



**Extra ledenbulletin nr. 3d
April 2020**

Inhoudsopgave

Actueel

Videoboodschap Riek Siertsema, voorzitter Aannemersfederatie Nederland	2
Protocol Samen veilig doorwerken	2
(Nood)maatregelen	2
Helpdesk Corona Bouw- en Installatietechniek	13
Bereikbaarheid AFNL	14

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met
eerstelijns advies: 06-23537511

Actueel

Videoboodschap Riek Siertsema, voorzitter Aannemersfederatie Nederland

Tijdens deze moeilijke tijd heeft de voorzitter van Aannemersfederatie Nederland, mevrouw Riek Siertsema, een videoboodschap opgenomen voor de bij de Aannemersfederatie Nederland aangesloten brancheorganisaties en hun leden/ondernemers om hen een riem onder hart te steken. Deze video boodschap kunt u zien op de website van Aannemersfederatie Nederland. De link naar deze videoboodschap treft u hieronder aan.

<https://www.aannemersfederatie.nl/index.php/211-corona/1140-riek-siertsema-over-de-coronacrisis>

Overzicht

In dit ledenbulletin brengen wij u nogmaals de voornaamste zaken onder de aandacht die de afgelopen (en aankomende) periode sinds het uitbreken van de coronacrisis van belang zijn (geweest).

Wat is het protocol 'Samen Veilig Doorwerken' en waar kan ik dit protocol vinden?

De Rijksoverheid heeft samen met de bouw- en technieksector, waaronder AFNL en NOA, het protocol 'Samen veilig doorwerken' vastgesteld. Met het protocol hopen zij ervoor te zorgen dat het werk niet stil komt te liggen. Het protocol volgt de richtlijnen van het RIVM en wordt ondersteund door de vakbonden en brancheverenigingen. Het biedt een handreiking voor werkgevers en werknemers over hoe er op een veilige manier doorgewerkt kan worden, binnen en buiten huis. Belangrijk, omdat duidelijkheid de basis vormt voor veilig werken, zorgt voor continuïteit in de bouwproductie en het behoud van werkgelegenheid.

Het protocol Veilig samen doorwerken wordt ondersteund door: Aedes, AFNL-NOA, Bouwend Nederland, CNV, FNV Bouwen en Wonen, FNV Metaal, OnderhoudNL, Techniek Nederland en Woonbond.

Klik [hier voor het protocol](#).

Welke noodmaatregelen zijn er allemaal?

Het coronavirus bepaalt ondertussen het dagelijkse leven. De gevolgen voor de economie en het bedrijfsleven zijn groot. Het dwong de Nederlandse regering tot een ongekend pakket noodmaatregelen om ondernemers - ook in de afbouw - te ondersteunen en ze in ieder geval drie maanden door de coronacrisis te kunnen slepen. We zetten de noodmaatregelen voor u op een rij. Maak hieronder een keuze:

- Noodmaatregelen voor bedrijven met personeel
- Noodmaatregelen voor bedrijven zonder personeel
- Noodmaatregelen voor alle ondernemers

Noodmaatregelen voor bedrijven met personeel

Het coronavirus bepaalt ondertussen het dagelijkse leven. De gevolgen voor de economie en het bedrijfsleven zijn groot. Het dwong de Nederlandse regering tot een ongekend pakket noodmaatregelen om ondernemers - ook in de afbouw - te ondersteunen en ze in ieder geval drie maanden door de coronacrisis te kunnen slepen. We zetten de noodmaatregelen voor bedrijven met personeel voor u op een rij.

Werktijdverkorting stopgezet

De regeling voor werktijdverkorting is per direct stopgezet. De regeling waarbij werknemers korter konden werken en gedeeltelijk een WW-uitkering kregen, werd te vaak aangevraagd. Op dinsdag 17 maart - toen het kabinet de maatregelen aankondigde - ging het om 78 duizend bedrijven met samen honderdduizenden werknemers. Dat leidde tot grote problemen in de uitvoering. Daarom is de oude regeling per direct stopgezet. Gedane aanvragen worden in het nieuwe systeem meegenomen.

Tijdelijke noodmaatregel overbrugging behoud werkgelegenheid (NOW) op hoofdlijnen

1. Aanleiding voor de NOW

De coronacrisis leidde tot een explosieve stijging van het aantal aanvragen voor toepassing van de reguliere Regeling Werktijdverkorting (WTV-regeling), namelijk 55.000 aanvragen voor bijna 800.000 werknemers. Hierop was de WTV-regeling niet berekend. Daarom is besloten die regeling per 17 maart 2020 18.45 uur te beëindigen en nieuwe regelgeving tot stand te brengen. De AWWN heeft de inhoud van deze nieuwe regeling inzichtelijk in kaart gebracht en de bevindingen van de AWWN treft u hieronder aan.

