

PRAKTISCHE FICHE – VERREKENING VAN HET ENKEL VERTREKVAKANTIEGELD VANAF 2024

Samenvatting

Een werknemer bouwt zijn vakantierechten op (= vakantiejaar) in functie van zijn effectieve prestaties van het voorafgaande jaar (= vakantiedienstjaar).

Het is de werkgever waarbij u gedurende het vakantiedienstjaar heeft gewerkt die u het volgende jaar onderstaande dient te betalen:

- uw enkel vakantiegeld = uitbetaling van het loon voor de dagen waarop u vakantie neemt;
- uw dubbel vakantiegeld = het vakantiegeld dat u extra ontvangt (meestal in mei of juni).

*Op het ogenblik dat u bij uw vorige werkgever vertrokken bent, heeft u een **vervroegde uitbetaling** van het enkel en dubbel vakantiegeld ontvangen, onder de vorm van het vertrekvakantiegeld. Op het moment van de uitdiensttreding heeft u ook een vakantieattest ontvangen met de details van de uitbetaalde bedragen.*

Aangezien u vorig jaar (= vakantiedienstjaar) heeft gewerkt, heeft u dit jaar effectief recht op vakantie dagen en op dubbel vakantiegeld. Echter, gezien u van werkgever veranderd bent en u reeds een vervroegde uitbetaling van uw vakantiegeld ontvangen heeft van uw vorige werkgever, is een regularisatie nodig om zo een dubbele betaling te vermijden.

Bijgevolg moet de som die u reeds ontvangen heeft bij uw vorige werkgever als vertrekvakantiegeld, afgehouden worden van uw loon en van het dubbel vakantiegeld.

De recuperatie van het enkel vakantiegeld zal op progressieve wijze gebeuren wanneer u een vakantiedag opneemt bij uw nieuwe werkgever.

Uw bruto maandloon zal met andere woorden in de maand waarin u een vakantiedag opneemt - die u verworven heeft bij uw vorige werkgever - verminderd worden per opgenomen vakantiedag. Hierbij wordt rekening gehouden met het enkel vakantiegeld dat u reeds heeft ontvangen voor deze vakantie dagen bij uw uitdiensttreding bij uw vorige werkgever.

Door middel van deze praktische fiche, wensen wij u te informeren omtrent de verrekeningsregels van het enkel vertrekvakantiegeld die vanaf 1 januari 2024 van toepassing zijn voor bedienden.

1. Algemeen

Alle werknemers die onderworpen zijn aan de reglementering aangaande jaarlijkse vakantie, hebben jaarlijks recht op een aantal vakantiedagen. Om dit aantal te gaan bepalen dient er gekeken te worden naar de effectieve en daarmee gelijkgestelde prestaties die de werknemer geleverd heeft tijdens het jaar dat voorafgaat (= vakantiedienstjaar) aan het jaar waarin de vakantie wordt opgenomen (= vakantiejaar). Concreet zullen de vakantierechten van een werknemer voor 2024 dan ook bepaald

PRAKTISCHE FICHE – VERREKENING VAN HET ENKEL VERTREKVAKANTIEGELD VANAF 2024

worden op basis van de effectieve en daarmee gelijkgestelde prestaties van de werknemer tijdens het vakantiedienstjaar 2023.

Om deze door de werknemer opgebouwde vakantierechten te vergoeden, zal een bediende die uit dienst gaat vertrekvakantiegeld ontvangen. Het vertrekvakantiegeld bestaat enerzijds uit vakantiegeld voor de vakantiedagen die de bediende nog niet heeft opgenomen in het lopende jaar en anderzijds uit het enkel en dubbel vakantiegeld voor de vakantiedagen die hij reeds heeft opgebouwd voor het volgende jaar.

Wanneer u bijvoorbeeld uit dienst bent gegaan in september 2023 zal uw vertrekvakantiegeld bestaan uit:

- uw enkel vakantiegeld voor de vakantiedagen die u in 2023 nog niet heeft opgenomen;
- een vervroegde uitbetaling van uw enkel vakantiegeld voor de vakantiedagen van 2024 (opgebouwd op basis van uw prestaties in 2023) en van uw dubbel vakantiegeld (dat u normaal gezien pas had moeten uitbetaald worden in mei of juni 2024).

