

Complementair onbetaald verlof: ook de 'gunst' is verplicht

Nieuws woensdag 1 februari 2017

Op 2 december 2016 werd het complementair onbetaald verlof ingevoerd voor het gemeente-, OCMW- en provinciepersoneel. Hoe wordt dit geregeld?

De Vlaamse Regering voerde het complementair onbetaald verlof in nadat de vakbonden compenserende maatregelen eisten ten opzichte van de invoering van het Vlaams zorgkrediet. Dit Vlaams zorgkrediet ging gepaard met de afschaffing van de loopbaanonderbreking algemeen stelsel en eindloopbaan. Het complementair onbetaald verlof geeft aan de werkgevers de kans om de combinatie werk-vrije tijd zo werkbaar mogelijk te maken voor hun personeelsleden, of althans voor de personeelsleden die het zich nog financieel kunnen veroorloven.

Recht én gunst

De Vlaamse Regering heeft gekozen voor een duidelijke ondergrens: het recht op complementair verlof. Maar ook het onbetaald verlof als gunst is een bewuste keuze geweest. Het recht is immers veel te minimalistisch om tegemoet te komen aan de noodzakelijke werkbaarheid van het werk. Maar de Vlaamse Regering wenst verdere mogelijkheden tot onbetaald verlof over te laten aan de specifieke invulling door de besturen. De gunst die werd ingeschreven in dit besluit moet als dusdanig eveneens worden gelezen als een minimumbepaling. Het enige verschil met het recht is dat het lokaal bestuur beperkingen kan opleggen ten aanzien van bepaalde personeelsleden of ambten (maar nooit ten aanzien van alle personeelsleden). Uiteraard moeten deze beperkingen afdoende gemotiveerd worden.

Verplicht op te nemen in RPR?

VVSG adviseert de lokale besturen andermaal foutief door te stellen dat het onbetaald verlof als gunst niet moet worden opgenomen in de rechtspositieregeling. Die keuze zou het besluit meteen uithollen en is ook een middenvinger ten aanzien van de moeilijke onderhandelingen die hierover werden gevoerd. De Vlaamse Regering heeft, weliswaar na aandringen van de vakbonden, bewust gewild dat de personeelsleden bijkomende mogelijkheden kregen om de combinatie arbeid-vrije tijd werkbaar te houden. Dit kan enkel door het onbetaald verlof zowel als recht en als gunst ook in te schrijven in de plaatselijke rechtspositieregeling.

Advies Raad van State

De Raad van State bevestigt onze zienswijze op duidelijke wijze en stelt vast dat de Vlaamse Regering voorwaarden heeft gesteld waaraan de lokale besturen zich minimaal moeten houden wanneer zij de RPR van het personeel vaststellen. De minimale voorwaarden kunnen op verschillende manieren ingevuld worden: door de bepaling van een ondergrens, door de bepaling van een bovengrens of door het vaststellen van een enige en verplicht te volgen mogelijkheid. In dit geval werd dus de ondergrens bepaald, namelijk 20 dagen per jaar en 2 jaar gedurende de loopbaan.

Besluit

Zowel recht als gunst moet worden ingeschreven in de plaatselijke RPR. Indien dat nog niet gebeurd is, is de door het besluit ingevoerde regeling sowieso van toepassing.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer