**FAQ drie weken aansluitende vakantie**

Abderrazak El-Omari en Marijke De Lange, stafmedewerkers personeel, 14.03.2025

Inhoud

[Context 1](#_Toc191304792)

[1. Op welke medewerkers is de regeling van toepassing? 1](#_Toc191304793)

[2. Over welke vakantiedagen gaat het? 1](#_Toc191304794)

[3. Op hoeveel aaneensluitende dagen vakantie hebben de betrokken medewerkers recht? 2](#_Toc191304795)

[4. Heeft elke betrokken medewerker recht op drie weken aaneensluitende vakantie? 2](#_Toc191304796)

[5. Wanneer moeten de drie weken aaneensluitende vakantie opgenomen worden? 2](#_Toc191304797)

[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? 2](#_Toc191304798)

[7. Kan de aanvraag voor drie weken vakantie van een medewerker geweigerd worden? 3](#_Toc191304799)

[8. Wat als de continuïteit niet kan gegarandeerd worden, maar het recht op drie weken aaneensluitende vakantie werd al toegekend: kan de leidinggevende het verlof dan intrekken? 3](#_Toc191304800)

[9. Kunnen lokaal gunstiger regelingen afgesproken worden? 3](#_Toc191304801)

[10. Inwerkingtreding 3](#_Toc191304802)

Context

Op 30 maart 2021 sloten de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers van de private en publieke VIA-sectoren een groot akkoord met de Vlaamse Regering. Dat zesde Vlaams Intersectoraal akkoord voor de social- en non-profitsectoren ([VIA 6-akkoord](https://www.vvsg.be/Leden/Welzijn/VIA6%20-%20definitief%20-%2020210330.pdf)) geldt voor de periode 2021-2025. Volgens dat akkoord hebben medewerkers uit de VIA-sectoren vanaf 1 januari 2025 recht op drie weken aaneensluitende vakantie.

De sociale partners van de publieke sector maakten dat engagement concreet op 25 april 2024. Op 21 februari 2025 voegde de Vlaamse regering de afspraken toe in [een nieuw artikel 52/1](https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/67B2F7AE8CFFC14E1830AC84) van het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Het wijzigingsbesluit verscheen op 13 maart 2025 in het Belgisch Staatsblad, maar geldt vanaf 1 januari 2025.

De nieuwe regeling is van toepassing op de statutaire en contractuele medewerkers die onder het VIA 6-akkoord vallen, zoals medewerkers in de ouderenzorg, kinderopvang en thuiszorg. Medewerkers die hierom vragen, hebben in principe recht op een aaneengeschakelde vakantieperiode van minstens drie weken binnen het kalenderjaar, inclusief drie weekends in of aansluitend op die periode. Een zorgvoorziening mag nog altijd collectieve vakantiedagen vastleggen. Bij organisatorische noodzakelijkheid kan de zorgvoorziening uitzonderlijk beperkingen opleggen.

De VVSG en de vakbonden maakten een Frequently Asked Questions. Bij twijfel grijp je uiteraard terug naar de tekst van het besluit.

1. Op welke medewerkers is de regeling van toepassing?

Het [protocol](https://vvsgbe.sharepoint.com/:b:/s/WerkingenOrganisatie/Ec08jVN-OvhBj5lCMjRfw1MBuPeKUM2CruZBoc65y0scUw?e=EYGKK9) is van toepassing op alle medewerkers van lokale besturen die onder het toepassingsgebied van het [VIA 6-akkoord](https://www.vvsg.be/Leden/Welzijn/VIA6%20-%20definitief%20-%2020210330.pdf) vallen.

Het gaat concreet om de statutaire en contractuele medewerkers tewerkgesteld (of ter beschikking gesteld) in een door Vlaanderen erkend, vergund of gesubsidieerd:

* revalidatieziekenhuis
* initiatief voor beschut wonen
* woonzorgcentrum
* dagverzorgingscentrum
* centrum voor kortverblijf voor bejaarden
* groep van assistentiewoningen
* kinderopvang
* jeugdhulp
* voorziening voor personen met een handicap
* categoraal ziekenhuis
* medisch sociaalopvangcentrum
* diensten voor gezins-en bejaardenzorg
* ambulante revalidatievoorzieningen
* lokale dienstencentra.

Dienstenchequemedewerkers bijvoorbeeld vallen niet onder het toepassingsgebied van het protocol.

1. 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.

1. 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 beurtrolsysteem 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 beurtrolsysteem 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.

1. 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).

1. 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.

1. 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 bevoegde 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.

1. 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: de verzekering van onontbeerlijke personeelsomkadering voor het functioneren van de dienst nadat alle beschikbare ondersteunings-of vervangingsmogelijkheden binnen het huidige organisatorische kader zijn ingezet tijdens de vakantieperiode in kwestie.

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

1. Wat als de continuïteit niet kan gegarandeerd worden, maar het recht op drie weken aaneensluitende vakantie werd al toegekend: kan de leidinggevende het verlof dan intrekken?

Het is aangewezen om hier op voorhand afspraken over te maken in het bevoegde comité. Hierbij kunnen oplossingen gezocht worden die rekening houden met de belangen van de werkgever én van de medewerker. De intrekking van verlof is een zeer uitzonderlijke maatregel en moet altijd in proportie zijn met de gevolgen die dergelijke beslissing heeft voor de medewerker.

1. 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.

1. Inwerkingtreding

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