAQ biedt slechts verduidelijking bij een aantal punten uit het protocol. Bij twijfel moet altijd teruggegrepen worden naar de tekst van het protocol.

### 1. Op welke medewerkers is de regeling van toepassing?

Het [protocol](#) is van toepassing op alle medewerkers die onder het toepassingsgebied van het [VIA 6-akkoord](#) vallen. Het gaat om de statutaire en contractuele medewerkers tewerkgesteld (of ter beschikking gesteld) in een van de volgende de volgende sectoren:

- Klassieke VIA-sectoren:
  - diensten voor gezins- en bejaardenhulp;
  - kinderopvang;
  - opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;
  - maatwerkbedrijven;
  - socio-culturele sector;
  - lokale diensteneconomie;
  - werkgevers van persoonlijke assistenten in kader Persoonsvolgend Budget (PVB) of persoonlijke-assistentiebudget.
- Geregionaliseerde zorgsectoren:
  - ouderenzorg (woonzorgcentra, dagverzorgingscentra, assistentiewoningen, centra voor kortverblijf);
  - revalidatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen;
  - revalidatievoorzieningen;
  - initiatieven voor beschut wonen;
  - multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg.

Dienstenchequemedewerkers vallen niet onder het toepassingsgebied van het protocol.

## **2. Over welke vakantiedagen gaat het?**

Het protocol is van toepassing op de jaarlijkse vakantiedagen uit het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 (artikel 52), zoals vertaald in de lokale rechtspositieregeling. De regeling is ook van toepassing bij de opname van jeugdvakantie, seniorvakantie of Europese vakantie.

Het gaat hierbij dus niet over andere verlofstelsels, zoals de dagen arbeidsduurvermindering (ADV), compensatieverlof, onbetaald verlof, loopbaanonderbreking, zorgkrediet, enz.

## **3. Op hoeveel aaneensluitende dagen vakantie hebben de betrokken medewerkers recht?**

De medewerker heeft recht op de toekenning van een aaneensluitende vakantieperiode van minstens drie opeenvolgende weken tijdens het kalenderjaar, inclusief drie weekends in deze periode of verbonden aan deze periode.

Voor medewerkers die tewerkgesteld zijn in een beurtroolsysteem van één weekend op twee betekent dit niet dat een recht zou ontstaan op vijf opeenvolgende vrije weekends. Ook hier gaat het om drie opeenvolgende vrije weekends. Evenmin kan een medewerker in dergelijk beurtroolsysteem verplicht worden om op jaarbasis meer dan 25 weekends te presteren.

Een medewerker heeft natuurlijk maar recht op drie weken aaneensluitende vakantie als hij/zij een vakantiecontingent heeft van minstens drie weken. Het protocol voert namelijk geen recht op bijkomende vakantiedagen in, maar bepaalt enkel de modaliteiten van de opname van verworven vakantiedagen.

## **4. Heeft elke betrokken medewerker recht op drie weken aaneensluitende vakantie?**

Het protocol bepaalt niet dat aan elke betrokken medewerker drie aaneensluitende weken vakantie toegekend moeten worden. De medewerker die hiertoe de vraag stelt heeft er in principe wel recht op (zie ook de vragen 6 en 7).

## **5. Wanneer moeten de drie weken aaneensluitende vakantie opgenomen worden?**

De opname van vakantie maakt deel uit van een akkoord tussen de medewerker en de werkgever. De lokale regels over de opname van vakantie zijn hierbij van toepassing, zoals bijvoorbeeld vastgelegd in de lokale rechtspositieregeling, het arbeidsreglement of een lokaal vakantiereglement. Het protocol wijzigt niets aan deze regels, maar indien deze op één of andere manier een belemmering vormen voor de opname van drie weken aaneensluitende vakantie moeten zij op dit punt wel aangepast worden, voor een correcte toepassing van het protocol. De drie weken aaneensluitende vakantie kunnen dus doorheen heel het jaar opgenomen worden, en niet enkel tijdens de zomermaanden.

## **6. Mogen medewerkers hun drie weken aaneensluitende vakantie vrij inplannen of kunnen ze nog verplicht worden om vakantie op te nemen tijdens periodes van collectieve sluiting?**

Omwille van de continuïteit van de dienstverlening dient de verlofplanning tijdig opgemaakt te worden. Hiertoe worden in het bevoegd bijzonder comité afspraken gemaakt. Meer bepaald moeten de onderhandelingen de termijnen en de vorm vastleggen van de indieningsaanvragen van de medewerkers en van het antwoord van de werkgever, de procedures voor de vaststelling van de individuele en collectieve vakantieplanning alsook de voorrangscriteria.

Het vastleggen van collectieve vakantie blijft dus mogelijk. Wanneer een dienst bijvoorbeeld twee weken sluit tijdens de zomermaanden, heeft dat als gevolg dat medewerkers kunnen vragen om de resterende vakantiedagen op te nemen aansluitend op de collectieve sluiting, zodat ze in totaal drie weken

aaneensluitende vakantie hebben. Het lokaal bestuur zal hier in voorkomend geval op moeten ingaan, tenzij dat om organisatorische noodwendigheden niet mogelijk is (zie ook vraag 7).

Wanneer een dienst drie weken aansluitend sluit, kan aan de betrokken medewerkers gevraagd worden om de opname van drie weken opeenvolgende vakantie samen te laten vallen met de drie weken collectieve sluiting.

## **7. Kan de aanvraag voor drie weken vakantie van een medewerker geweigerd worden?**

De toekenning van een aanvraag kan uitzonderlijk beperkt worden wegens organisatorische noodwendigheden. Onder "organisatorische noodwendigheden" wordt verstaan het verzekeren van de onontbeerlijke personeelsomkadering voor het functioneren van de dienst, nadat alle beschikbare ondersteunings- of vervangingsmogelijkheden binnen het huidige organisatorisch kader zijn ingezet tijdens de betrokken vakantieperiode. Lokale besturen zijn op basis van het protocol dus zeker niet verplicht om diensten te sluiten in functie van de opname van vakantie door medewerkers maar anderzijds kan een beperking enkel doorgevoerd worden als er daarover onderhandelde afspraken werden gemaakt in het bevoegde bijzonder comité. Zo kunnen bijvoorbeeld:

- afspraken gemaakt worden over voorrangsregels voor de toekenning van vakantie in de zomermaanden;
- binnen teams afspraken gemaakt worden over mogelijke wissels tussen collega's;
- jobstudenten of interim medewerkers ingezet worden om de minimum capaciteit en permanentie te bewaken;
- voorrangscriteria vastgelegd worden voor het geval dit alles geen voldoende oplossingen biedt.

Individuele vakantieaanvragen moeten natuurlijk niet in het bevoegde bijzonder comité besproken worden. Op basis van de afgesproken kaders kunnen individuele aanvragen wel beperkt worden.

## **8. Kunnen lokaal gunstiger regelingen afgesproken worden?**

Bestaande, meer voordelige lokale regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen moeten behouden blijven.

Lokale besturen kunnen ook nieuwe voordeligere regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen in de instellingen of diensten overeenkomen. Zo zouden lokale besturen bijvoorbeeld kunnen beslissen om medewerkers van andere diensten, waaronder bijvoorbeeld dienstenchequemedewerkers, onder het toepassingsgebied van het protocol te plaatsen.

## **9. Inwerkingtreding**

Het protocol is van toepassing op vakantiedagen die opgenomen worden vanaf 1 januari 2025.