**Vakantie in coronatijd**

[Naam werknemer]  
[Adres]

[Postcode en woonplaats]

[Plaats, datum]  
  
*\*Per post / e-mail*

Betreft: vakantie in coronatijd

Beste collega,

De zomer staat voor de deur en daarmee ook de periode waarin veel mensen van vakantie willen genieten. Dit jaar gaat dat natuurlijk anders dan normaal. Hoewel er nu minder mogelijk is, hopen we dat je toch een mooie zomerperiode tegemoet gaat. Heb je de komende tijd een vakantie gepland, dan is het goed om met een aantal zaken rekening te houden. Daarover informeren we je in deze brief.

Allereerst is het goed om wel vakantie op te nemen. Iedereen moet immers zo nu en dan bijkomen van het werk. Je kunt dus gewoon vakantie aanvragen zoals gewoonlijk. Wil je naar het buitenland op vakantie, houd dan wel goed de overheidsinformatie in de gaten. Dat kan via [www.nederlandwereldwijd.nl](http://www.nederlandwereldwijd.nl).

Controleer vooral welk reisadvies er wordt gegeven voor jouw bestemming. Is er een negatief reisadvies (code oranje of rood), dan loop je het risico niet op tijd terug te kunnen keren naar werk. Dat kan gevolgen hebben voor je loondoorbetaling in die periode waarbij kan gelden dat je geen recht hebt op loon of dat je extra vakantiedagen dient op te nemen. Houd er tot slot ook rekening mee dat een reisadvies snel kan veranderen. Blijf dus goed op de hoogte en volg het motto van de overheid: “ga wijs op reis”.

Heb je vragen over dit onderwerp, stel ze dan aan ……………………………

We wensen je een fijne zomerperiode en eventueel een veilige reis toe!

……………………………..

(handtekening werkgever)

[Naam en functie ondertekenaar]

[Naam onderneming]

**Toelichting voor Werkgevers**

De brief hierboven kan worden gebruikt om je personeel bewust te maken van de mogelijkheden én risico’s bij vakantie. Het is fijn als medewerkers vakantie durven te genieten en hun vakantiedagen niet opsparen. Maar, als een werknemer niet tijdig terug kan keren van vakantie vraag je je natuurlijk af of voor wiens rekening dat komt.

**Een unieke situatie**

Er is op dit moment geen jurisprudentie over dit onderwerp. De situatie waarin we verkeren is ook uniek. De wettelijke regels die van belang zijn, geven aan dat het aankomt op de redelijkheid.

**Geen arbeid, toch loon**

De wettelijke regel over loondoorbetaling is op 1 januari 2020 aangepast naar: ‘geen arbeid, toch loon’. In beginsel betaal je een werknemer dus loon door, ook als hij niet kan komen werken. Tenzij zijn afwezigheid in alle redelijkheid voor zijn eigen rekening en risico komt. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer die in detentie zit. Of die per ongeluk een te late terugvlucht heeft geboekt.

**Reisadvies code rood of oranje**

Kan de werknemer niet op tijd terugkeren naar Nederland of moet hij verplicht in quarantaine i.v.m. zijn reis, dan kan het zijn dat je geen loon hoef te betalen. Dat zou redelijk zijn als de werknemer wist dat hij een flink risico nam met zijn vakantie. Dat is het geval bij een vakantie naar een land met een negatief reisadvies (rood of oranje).

Houd als goed werkgever wel altijd rekening met alle omstandigheden. Reist iemand bijvoorbeeld niet voor zijn plezier, maar vanwege het bijwonen van een uitvaart? Dan zou dit anders kunnen liggen. Overleg bij twijfel met onze adviseurs via 088 – 973 06 00.

**Alternatieve oplossing?**

Tot slot kun je – in plaats van loon inhouden – ook zoeken naar een andere oplossing. Kan de werknemer vanuit huis of vanuit het buitenland misschien tijdelijk ander werk verrichten? Ook is het vriendelijker de werknemer aan te bieden extra vakantiedagen in te houden, in plaats van het loon te verlagen. Overleg dus altijd met de werknemer hoe jullie het willen oplossen.