

Recht op verlof: je rechten in verband met de jaarlijkse vakantie

Nieuws dinsdag 4 april 2017

Ken je je rechten omtrent de jaarlijkse vakantie? Wat, bijvoorbeeld, met de eventuele overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen wegens ziekte? Of wat met niet-opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding?

Europese rechtspraak maakt duidelijk dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet vervalt op het einde van de referentieperiode of van de vastgestelde overdrachtsperiode, wanneer de werknemer met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele referentieperiode of een deel ervan en niet daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van dit hem door de richtlijn 2003/88/EG verleende recht gebruik te maken.

Voor een goed begrip willen we nogmaals wijzen op artikel 7 van de Europese richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 onder de titel 'jaarlijkse vakantie':

1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.
2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

Waarom is dit belangrijk?

■ Overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen wegens ziekte

Als een personeelslid zich in een situatie bevindt waarop de vakantierechten niet tijdens de overdrachtsperiode genoten konden worden, dan kan in toepassing van de Europese richtlijn vooralsnog het recht op deze vakantierechten geclaimd worden.

Dit recht op overdracht is echter niet oneindig. Hiervoor moet dus een redelijke termijn vastgesteld worden. Deze redelijke termijn is afhankelijk van de situatie. Een overdrachtsperiode tot maximaal twee jaar kan alleszins beschouwd worden als een redelijke termijn.

■ Niet-opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding

Dezelfde redenering wordt gevolgd ten aanzien van bijvoorbeeld een vervroegde pensionering om medische redenen. De uiteindelijke oplossing ligt dan in het uitbetalen van een financiële vergoeding gelijk aan het normale loon voor de niet-opgenomen (al dan niet overgedragen) vakantiedagen. Of in het uitstellen van het pensioen ten belope van de niet-opgenomen vakantiedagen.

ACOD LRB zal deze problematiek zo vlug mogelijk aankaarten in het onderhandelingscomité C1. We willen immers rechtszekerheid bieden voor de personeelsleden van de lokale besturen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer