

Voorjaar, vakantie(planning) en de derde lockdown

Themabericht 4

17 februari 2021

Wintersport zit er dit jaar niet in, gelukkig hebben we kunnen genieten van winters weer in ons eigen land! De scholen zijn net weer open en de voorjaarsvakantie staat in sommige delen van het land nog voor de deur. We zitten middenin een lockdown. We merken dat er vragen leven hoe om te gaan met vakantie en reizen nu de coronamaatregelen nog van kracht zijn. Hieronder zetten we het e.e.a. op een rijtje. We raden aan om ook bij medewerkers (wederom) onder de aandacht te brengen hoe je als organisatie omgaat met vakantie en reizen in de komende periode.

Vakantie ook nu belangrijk

Een deel van medewerkers lijkt geneigd om geen vakantie op te nemen nu de mogelijkheden om op reis te gaan/dingen te ondernemen zeer beperkt zijn. Tegelijkertijd hebben de coronamaatregelen die nu bijna een jaar duren behoorlijk wat impact, zowel privé als op het werk. Juist in deze tijd is belangrijk om ruimte te nemen om op te laden. Om goed te kunnen opladen is afstand nemen van het werk door vakantiedagen op te nemen cruciaal. Daarnaast geldt dat je je medewerkers niet massaal kunt missen zodra de maatregelen versoepelen en er meer ruimte ontstaat om op vakantie te gaan. Want versoepeling van de maatregelen betekent ook, dat dat dit impact heeft op het werk. En dit wil je graag zoveel mogelijk samen kunnen doen. Kortom, stimuleer je medewerkers om ook in deze tijd vakantie op te nemen. Dan kan iedereen hopelijk opgeladen aan de slag als de maatregelen weer versoepelen.

Vakantieplanning

Het is nu ook de tijd waarin medewerkers wordt gevraagd hun vakantieplannen voor de mei- en zomervakantie door te geven. Het advies is: stimuleer medewerkers om deze vakantieperiode in te plannen en op te nemen.

Hieronder vind je een aantal praktische vragen en antwoorden m.b.t. het opnemen van vakantie:

Algemeen

Bij het huidige pakket aan maatregelen raadt de overheid ten zeerste af om vóór 31 maart vakanties naar het buitenland te boeken. Zie daarvoor ook de [website](#) van de overheid. Een hulpmiddel om op de hoogte te blijven van de geldende regels voor reizen naar een land is het reisadvies op [Nederlandwereldwijd.nl](https://www.nederlandwereldwijd.nl) en/of de Reisapp van het ministerie van Buitenlandse Zaken.

Op dit moment hebben landen een oranje ('alleen noodzakelijke reizen') of rood ('alle reizen worden afgeraden') reisadvies.

Kan een medewerker op reis (naar het buitenland)?

Het advies van de overheid is: "Blijf in Nederland. Ga niet op reis naar het buitenland." Voor

reizen buiten Nederland geldt: "Reis alleen bij ernstige familieomstandigheden of voor werk dat echt niet uitgesteld kan worden en waarbij fysieke aanwezigheid absoluut nodig is." Als werkgever kan je vanuit dit advies een dringende oproep aan je medewerkers doen om zich hier aan te houden. Gaat een medewerker wel op reis? Dan is hij/zij daarna verplicht om 10 dagen in thuisquarantaine te gaan. Dit omdat je als werkgever een veilige werkomgeving moet bieden aan je medewerkers. Dit is ook de richtlijn van de overheid. Voor de quarantaine geldt dat een medewerker geen recht heeft op loon als hij/zij tijdens de thuisquarantaine geen eigen werkzaamheden kan verrichten.

Wat als een medewerker niet terug kan keren en/of ziek wordt tijdens het reizen?

Als een medewerker tegen het advies van de overheid toch op reis gaat, betekent dit dat mogelijke negatieve gevolgen (zoals niet terug kunnen keren naar Nederland, onverhoopt ziek worden n.a.v. het coronavirus), voor risico van de medewerker zijn. Werkgever kan besluiten om geen loon te betalen.

Als een medewerker wegens de coronamaatregelen slechts deels kan werken, moet hij/zij dan wel 100% verlof opnemen?

Ook tijdens de coronamaatregelen bouwt een medewerker over alle contracturen verlof op en krijgt hij/zij volledig loon uitbetaald. Dit betekent ook dat als een medewerker tijdens de maatregelen verlof opneemt, dit geldt voor de volledige contracturen. En dus niet alleen over het aantal uren dat een medewerker tijdens de maatregelen werkt.

Kan een medewerker reeds geplande en goedgekeurde vakantiedagen intrekken of verschuiven?

Je bent als werkgever niet gehouden om in te gaan op het verzoek om een vakantie in te trekken. Je mag je op het standpunt stellen dat de medewerker het aangevraagde verlof moet opnemen. De redelijkheid speelt natuurlijk altijd een rol. Het advies is om in overleg te gaan en de vraag vanuit elkaars perspectief en belang te bekijken.

Mag je als werkgever reeds geplande en goedgekeurde vakantiedagen intrekken of verschuiven?

In de wet staat niets over intrekking van een vastgestelde vakantie. Wel staan er regels over het vaststellen en wijzigen van vastgestelde vakantie. De werkgever mag een vastgestelde vakantie pas wijzigen als daarvoor "gewichtige redenen" zijn en pas na overleg met de medewerker. Ook hier geldt dus het advies om in overleg te gaan en de verschillende belangen goed af te wegen. Houd er rekening mee dat de schade die een medewerker lijdt als gevolg van het wijzigen van een reeds vastgestelde vakantie, moet worden vergoed door de werkgever. Ook als een medewerker akkoord gaat met de door de werkgever voorgestelde wijziging, heeft hij nog steeds recht op schadevergoeding. De schadevergoeding bestaat (in ieder geval) uit annuleringskosten, voor zover deze bij de medewerker in rekening worden gebracht.