

Medewerkers die niet kunnen terugkeren van vakantie

Vanaf 15 juni is het mogelijk om op vakantie te gaan naar veel landen binnen de Europese Unie (EU) of de Schengenzone. Het reisadvies voor die landen wordt aangepast van 'oranje' (vakantiereizen afgeraden) naar 'geel' (vakantiereizen mogelijk, let op risico's).

Een veranderde situatie tijdens een verblijf in het buitenland, kan er toe leiden dat een medewerker niet kan terugkeren van vakantie uit het buitenland en/of tot gevolg hebben dat een medewerker bij terugkomst in Nederland in quarantaine moet.

Vanaf 15 juni 2020 dient met het volgende rekening te worden gehouden:

- Wanneer een medewerker reist naar een land waar op het moment van vertrek reisadvies code rood of code oranje voor geldt, en hij vervolgens niet kan terugkeren van vakantie of in quarantaine moet bij terugkomst van vakantie waardoor hij niet tijdig aan het werk kan, dan is deze situatie voor rekening en risico van de medewerker.
- Wanneer een medewerkers reist naar een land waar op het moment van vertrek reisadvies code geel voor geldt, en hij vervolgens niet kan terugkeren van vakantie of in quarantaine moet bij terugkomst van vakantie waardoor hij niet tijdig aan het werk kan, dan is deze situatie in beginsel voor rekening en risico van de werkgever.
- Bij een vertrek naar een land waarop het moment van vertrek reisadvies geel voor geldt, rust echter ook een verplichting op de medewerker er zich van te (blijven) vergewissen wat de situatie in het betreffende gebied is. Als er aanwijzingen zijn dat het advies code geel mogelijk wordt aangepast in code oranje, moet de medewerker passende maatregelen nemen, zodat hij weer tijdig aan het werk kan. Als hij nalaat passende maatregelen te nemen en daardoor niet tijdig aan het werk kan, komt dit voor rekening en risico van de medewerker.

In het geval het niet tijdig aan het werk kunnen voor rekening en risico van de medewerker komt, dient de medewerker extra vakantie-uren of onbetaald bijzonder verlof op te nemen. Het kan zijn dat de medewerker de mogelijkheid heeft om op afstand te telewerken en dan kan de opname van extra vakantie-uren of onbetaald bijzonder verlof achterwege blijven. Uiteraard dient voorafgaand aan het op afstand telewerken bij de eigen organisatie te worden geverifieerd of de informatieveiligheid niet in het geding is.

In het geval het niet tijdig aan het werk kunnen voor rekening en risico van de werkgever komt, dan spreekt de leidinggevende met de medewerker hiervoor bijzonder verlof met behoud van maandinkomen af. Dit is uiteraard niet nodig als de medewerker op afstand kan telewerken. Uiteraard dient voorafgaand aan het op afstand telewerken bij de eigen organisatie te worden geverifieerd of de informatieveiligheid niet in het geding is.

Tot 15 juni 2020 geldt onderstaande richtlijn. Deze blijft na 15 juni 2020 ook nog gelden, in het geval een medewerker voor 15 juni 2020 naar het buitenland is afgereisd en nog steeds niet uit het buitenland kan terugkeren.

- Op moment van vertrek geen reisadvies code oranje of rood

Het kan zijn dat een medewerker voor 15 juni 2020 op vakantie is gegaan naar een land waarvoor op het moment dat hij vertrok nog geen reisadvies met code oranje of code rood van het ministerie van Buitenlandse Zaken gold en niet op het geplande moment kan terugkeren uit het buitenland. Het juridische uitgangspunt in *normale omstandigheden* is dat het voor rekening en risico van de medewerker komt als hij langer wegblijft. Dit komt neer op extra vakantie-uren opnemen of verlof zonder behoud van maandinkomen. *Omdat er in de toenmalige situatie sprake was van overmacht, geldt dat een medewerker bijzonder verlof met behoud van maandinkomen met de leidinggevende kan afspreken (voor de periode waarin de medewerker als gevolg van de coronamaatregelen nog niet kan terugkeren).*

- Op moment van vertrek reisadvies code oranje of rood

Is een medewerker voor 15 juni 2020 op vakantie gegaan naar een land waarvoor op het moment dat hij vertrok wel een reisadvies met code oranje of code rood van het ministerie van Buitenlandse Zaken gold? Dan geldt hetzelfde als onder normale omstandigheden. *Als hij nog niet kan terugkeren uit het buitenland na afloop van de geplande vakantie, moet de medewerker vakantie-uren of onbetaald bijzonder verlof opnemen.*