

Bericht aanplakken in uw bedrijf

vóór 15 december 2014

Vaststelling van de feestdagen in 2015

1. De feestdagen in 2015 zijn:

Donderdag 1 januari (Nieuwjaar)

Maandag 6 april (Paasmaandag)

Vrijdag 1 mei (Feest van de Arbeid)

Donderdag 14 mei (Hemelvaart)

Maandag 25 mei (pinkstermaandag)

Dinsdag 21 juli (Nationale Feestdag)

Zaterdag 15 augustus (Maria-Hemelvaart)

Zondag 1 november (Allerheiligen)

Woensdag 11 november (Wapenstilstand)

Vrijdag 25 december (Kerstmis)

2. Vervanging in de onderneming van feestdagen die samenvallen met een inactiviteitsdag

- De feestdag van zaterdag 15 augustus wordt vervangen door indien de zaterdag - een normale inactiviteitsdag is in de onderneming.
- De feestdag van zondag 1 november wordt vervangen door
- Indien de normale inactiviteitsdag in de onderneming een andere dag is dan zaterdag, dan wordt (worden) de volgende feestdag(en) als volgt vervangen:

Ter herinnering

- Indien een feestdag die samenvalt met een normale inactiviteitsdag gelegen is in een periode van jaarlijkse vakantie, dan behoudt die feestdag volledig zijn hoedanigheid en wordt hij niet vervangen door een andere werkdag die buiten de vakantieperiode valt.
- Indien een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag in de onderneming (bv. maandag in de kapperssector), dan moet die feestdag eveneens worden vervangen.

3. Inhaalrust bij tewerkstelling op een feestdag

(art. 11 en 12 van de wet van 04.01.1974)

Indien op een feestdag wordt gewerkt, dan wordt inhaalrust toegekend volgens onderstaande richtlijnen:

- de inhaalrust moet worden toegekend binnen 6 weken die volgen op de feestdag;
- werd meer dan 4 uur gewerkt, dan bedraagt de rust een volledige dag;
- werd niet meer dan 4 uur gewerkt, dan bedraagt de rust een halve dag; die wordt toegekend voor of na 13 uur en die dag mag ten hoogste 5 uur worden gewerkt;
- wordt de werknemer deeltijds tewerkgesteld, dan is de rust gelijk aan de effectieve arbeidstijd die die feestdag werd gewerkt;
- de inhaalrust wordt genomen binnen de arbeidstijd;
- indien een schorsing van de overeenkomst (bv. ziekte) verhindert dat de rust tijdens deze periode kan worden toegekend, dan moet de rust worden toegekend binnen 6 weken na het einde van de schorsing;
- indien een opzegging loopt, moet de inhaalrust worden toegekend voor het einde van de opzegging.

Opgemaakt te op

Handtekening van de
werknemersvertegenwoordiger(s)

Handtekening van de
werkgever of zijn afgevaardigde

Noot - Dit bericht is een bijlage bij het Arbeidsreglement dat in de onderneming van kracht is.