

NIET OPGENOMEN VERLOFDAGEN: RECHT OP SCHADEVERGOEDING

Vakantie is een recht van de werknemer en indien verlofdagen niet kunnen worden opgenomen, vervalt dat recht niet maar kan dit worden omgezet in een vergoeding.

INLEIDING

Op 6 november 2020 heeft de arbeidsrechtbank te Luik zich uitgesproken over het recht op vakantie en verduidelijkt de verplichtingen van de werkgever hieromtrent.

De discussie die voorlag, was of de verlofdagen die niet werden opgenomen omdat een sectorale CAO niet werd ingevoerd, verloren zijn of het voorwerp uitmaken van een vergoeding.

Een bediende vordert betaling van deze dagen voor de jaren die voorafgaan aan de tussengekomen regularisatie en een schadevergoeding als compensatie voor de niet toegekende (en dus niet opgenomen) dagen.

DE FEITEN

Werknemers tewerkgesteld in PC 322 (voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector) hebben recht op bijkomende verlofdagen volgens een CAO die op 7 december 2007 werd gesloten.

De werkgever, die dit niet had ingevoerd, zet de situatie recht voor de toekomst maar betwist dat ook het verleden moet worden rechtgezet.

BEGRIPPENKADER

Volgens artikel 2 van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie is “het recht op vakantie is aan de werknemers verworven niettegenstaande elke strijdige overeenkomst. Het is de werknemer verboden van de vakantie waarop hij recht heeft, af te zien.”

UITSPRAAK

De rechtbank baseert zich voor haar oordeel op een arrest van het Europees Hof van Justitie (MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT, geveld op 6 november 2018), waarin het Hof haar vroegere rechtspraak onder aandacht brengt. Met name dat de werknemer rust moet genieten teneinde zijn veiligheid en bescherming te garanderen. Indien de werknemer dat niet heeft kunnen doen binnen de twaalf

maanden volgend op het vakantiedienstjaar, verliest hij daardoor niet het recht op financiële vergoeding. Dit is enkel mogelijk indien de werknemer de mogelijkheid heeft gehad om die vakantie op te nemen. De rechtbank haalt ook aan dat die financiële vergoeding niet wordt gestipuleerd in de wetgeving ter zake maar dat hier de gewone gemeenrechtelijke aansprakelijkheid geldt en dus moet onderzocht worden of er sprake is van een fout.

Dit onderzoek brengt de rechtbank bij de verplichting voor de werkgever om de wettelijke bepalingen inzake rusttijden na te leven en erover te waken dat de werknemer in staat moet worden gesteld om zijn rechten ter zake uit te oefenen.

Het vernoemde arrest van het Hof van Justitie onderstreept ook de verplichting dat de werkgever de werknemer “zo nodig formeel” moet aansporen om zijn vakantie op te nemen alvorens dit recht hierop kan vervallen op het einde van de referentieperiode.

CONCLUSIE

Rechten die worden toegekend aan werknemers door een CAO zijn niet afhankelijk van de daadwerkelijke invoering door de werkgever om verworven te zijn.

Het niet-invoeren van de bepalingen waaruit rechten voor de werknemer voortvloeien, maakt een fout uit volgens gemeenrechtelijke bepaling.

De afdwinging hiervan wordt verzekerd door de Arbeidsinspectie en kan tot sociaal strafrechtelijke aansprakelijkheid leiden.

Contacteer voor zulke vragen zeker uw syndicale vertegenwoordiger of uw regionale afdeling die dit zal onderzoeken en waar nodig uw rechten zal doen respecteren.

Auteur(s): Terra Laboris