2. Doel en aard van de NOW

De NOW heeft als doel om het in tijden van acute en zware terugval in de omzet (van ten minste 20%), voor werkgevers mogelijk te maken om hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat er sprake was van die zware terugval.

Werkgevers kunnen op grond van de NOW een subsidie ontvangen, met als doel het tegemoetkomen in de betaling van de loonkosten van alle werknemers die in dienst zijn bij de werkgever. Dat zijn werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven en loon ontvangen van de werkgever gedurende de periode waarover de subsidie wordt verstrekt. Ook uitzend- en payrollbureaus kunnen een aanvraag indienen voor zover zij hun uitzend- en payrollkrachten in dienst houden.

Formeel start de aanvraagperiode op 14 april, maar het UWV streeft ernaar om de regeling vanaf 6 april 2020 uit te kunnen voeren. Het UWV zal op vrijdag 3 april 2020 mededelen of dit mogelijk is.

De regeling geldt niet alleen voor de coronacrisis, maar ook voor andere buitengewone omstandigheden, zoals een omzetzaling als gevolg van brand in het bedrijf van de werkgever.

3. Verschil met de WTV

De NOW geeft een subsidie op de loonsom als er sprake is van omzetzaling. De NOW is daarmee losgekoppeld van de concrete vermindering van werkbare uren en van de Werkloosheidswet (WW). Werknemers verbruiken ook geen WW-rechten over de periode waarvoor de NOW-subsidie wordt verstrekt. Werknemers hoeven ook op geen enkele wijze hun medewerking aan de NOW te verlenen. Van belang is ook niet of werknemers werken of thuiszitten. Het enige criterium is omzetzaling.

4. Inhoud van de regeling

- De werkgever moet een omzetzaling hebben van ten minste 20%, naar keuze in de meetperiode:

- 1 maart t/m 31 mei 2020, of
- 1 april t/m 30 juni 2020, of
- 1 mei t/m 31 juli 2020.

De keuze voor de meetperiode moet worden gemaakt bij de aanvraag, en kan later niet meer worden aangepast. Een werkgever hoeft niet aan te tonen in welke mate de coronacrisis bijdraagt aan de omzetzaling van ten minste 20%.

- Het percentage omzetzaling wordt vastgesteld door de omzet in de meetperiode te delen door de omzet van geheel 2019, gedeeld door vier. Er wordt niet gecorrigeerd voor groei van de onderneming of voor seizoensinvloeden.

Verkrege subsidies en andere bijdragen uit publieke middelen, zoals bijvoorbeeld het geval is bij scholen en culturele instellingen, worden gelijkgesteld met omzet.

- De subsidie over de loonsom bedraagt 90% van het percentage omzetzaling.

Het percentage van 90% van de totale loonsom is een maximumpercentage dat zal worden uitbetaald bij een omzetzaling van 100%. Is de omzetzaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Bij een omzetzaling van 50% bedraagt de subsidie 45% (= 50% van 90%) van de loonsom en bij een omzetzaling van 20% bedraagt de subsidie 18% (= 20% van 90%), etc.

- Ongeacht de gekozen meetperiode wordt de subsidie altijd gegeven over de loonsom van maart tot en met mei 2020.

Er zal worden gewerkt met een voorschot van 80%. Voor de berekening van het voorschot wordt gebruik gemaakt van een referentieperiode, omdat de loonsom van maart tot en met mei 2020 natuurlijk nog niet bekend is. Die referentieperiode is januari 2020. Als er over januari

2020 geen loongegevens zijn, gaat het UWV uit van november 2019. Als er ook geen gegevens zijn over dit tijdvak, kan er geen subsidie worden toegekend.

- Voor de loonsom wordt van het sociale-verzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekkingen uitgegaan. Voor aanvullende lasten en kosten zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiebijslag wordt een vaste forfaitaire opslag gehanteerd van 30%.
- Loon boven € 9.538 bruto per maand, twee keer het maximum dagloon, komt niet voor subsidie in aanmerking.
- In formule is de hoogte van het bedrag van de subsidieverlening: $A \times B \times 3 \times 1,3 \times 0,9$. Hierbij staat A voor het percentage van de door de werkgever verwachte omzetsdaling; B voor de totale loonsom van werknemers waarvoor de werkgever het loon heeft uitbetaald met inachtneming van de maximering op € 9.538. De factor 1,3 staat voor de vaste opslag met 30%, en 0,9 voor het subsidiepercentage van 90%.
- Voor werkgevers die bestaan uit één rechtspersoon of natuurlijk persoon gaat het om de (verwachte) omzetsdaling op het niveau van de natuurlijke persoon of rechtspersoon. Als sprake is van een samenstelling van rechtspersonen geldt de omzetsdaling op concernniveau; daarmee wordt zo goed mogelijk aangesloten bij het verband tussen de omzetsdaling en inzet van personeel en bij wat in jaarrekeningenrecht gebruikelijk is.

5. Aanvraag, voorschot en toekenning van de subsidie

Werkgevers dienen, naast het opgeven van gegevens als bedrijfsnaam en loonheffingsnummer, de volgende stappen te doorlopen.

- De aanvraagperiode is gestart op maandag 6 april en loopt tot en met 31 mei 2020. Aanvragen kunnen alleen worden ingediend via het daarvoor ontworpen formulier dat via www.uwv.nl beschikbaar is.
 - De werkgever vraagt subsidie aan voor de loonsom in maart, april en mei in verband met een terugval in omzet van meer dan 20%.
 - Als de werkgever verwacht dat het effect van de huidige situatie pas met vertraging in de omzetcijfers zichtbaar wordt, kan de werkgever aangeven dat hij de meetperiode voor de omzetvergelijking één of twee maanden later wil laten aanvangen. De loonsom blijft ook in deze gevallen de loonsom van maart, april, mei 2020.
 - De werkgever noteert de verwachte omzet in de drie maanden van de gekozen meetperiode en vergelijkt deze met de totale omzet in 2019, gedeeld door vier, zodat beide cijfers zien op een omzet over drie maanden.
 - Op basis daarvan berekent de werkgever het omzetverlies in procenten. Dat percentage wordt op het aanvraagformulier ingevuld.
 - Voor bijzondere situaties (het bedrijf bestond niet gedurende geheel 2019; het bedrijf maakt deel uit van een groter geheel), bevat de nadere toelichting op het formulier aanwijzingen voor de juiste berekening van het omzetverlies.
 - Sommige werkgevers zijn onderdeel van een groep, of hebben meerdere loonheffingsnummers. Als deze werkgever voor zijn gehele loonsom in aanmerking wil komen voor subsidie, zal de werkgever meerdere aanvragen moeten indienen, namelijk rechtspersoon binnen de groep, of per loonheffingsnummer. De werkgever dient wel de omzetsdaling op te geven die hij voor de gehele onderneming verwacht; hij vult dus bij elke aanvraag dezelfde omzetsdaling en dezelfde meetperiode in.
 - Als de werkgever een WTV-aanvraag heeft gedaan waarop nog niet is beslist, wordt de WTV-aanvraag geacht een aanvraag te zijn om subsidie op grond van de NOW. De werkgever moet dan wel de WTV-aanvraag aanvullen met de nog ontbrekende informatie.
- Nadat positief op de aanvraag is beslist, zal het UWV een voorschot verlenen van 80% van de subsidie zoals deze wordt berekend op basis van de bij de aanvraag geleverde gegevens over de verwachte omzetsdaling. Gegevens over de loonsom baseert het UWV op de polisadministratie, waarbij als uitgangspunt de maand januari 2020 wordt genomen. Voor het UWV geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. De betaling van het voorschot vindt plaats in drie termijnen. In de praktijk wordt ernaar gestreefd de betaling van de eerste termijn van het voorschot te laten plaatsvinden binnen 2-4 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend, dient de werkgever vaststelling van de subsidie aan te vragen. In beginsel is hierbij een accountantsverklaring vereist. Waarschijnlijk geldt dit niet voor kleine ondernemingen. Er wordt naar gestreefd om

binnen vier weken na publicatie van de regeling duidelijkheid te geven onder welke grens een accountantsverklaring niet is vereist. De regeling kan op dat punt nog worden aangepast. Binnen 22 weken na ontvangst van deze aanvraag zal het UWV de definitieve subsidie vaststellen. Bij de afrekening kan sprake zijn van een nabetaling of, als bijvoorbeeld om het omzetverlies lager is uitgevallen, terugvordering.

6. Belangrijkste verplichtingen voor de werkgever

- Er wordt verwacht dat de werkgever zich inspant om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en werknemers dus door te betalen. Een daling van de loonsom zal dan ook gevolgen hebben voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie waar de werkgever aanspraak op kan maken.
- De werkgever vraagt na 18 maart 2020, gedurende het tijdvak waarover subsidie is verleend, geen ontslagvergunning bij het UWV aan wegens bedrijfseconomische redenen. Doet hij dit toch, dan kan hij de aanvraag binnen 5 werkdagen na indiening intrekken. Handhaaft hij de aanvraag toch, dan wordt de loonsom waarover subsidie wordt verleend vermindert met de loonsom van de desbetreffende werknemers, verhoogd met 50%.
- De werkgever is verplicht de subsidie uitsluitend aan te wenden voor de betaling van de loonkosten.
- De werkgever is verplicht de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening.
- Indien aan de werkgever loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend, informeert de werkgever het college van B&W dat de loonkostensubsidie heeft verleend, over de subsidieverlening op grond van deze regeling

7. De definitie van omzet

Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Kern is dat het omzetbegrip in deze regeling zo dicht mogelijk aansluit bij het activiteitsniveau van de onderneming, instelling of het concern. Dit is van belang omdat de ontwikkeling van de omzetsdaling daarmee voor een belangrijk deel kan samenhangen. Op grond van de begrippen in het Burgerlijk Wetboek (artikel 2:377, lid 6 BW) en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving (RJ 940) wordt uitgegaan van de netto-omzet, waarbij het gaat om de opbrengst uit levering van goederen en diensten uit het bedrijf van de rechtspersoon onder aftrek van kortingen en dergelijke van over de omzet geheven belasting. Opbrengsten zijn baten die ontstaan bij de uitvoering van de normale activiteiten van een onderneming. Dit betekent dat omzet wordt verantwoord als de activiteiten betrekking hebben op de levering van goederen of diensten voor een specifieke klant waarmee een (verkoop)contract is gesloten.

8. Tweede tranche

De mogelijkheid om de noodmaatregel met drie maanden te verlengen, wordt nadrukkelijk opgehouden. Daarover zal voor 1 juni 2020 besloten worden, zodat deze tweede tranche aansluit op de eerste aanvraagperiode die op 31 mei eindigt. Bij verlenging kunnen voor de tweede tranche nadere voorwaarden aan de regeling worden toegevoegd.

9. Internationale aspecten

Op grond van de NOW kan een werkgever alleen een subsidie krijgen voor zover het gaat om lonen van werknemers die sociaal verzekerd zijn in Nederland. Dit geldt bijvoorbeeld voor gedetacheerde werknemers die in Nederland sociaal verzekerd zijn op basis van Verordening (EG) 883/2004 (Coördinatieverordening) of sociale-zekerheidsverdragen. Dit betekent ook dat rechtspersonen of natuurlijke personen die in het buitenland gevestigd zijn en werkgever zijn van in Nederland sociaal verzekerde werknemers, een beroep kunnen doen op de NOW. Lonen van werknemers die niet sociaal verzekerd zijn in Nederland, worden niet meegeteld voor de berekening van de loonsom waarover subsidie ontvangen.

Met betrekking tot de omzetsdaling van een groep (artikel 2:24b BW) dan wel een daarmee gelijkgestelde constructie (de moeder-dochtermaatschappij van artikel 2:24a BW) geldt het volgende: niet-Nederlandse rechtspersonen of natuurlijke personen zonder in Nederland verzekerd SV-loon, worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de omzetsdaling van de Nederlandse en niet-Nederlandse onderdelen met in Nederland verzekerd SV-loon van de groep. De band met het behoud van werkgelegenheid in Nederland is dermate

klein dat het niet gerechtvaardigd is om de omzetzaling tevens over deze groepsonderdelen te berekenen.

Bereken hoogte subsidie NOW met AWWN-rekentool

Met de tijdelijke noodmaatregel overbrugging behoud werkgelegenheid (NOW) kunt u subsidie aanvragen en een voorschot op uw loonkosten krijgen. Het voorschot is gebaseerd op de lonen die u in januari van dit jaar heeft uitbetaald en de verwachte omzetzaling gedurende drie kalendermaanden. Met de NOW-rekentool van AWWN krijgt u direct inzicht in de hoogte van de voorlopige subsidie, het voorschot en de maandelijkse termijnen.