Tot slot heeft u, wanneer u uit dienst bent gegaan bij uw vorige werkgever, in principe vakantieattesten ontvangen waarop het vertrekvakantiegeld waarop u recht heeft staat. Deze attesten dient u vervolgens over te maken aan uw nieuwe werkgever, zodat deze geïnformeerd wordt over de vakantierechten die u reeds heeft opgebouwd bij uw vorige werkgever.

2. Verrekening enkel vertrekvakantiegeld bij de nieuwe werkgever vanaf 2024

2.1. Berekeningswijze

Vanaf 1 januari 2024 is de wijze waarop het enkel vertrekvakantiegeld verrekend wordt, gewijzigd. Dit gebeurt niet langer in één keer, maar geleidelijk aan. Zo zal de verrekening telkens gebeuren op het ogenblik dat u een vakantiedag opneemt bij de nieuwe werkgever. Uw bruto maandloon zal met andere woorden in de maand waarin u een vakantiedag opneemt - die u verworven heeft bij uw vorige werkgever - verminderd worden per opgenomen vakantiedag. Hierbij wordt rekening gehouden met het enkel vertrekvakantiegeld dat u reeds heeft ontvangen voor deze vakantiedagen bij uw uitdiensttreding bij uw vorige werkgever.

Om deze nieuwe verrekeningswijze beter te begrijpen, verduidelijken we deze graag aan de hand van twee (vereenvoudigde) voorbeelden.

2.2. Voorbeelden

2.2.1 Voorbeeld 1

2.2.1.1 Gegevens

Een bediende werkte van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 voltijds bij werkgever A in een vijfdaagse week. Tijdens deze tewerkstelling bij werkgever A heeft de bediende 20 vakantiedagen

PRAKTISCHE FICHE – VERREKENING VAN HET ENKEL VERTREKVAKANTIEGELD VANAF 2024

opgebouwd. Hij gaat uit dienst en zijn vertrekvakantiegeld wordt berekend rekening houdend met een basisjaarloon van 45.600 EUR (3.800 EUR per maand).

Vervolgens treedt hij vanaf 1 januari 2024 in dienst bij werkgever B, waar hij voltijds tewerkgesteld wordt in een vijfdaagse week en waar zijn basisjaarloon 50.000 EUR (4.166,67 EUR per maand) bedraagt.

De bediende neemt volgende vakantiedagen op in 2024 die hij bij werkgever A heeft opgebouwd:

- 6 dagen in maart;
- 10 dagen in juli;
- 4 dagen in november.

2.2.1.2 Verrekening

In maart (6), juli (10) en november (4) neemt de werknemer vakantiedagen op die hij bij zijn vorige werkgever heeft opgebouwd. Aangezien de werknemer hiervoor reeds enkel vakantiegeld heeft ontvangen bij zijn vorige werkgever, dient er in deze maanden een verrekening te gebeuren voor deze vakantiedagen om zo een dubbele betaling te vermijden.

De verrekening zal als volgt gebeuren:

- **Maart** : de werknemer neemt 6 vakantiedagen op
 - Het bruto maandloon van de werknemer in de maand maart bij werkgever B bedraagt 4.166,67 EUR
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dient verrekend te worden op basis van het vakantieattest:
 - Lonen van de werknemer vergelijken bij werkgever A en werkgever B => 45.600 EUR (vakantieattest werkgever A) < 50.000 EUR (huidig jaarloon bij werkgever B = 4.166,67 EUR x 12)
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dat de werknemer ontvangen heeft van werkgever A voor deze 6 vakantiedagen (cf. vakantieattest) is gelijk aan 45.600 EUR x 7,67% x 6/20 = 1.049,26 EUR
 - Het bedrag dat de werknemer reeds ontvangen heeft van werkgever A voor deze 6 vakantiedagen dient werkgever B in mindering te brengen van het bruto maandloon van de werknemer in de maand maart. Werkgever B zal in maart een bruto maandloon aan de werknemer betalen van 3.117,41 EUR (4.166,67 EUR – 1.049,26 EUR)
- **Juli** : de werknemer neemt 10 vakantiedagen op
 - Het bruto maandloon van de werknemer in de maand juli bij werkgever B bedraagt 4.166,67 EUR
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dient verrekend te worden op basis van het vakantieattest:

