



VAKANTIE IN CORONATIJD:

HOE STUUR JE MEDEWERKERS VEILIG OP REIS?

Het zomerseizoen is weer aangebroken en daar trapt van origine ook het vakantieseizoen mee af. Hoewel het vaccinatieprogramma wereldwijd op stoom komt, verschijnen er dagelijks berichten in het nieuws over landen die van kleurcode veranderen. Waar een vakantieland vandaag nog geel kleurt, kan dit morgen veranderen naar oranje of zelfs rood.

Het kan voor werkgevers en werknemers een flinke kluijf zijn om zich een weg te banen door alle kleurcodes, adviezen en maatregelen. Daarom deelt Ralph Koks, Manager Tax & Legal bij SD Worx Nederland, een aantal praktische richtlijnen zodat werkgevers hun werknemers zonder zorgen op vakantie kunnen laten gaan.

VAKANTIE VERBIEDEN?

Alle reizen naar landen of gebieden met code rood worden door de overheid afgeraden. Voor de regio's met code oranje geldt hetzelfde advies; tenzij de reis écht noodzakelijk is. Vakantiereizen vallen niet onder

noodzakelijke reizen. Gaat een werknemer toch naar een land of gebied met code rood of oranje, dan geldt een quarantaine- en/of testplicht. Met de Reischek van de Rijksoverheid kunnen werknemers aan de hand van hun bestemming en verblijfsperiode achterhalen welke verplichtingen op hen van toepassing zijn.

Een werknemer is in beginsel vrij in de keuze van een vakantieland. Een werkgever kan zijn werknemers niet verbieden naar een bepaald land of gebied af te reizen. Wél kan een onzorgvuldige beslissing van een werknemer van invloed zijn op het recht op loondoorbetaling.

DOORBETALEN VAN LOON BIJ QUARANTAINES

Een werknemer heeft, zoals gezegd, de vrijheid om zelf een vakantiebestemming te selecteren. Wat gebeurt er dan wanneer deze werknemer na de vakantie niet kan werken, bijvoorbeeld doordat hij of zij vastzit op de vakantiebestemming of vanwege thuisquarantaine? Sinds 1 januari 2020 geldt in Nederland het uitgangspunt dat de werkgever het loon doorbetaalt wanneer een werknemer de werkzaamheden niet kan verrichten, tenzij de reden hiervoor voor rekening van de werknemer komt. Het is aan de werkgever om dit te stellen en te bewijzen.

Een werknemer die er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land of gebied waarvoor al bij vertrek code rood of oranje geldt, moet zich realiseren dat hij of zij daar vast kan komen te zitten. Ook dient de werknemer te weten van een mogelijke quarantaineplicht bij terugkomst.

Koks: "Voor een werknemer die niet vanuit huis kan werken, betekent een quarantaine dat diegene zijn werk niet kan uitvoeren. Indien de werknemer dit vooraf had kunnen weten, kan gesteld worden dat hij in die situatie dus geen recht heeft op doorbetaling van het loon."

TOEGANG TOT KANTOOR

Als een werknemer niet kan thuiswerken, kan sprake zijn van een gerechtvaardigde



inbreuk op de privacy van werknemers indien de werkgever vraagt in welk land ze op vakantie zijn geweest. De vraag kadert immers binnen een risicobeoordeling op de werkvloer. Wanneer deze werknemer vervolgens terugkeert uit een oranje of rood gebied, is het dan mogelijk om eventuele maatregelen op te leggen, zoals het ontzeggen van toegang tot het kantoor?

"Ja, dit is mogelijk. Wel wordt het steeds moeilijker voor werkgevers om te contro-

leren of werknemers zich al dan niet aan de coronaregels houden. Of er maatregelen zijn aangewezen, en zo ja welke, is bijvoorbeeld ook afhankelijk van de vraag of een werknemer zich heeft laten vaccineren. Twijfel je als werkgever of een werknemer zich aan de coronaregels houdt? Win dan advies in bij je arbeidsdienst. Zij hebben meer mogelijkheden als het gaat om het toetsen van medische informatie", vertelt Koks.

ANNULEREN EN INTREKKEN

In sommige gevallen zorgen de veranderende kleurcodes ervoor dat medewerkers hun vakantieplannen annuleren en eventuele vakantiedagen weer intrekken. Kan dat eigenlijk wel, bijvoorbeeld omdat er al een vervanger geregeld is of omdat het werk is teruggelopen? Een werkgever hoeft niet altijd akkoord te gaan met een verzoek tot intrekken of verplaatsen. Uiteindelijk zal je per geval een afweging moeten maken wiens belangen – werkgever of werknemer – zwaarder wegen.

"Wij adviseren werkgevers om werknemers in ieder geval vooraf schriftelijk te wijzen op de consequenties indien zij afreizen naar een land met kleurcode oranje of rood", licht Koks toe. "Door duidelijk te blijven communiceren, weet iedereen vooraf waar hij of zij aan toe is – ongeacht de bestemming."