NOW-regeling en lagere loonsom

AWWN heeft er bewust voor gekozen om in deze tool uitsluitend de berekening van de voorlopige subsidie op te nemen. Houdt er rekening mee dat de uiteindelijke subsidie lager uit kan vallen als de werkelijke loonsom in de subsidiemaanden lager is dan in januari 2020 of november 2019. Houdt ook rekening met de 150% boete als gevolg van het ontslaan van werknemers na 17 maart 2020 om bedrijfseconomische redenen.

Welke gegevens hebt u nodig om de tool in te vullen?

- Omzet oud en omzet in gekozen driemaandsperiode (als u de omzetzaling wilt inschatten in een percentage, vul dan bijbehorend bedrag in bij de verwachte driemaandsomzet);
- De loonsom over januari 2020 (of november 2019);
- Uw aangiftetijdvak (maand of vier weken);
- Geef aan of u de vakantiebijslag reserveert of per tijdvak uitbetaalt (all-in);
- De eventueel uitbetaalde vakantiebijslag van enkele werknemers in de situatie dat u als werkgever de vakantiebijslag reserveert en later uitbetaalt, in bijvoorbeeld mei of juni;
- Loongedeelte van werknemers met een loon hoger dan € 9.538 per maand.

Ga naar de NOW-rekentool [AWWN-rekentool NOW](#)

Soepeler MKB Kredieten

De regels voor de Borgstelling MKB-kredieten (BMKB) zijn versoepeld. Deze aangepaste regeling wordt de BMKB-C genoemd en is sinds 16 maart van kracht. Met de maatregel kunnen bedrijven onder gunstiger voorwaarden geld lenen bij de bank, bijvoorbeeld om rekeningen te kunnen betalen en betalingsachterstanden weg te werken.

De overheid wil met de maatregel voorkomen dat bedrijven die worden geraakt door de gevolgen van het coronavirus in liquiditeitsproblemen komen. Met de maatregel staat de overheid voor een deel garant voor bedrijven die een lening willen afsluiten, maar aan de financier (met name banken) niet genoeg zekerheden kan bieden.

Hierdoor kan een ondernemer meer lenen dan op basis van het onderpand alleen. Aanvragen voor BMKB-C kunnen tot 1 april 2021 worden ingediend.

Aanvragen van de BMKB-C regeling kan een ondernemer niet zelf, maar u kunt een geaccrediteerde financier vragen van de regeling gebruik te maken. Meestal is dat uw bank. De geaccrediteerde financiers staan op de website van RVO. Om de procedure te versnellen, heeft de overheid met banken afspraken gemaakt over de beoordeling van kredietaanvragen. Zij kunnen toepassing van BMKB-C daarom zonder tussenkomst van RVO afhandelen.

Wat houdt de BMKB-C regeling in?

- De overheid staat borg voor 75% van het geleende bedrag. Oftewel: 75% van een overbruggingskrediet kan met BMKB-C worden gefinancierd.
- De persoonlijke borg van de ondernemer is verlaagd van 25% naar 10%.
- Het kredietdeel voor risico van de bank kan in de vorm van een nieuwe lening, een nieuw rekening courant krediet (rood staan) of een verhoging van een bestaand rekening courant krediet.
- Het maximale krediet is vastgesteld op 1,5 miljoen euro.
- De maximale looptijd van het BMKB-C krediet is 8 kwartalen.
- De manier van aflossen is de keuze van de bank. De opties zijn:

- lineair (elke keer hetzelfde bedrag + rente over het openstaande bedrag), eventueel met aflossingsvrije periode
- ineens, aan het einde van de looptijd
- De toets op een tekort aan zekerheden is bij inzet BMKB-C niet aan de orde.

Ruimere Garantie Ondernemersfinanciering

MKB'ers en grote bedrijven die moeite hebben om bankleningen en -garanties te krijgen kunnen gebruikmaken van de Garantie Ondernemersfinanciering-regeling (GO). Het kabinet stelt voor het garantiaplafond van de GO te verhogen van 400 miljoen naar 1,5 miljard euro. Met de GO geeft de overheid een 50% garantie op bankleningen en bankgaranties. Het maximum per onderneming ligt tijdelijk op 150 miljoen euro. Het kabinet "committeert zich om alle garantieruimte te verstrekken die nodig is". Om gebruik te maken van de regeling kunt u contact opnemen met uw bank.

Rentekorting op Qredit

Om kleine en startende ondernemers tegemoet te komen biedt de verstrekker van microkredieten Qredits tijdelijk uitstel van aflossing aan voor ondernemers die door de coronacrisis in de problemen zijn gekomen. Het uitstel is voor 6 maanden, de rente gaat in die periode naar 2%. Het kabinet ondersteunt Qredits voor deze maatregel met maximaal 6 miljoen euro.

