

VERPLICHT KEUZE TE MAKEN:

(Rechtsgrond: De raad bepaalt in de rechtspositieregeling het aantal werkdagen bezoldigde vakantie waarop het personeelslid recht heeft. Het aantal vakantiedagen wordt vastgelegd op minimum 26/30 dagen tot maximum 35 dagen. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar kan het lopende dienstjaar zijn of het vorige dienstjaar. Het BVR heeft het aantal mogelijke jaarlijkse vakantiedagen bepaald, maar wijzigt niets aan het referentiedienstjaar.)

Het voltijds werkend personeelslid heeft recht op **(30 of 31, 32, 33 34, 35 – schrappen wat niet past)** werkdagen bezoldigde vakantie voor een volledig kalenderjaar.

Aanvulling voor het OCMW: Het voltijds werkend personeelslid heeft daarentegen recht op **(26 of 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 34, 35 – schrappen wat niet past of indien van toepassing)** werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar als het personeelslid:

- a) tewerkgesteld is in een verzorgende, verplegende of dienstverlenende instelling of in een dienst van het OCMW, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels;
- b) binnen het OCMW ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

OPTIE voor het OCMW: Het OCMW kan er ook voor kiezen om voor alle voltijds werkende personeelsleden hetzelfde aantal vakantiedagen tussen 30 en 35 dagen toe te kennen: Het voltijds werkend personeelslid heeft recht op **(30 of 31, 32, 33 34, 35 – schrappen wat niet past)** werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

OPTIE: Het bestuur kan er ook voor kiezen om aan personeelsleden vanaf een bepaalde leeftijd of vanaf een bepaalde anciënniteit extra "rimpeldagen" toe te kennen. Het maximale aantal vakantiedagen mag 35 niet overschrijden: Het voltijds werkend personeelslid heeft vanaf de leeftijd van 55 jaar **(of een andere leeftijd invullen)** recht op 1 **(of een ander aantal invullen)** extra vakantiedag. **(Kan nog verder aangevuld worden met meer dagen vanaf nog hogere leeftijd. Het maximale aantal vakantiedagen mag 35 niet overschrijden)**

VERPLICHT KEUZE TE MAKEN :

(rechtsgrond : De raad bepaalt de nadere regels voor het geval het personeelslid zijn dagen vakantie niet heeft kunnen opnemen bij:

- 1° ziekte;
- 2° overmacht;
- 3° uitdiensttreding;
- 4° overlijden.)

Wanneer het personeelslid, dat valt onder het vakantiestelsel publieke sector, zijn dagen vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens:

- 1° arbeidsongeschiktheid:

OPTIE: worden de dagen overgedragen en kunnen ze nog worden opgenomen tot **(aantal aanvullen met minimum 15/ vanaf 1 januari 2024 geldt voor contractuele personeelsleden die onder het privaat vakantiestelsel vallen minimum 24)** maanden na het einde van het vakantiejaar.

2° overmacht:

OPTIE: kan het maximaal (aantal aanvullen) vakantiedagen overdragen en opnemen tot **(aantal aanvullen met minimum 15/ vanaf 1 januari 2024 geldt voor contractuele personeelsleden die onder het privaat vakantiestelsel vallen minimum 24)** maanden na het einde van het vakantiejaar.

OPTIE: gaan de vakantiedagen die niet werden opgenomen verloren.

3° uitdiensttreding:

OPTIE: worden de niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald bij het einde van de arbeidsrelatie.

OPTIE: gaan de vakantiedagen die niet werden opgenomen verloren.

4° pensionering:

OPTIE: gaan de vakantiedagen die niet werden opgenomen verloren, tenzij deze dagen niet konden worden opgenomen wegens arbeidsongeschiktheid. In dat geval worden de niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald.

5° overlijden:

OPTIE: worden de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald aan de erfgenamen.

ANDERE MOGELIJKE AANVULLENDE BEPALINGEN:

OPTIE: Als het personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere van deze verloven opneemt, dan worden deze samengevoegd tot één periode voor de berekening van de jaarlijkse vakantiedagen.

OPTIE: Als het personeelslid op het einde van het kalenderjaar nog een saldo vakantiedagen heeft openstaan, dan kan het personeelslid deze met een maximum van **(aantal aanvullen)** dagen overdragen naar een volgend kalenderjaar. Deze dagen zijn verplicht op te nemen vóór ... **(datum aanvullen)**, behalve wanneer het niet opnemen van verlof te wijten is aan overmacht of arbeidsongeschiktheid. In dit laatste geval kunnen de dagen nog opgenomen worden tot **(idem hierboven: aantal aanvullen met minimum 15/ vanaf 1 januari 2024 geldt voor contractuele personeelsleden die onder het privaat vakantiestelsel vallen minimum 24)** maanden na het einde van het vakantiejaar.

(rechtsgrond: Deze bepaling is gebaseerd op EU RL 2003/88EG/ KB van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (zoals gewijzigd met het koninklijk besluit van 8 februari 2023)

OPTIE: De rechtstreekse leidinggevenden organiseren het werk zo dat elk personeelslid de gelegenheid heeft om eenmaal per jaar een aaneengesloten periode van ten minste **(aantal aanvullen)** weken vakantie te nemen.

Er wordt rekening gehouden bij het toekennen van de vakantieplanning van éénzelfde team dat minstens ... **(aantal aanvullen)** van de personeelsleden van het team aanwezig zijn, of dat de continuïteit van de dienst verzekerd is.

OPTIE: Het personeelslid heeft recht op een ononderbroken periode van twee weken vakantie, tussen 1 mei en 31 oktober. Voor een personeelslid met schoolgaande kinderen wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakantie.