

Feestdagen 2015

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Wet van 04.01.1974 en KB van 18.04.1974

Verbod van tewerkstelling tijdens de feestdagen

De werknemer mag tijdens 10 feestdagen per jaar niet tewerkgesteld worden.

Deze zijn voor 2015 vastgesteld op:

Donderdag 1 januari (Nieuwjaar)

Maandag 6 april (Paasmaandag)

Vrijdag 1 mei (Feest van de arbeid)

Donderdag 14 mei (O.L.H.-Hemelvaart)

Maandag 25 mei (Pinkstermaandag)

Dinsdag 21 juli (Nationale feestdag)

Zaterdag 15 augustus (O.L.V.-Tenhemelopneming / Moederdag)

Zondag 1 november (Allerheiligen)

Woensdag 11 november (Wapenstilstand)

Vrijdag 25 december (Kerstmis)

Vervanging van de feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen

Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen. De paritaire organen kunnen voor alle of voor een deel van de ondernemingen welke onder hun bevoegdheid vallen, de vervangingsdag vaststellen. Bij ontstentenis van de beslissing van een paritair orgaan, algemeen bindend verklaard bij KB, kan de vervangingsdag vastgesteld worden door de ondernemingsraad of door een akkoord tussen werkgever en syndicale afvaardiging of werknemers.

Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Komt er geen akkoord tot stand, dan wordt de feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op de feestdag volgt.

Bekendmaking

De data van de feestdagen die bij KB worden bepaald, moeten in het arbeidsreglement worden vermeld.

De werkgevers zijn verplicht vóór 15 december van het jaar vóór het jaar waarin de feestdagen genomen worden in de lokalen van hun onderneming een ondertekend en gedagtekend bericht aan te plakken waarin wordt vermeld:

- de vervangingsdagen van de feestdagen;
- de toepassingsregelen betreffende de inhaalrust.

Inhaalrust

Wanneer een werknemer tijdens een feestdag heeft gewerkt, in de gevallen waarbij zondagarbeid is toegestaan door de arbeidswet, heeft hij recht op inhaalrust. De inhaalrust bedraagt een volle dag, indien de arbeid langer dan vier uren heeft geduurd, en ten minste een halve dag indien hij niet langer dan vier uren heeft geduurd; in dit laatste geval moet de inhaalrust worden verleend voor of na 13 uur en op die dag mag niet langer dan vijf uur arbeid worden verricht. Deze inhaalrust moet worden toegekend binnen de zes weken welke op de feestdag volgen.

Loon voor de feestdagen

De werknemer heeft recht op loon voor elke feestdag of vervangingsdag, tijdens dewelke hij niet werd tewerkgesteld, evenals voor elke inhaalrustdag.

Het voor een feestdag verschuldigde loon wordt principieel vastgesteld in verhouding tot de arbeidsuren die gedurende die dag normaal zouden gepresteerd zijn, indien deze dag een werkdag was geweest.

Speciale berekeningsmodaliteiten zijn van toepassing voor bepaalde categorieën van arbeiders, zoals vb. in geval van betaling per prestatie, betaling per stuk, betaling met commissieloon, betaling met fooien.

Een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster moet voor elke feestdag worden vergoed via de berekeningsregel : loon van de 4 weken voor de feestdag/ aantal activiteitsdagen in de onderneming van een voltijdse werknemer.

De werknemer heeft geen recht op het loon voor een feestdag, wanneer hij zonder rechtvaardiging afwezig is geweest op de gewone arbeidsdag die aan de feestdag voorafgaat of erop volgt.

Feestdagen en schorsing

De werknemer behoudt het recht op loon voor de feestdagen die vallen:

- in de duur van de jaarlijkse vakantie;
- bij wederoproeping onder de wapens (tenzij omwille van tuchtredeken).

In de periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing der uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zo die schorsing het gevolg is van:

- een ziekte of ongeval;
- een arbeidsongeval of een beroepsziekte die een algehele arbeidsongeschiktheid meebrengt;
- een periode van moederschaprust;
- een erkende staking of lock-out.

In de periode van 14 dagen die volgt op de aanvang van:

- de overige schorsingen der uitvoering van de arbeidsovereenkomst in de Wet op de arbeidsovereenkomsten;

In de periode van gedeeltelijke werkloosheid omwille van technische stoornis, slecht weer of economische reden, behoudt de arbeider het recht op de betaling van de feestdagen. Vanaf de 26e werkloosheidsdag is het mogelijk dat de RSZ-bijdrage voor werknemer en werkgever wegvallen.

Feestdagen en einde van de arbeidsovereenkomst

De werkgever is verplicht het loon te betalen voor de feestdagen die vallen in een bepaalde periode na het einde van de arbeidsovereenkomst. Vanaf 29 juni 1999 maakt men een onderscheid naargelang de tewerkstellingsduur:

- Bij een tewerkstelling van maximum 14 dagen is er geen loon voor feestdagen na het einde van het contract verschuldigd;
- Bij de beëindiging van het contract na een periode van 15 dagen tot maximum 1 maand, heeft de werknemer recht op de betaling van 1 feestdag tijdens de daaropvolgende 14 dagen;
- Voor de werknemer die meer dan 1 maand tewerkgesteld was, blijft de vroegere regeling van betaling van alle feestdagen gedurende de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst behouden.

De verplichting tot betaling van het loon houdt echter op zodra de werknemer door een nieuwe arbeidsovereenkomst verbonden is. Ze bestaat evenmin wanneer de werknemer ontslagen werd wegens dringende reden of het werk zelf verlaten heeft zonder dringende reden.