PRAKTISCHE FICHE – VERREKENING VAN HET ENKEL VERTREKVAKANTIEGELD VANAF 2024

- Lonen van de werknemer vergelijken bij werkgever A en werkgever B => 45.600 EUR (vakantieattest werkgever A) < 50.000 EUR (huidig jaarloon bij werkgever B = 4.166,67 EUR x 12)
- Het enkel vertrekvakantiegeld dat de werknemer ontvangen heeft van werkgever A voor deze 10 vakantiedagen (cf. vakantieattest) is gelijk aan $45.600 \text{ EUR} \times 7,67\% \times 10/20 = 1.748,76 \text{ EUR}$
- Het bedrag dat de werknemer reeds ontvangen heeft van werkgever A voor deze 10 vakantiedagen dient werkgever B in mindering te brengen van het bruto maandloon van de werknemer in de maand juli. Werkgever B zal in juli een bruto maandloon aan de werknemer betalen van 2.417,91 EUR (4.166,67 EUR – 1.748,76 EUR)

- **November** : de werknemer neemt 4 vakantiedagen op
 - Het bruto maandloon van de werknemer in de maand november bij werkgever B bedraagt 4.166,67 EUR
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dient verrekend te worden op basis van het vakantieattest:
 - Lonen van de werknemer vergelijken bij werkgever A en werkgever B => 45.600 EUR (vakantieattest werkgever A) < 50.000 EUR (huidig jaarloon bij werkgever B = 4.166,67 EUR x 12)
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dat de werknemer ontvangen heeft van werkgever A voor deze 4 vakantiedagen (cf. vakantieattest) is gelijk aan $45.600 \text{ EUR} \times 7,67\% \times 4/20 = 699,50 \text{ EUR}$
 - Het bedrag dat de werknemer reeds ontvangen heeft van werkgever A voor deze 4 vakantiedagen dient werkgever B in mindering te brengen van het bruto maandloon van de werknemer in de maand november. Werkgever B zal in november een bruto maandloon aan de werknemer betalen van 3.467,17 EUR (4.166,67 EUR – 699,50 EUR)

2.2.2 Voorbeeld 2

2.2.2.1 Gegevens

Een bediende werkte van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 voltijds bij werkgever A in een vijfdagenweek. Tijdens deze tewerkstelling bij werkgever A heeft de bediende 20 vakantiedagen opgebouwd. Hij gaat uit dienst en zijn vertrekvakantiegeld wordt berekend rekening houdend met een basisjaarloon van 50.000 EUR (4.166,67 EUR per maand).

Vervolgens treedt hij vanaf 1 januari 2024 in dienst bij werkgever B, waar hij voltijds tewerkgesteld wordt in een vijfdagenweek en waar zijn basisjaarloon 45.600 EUR (3.800 EUR per maand) bedraagt.

De bediende neemt volgende vakantiedagen op in 2024 die hij bij werkgever A heeft opgebouwd:

- 6 dagen in maart
- 10 dagen in juli
- 4 dagen in november

PRAKTISCHE FICHE – VERREKENING VAN HET ENKEL VERTREKVAKANTIEGELD VANAF 2024

2.2.2.2 Verrekening

In maart (6), juli (10) en november (4) neemt de werknemer vakantiedagen op die hij bij zijn vorige werkgever heeft opgebouwd. Aangezien de werknemer hiervoor reeds vakantiegeld heeft ontvangen bij zijn vorige werkgever, dient er in deze maanden een verrekening te gebeuren voor deze vakantiedagen om zo een dubbele betaling te vermijden.

De verrekening zal als volgt gebeuren:

- **Maart** : de werknemer neemt 6 vakantiedagen op
 - Het bruto maandloon van de werknemer in de maand maart bij werkgever B bedraagt 3.800 EUR
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dient verrekend te worden op basis van het vakantieattest:
 - Lonen van de werknemer vergelijken bij werkgever A en werkgever B => 50.000 EUR (vakantieattest werkgever A) > 45.600 EUR (huidig jaarloon bij werkgever B = 3.800 EUR x 12)
 - Hoewel het enkel vertrekvakantiegeld dat de werknemer effectief ontvangen heeft van werkgever A berekend werd rekening houdend met een jaarloon van 50.000 EUR, zal het bedrag dat verrekend wordt door werkgever B rekening moeten houden met het jaarloon dat de werknemer momenteel verdient bij werkgever B (= 45.600 EUR). Er zal dan ook een beperkte aftrek gebeuren voor deze 6 vakantiedagen, meer bepaald: 45.600 EUR (huidig jaarloon werkgever B) x 7,67% x 6/20 = 1.049,26 EUR
 - Werkgever B zal in maart een bruto maandloon aan de werknemer betalen van 2.750,74 EUR (3.800 EUR – 1.049,26 EUR)

- **Juli** : de werknemer neemt 10 vakantiedagen op
 - Het bruto maandloon van de werknemer in de maand juli bij werkgever B bedraagt 3.800 EUR
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dient verrekend te worden op basis van het vakantieattest:
 - Lonen van de werknemer vergelijken bij werkgever A en werkgever B => 50.000 EUR (vakantieattest werkgever A) > 45.600 EUR (huidig jaarloon bij werkgever B = 3.800 EUR x 12)
 - Hoewel het enkel vertrekvakantiegeld dat de werknemer effectief ontvangen heeft van werkgever A berekend werd rekening houdend met een jaarloon van 50.000 EUR, zal het bedrag dat verrekend wordt door werkgever B rekening moeten houden met het jaarloon dat de werknemer momenteel verdient bij werkgever B (= 45.600 EUR). Er zal dan ook een beperkte aftrek

PRAKTISCHE FICHE – VERREKENING VAN HET ENKEL VERTREKVAKANTIEGELD VANAF 2024

gebeuren voor deze 10 vakantiedagen, meer bepaald: 45.600 EUR (huidig jaarloon werkgever B) x 7,67% x 10/20 = 1.748,76 EUR

- Werkgever B zal in juli een bruto maandloon aan de werknemer betalen van 2.051,24 EUR (3.800 EUR – 1.748,76 EUR)

- **November** : de werknemer neemt 4 vakantiedagen op
 - Het bruto maandloon van de werknemer in de maand november bij werkgever B bedraagt 3.800 EUR
 - Het enkel vertrekvakantiegeld dient verrekend te worden op basis van het vakantieattest:
 - Lonen van de werknemer vergelijken bij werkgever A en werkgever B => 50.000 EUR (vakantieattest werkgever A) > 45.600 EUR (huidig jaarloon bij werkgever B = 3.800 EUR x 12)
 - Hoewel het enkel vertrekvakantiegeld dat de werknemer effectief ontvangen heeft van werkgever A berekend werd rekening houdend met een jaarloon van 50.000 EUR, zal het bedrag dat verrekend wordt door werkgever B rekening moeten houden met het jaarloon dat de werknemer momenteel verdient bij werkgever B (= 45.600 EUR). Er zal dan ook een beperkte aftrek gebeuren voor deze 4 vakantiedagen, meer bepaald: 45.600 EUR (huidig jaarloon werkgever B) x 7,67% x 4/20 = 699,50 EUR
 - Werkgever B zal in november een bruto maandloon aan de werknemer betalen van 3.100,50 EUR (3.800 EUR – 699,50 EUR)

2.3. Aandachtspunten

De hierboven uiteengezette werkwijze is van toepassing op **bedienden**, maar niet op arbeiders. Indien u echter als arbeider gewerkt heeft, maar van statuut verandert en bediende wordt, zal deze werkwijze voor het verrekenen van het enkel vakantiegeld ook op u van toepassing zijn.

Voor het dubbel vakantiegeld (doorgaans betaald in juni), is de situatie ongewijzigd en zal de regularisatie in één keer gebeuren door uw nieuwe werkgever, bij het berekenen van het bij hem verworven dubbel vakantiegeld.

Tot slot zal het, rekening houdend met bovenstaande verrekeningsregels, steeds belangrijk zijn om een duidelijk **onderscheid** te maken tussen de vakantiedagen die u opneemt op basis van een vakantieattest en de vakantiedagen die u opneemt op basis van uw tewerkstelling bij uw huidige werkgever, zodat deze op een correcte manier kunnen worden verrekend. Het is dan ook belangrijk dat u uw vakantieattesten, die betrekking hebben op uw tewerkstelling bij uw vorige werkgever, overmaakt aan uw nieuwe werkgever bij uw indiensttreding.