Noodmaatregelen bedrijven zonder personeel

Het coronavirus bepaalt ondertussen het dagelijkse leven. De gevolgen voor de economie en het bedrijfsleven zijn groot. Het dwong de Nederlandse regering tot een ongekend pakket noodmaatregelen om ondernemers - ook in de afbouw - te ondersteunen en ze in ieder geval drie maanden door de coronacrisis te kunnen slepen. We zetten de noodmaatregelen voor bedrijven zonder personeel voor u op een rij.

Er komt tijdelijke inkomensondersteuning voor zelfstandig ondernemers met een levensvatbaar bedrijf die tijdelijk in de knel zitten. Deze regeling geldt voor zzp'ers en mkb'ers (bijvoorbeeld ondernemers met een bv, maar zonder personeel). De regeling is gebaseerd op de al bestaande Bbz (Besluit bijstandverlening zelfstandigen), maar wordt sneller behandeld en verstrekt. Deze voorziening heeft tijdelijk soepele voorwaarden vanwege de bijzondere situatie waarin Nederland verkeert: de inkomensondersteuning voor levensonderhoud hoeft bijvoorbeeld later niet terugbetaald te worden.

Met de regeling kunnen zzp'ers ondersteuning aanvragen in de vorm van een aanvullende uitkering voor levensonderhoud en/of een lening voor bedrijfskapitaal. Net als de Bbz wordt deze regeling uitgevoerd door gemeenten. Daar kunt u terecht voor een aanvraag. U kunt dus bij uw eigen gemeente terecht voor een aanvraag.

Hoe verschilt de versoepelde regeling van de 'normale' Bbz?

- De toets op levensvatbaarheid wordt niet toegepast, waardoor een snelle behandeling van aanvragen mogelijk is.
- Binnen 4 weken wordt voor een periode van maximaal 3 maanden inkomensondersteuning voor levensonderhoud verstrekt. Daarbij kan er met voorschotten worden gewerkt. (was 13 weken)
- De inkomensondersteuning voor levensonderhoud hoeft later niet terugbetaald te worden. Er is in deze tijdelijke regeling geen sprake van een vermogens- of partnertoets.
- Bij de verstrekking van een lening voor bedrijfskapitaal wordt de mogelijkheid tot uitstel van de aflossingsverplichting opgenomen.
- Bij de verstrekking van een lening voor bedrijfskapitaal geldt bovendien een lager rentepercentage dan bij de normale Bbz.

Noodmaatregelen voor alle ondernemers

Het coronavirus bepaalt ondertussen het dagelijkse leven. De gevolgen voor de economie en het bedrijfsleven zijn groot. Het dwong de Nederlandse regering tot een ongekend pakket noodmaatregelen om ondernemers - ook in de afbouw - te ondersteunen en ze in ieder geval drie maanden door de coronacrisis te kunnen slepen. We zetten de noodmaatregelen die voor all ondernemers gelden voor u op een rij. Als u door de coronacrisis in de problemen bent gekomen, kunt u de Belastingdienst verzoeken om uitstel van betaling. De aanvraag moet u wel schriftelijk motiveren voordat de invordering wordt stilgezet, pas later vindt de beoordeling plaats. Als u de komende maanden te laat uw belasting betaalt, rekent de Belastingdienst geen verzuimboete. Als u door de huidige situatie een lagere winst verwacht is het bovendien raadzaam een verlaging van de voorlopige aanslag aan te vragen. Doordat er veel aanvragen binnenkomen, kan de behandeltijd wel oplopen.

Lagere invorderingsrente

De invorderingsrente die normaal gesproken ingaat na het verstrijken van de betalingstermijn wordt tijdelijk verlaagd van 4% naar bijna 0%. Dit geldt voor alle belastingschulden. Ook het tarief van de belastingrente wordt voor alle ondernemers tijdelijk op een zo laag mogelijk percentage vastgesteld. De Belastingdienst onderzoekt nog wat het laagste percentage is dat voor elke belasting uitvoeringstechnisch gerealiseerd kan worden.

Wat zijn de gevolgen van de coronacrisis voor mijn bedrijf?

Voor nu is het van belang om alert te blijven op signalen en [de website van het RIVM](#) goed in de gaten te houden. Verder is het per geval verschillend wat de gevolgen zijn. Er kunnen zich situaties voordoen waarin werknemers niet op het werk kunnen verschijnen omdat ze in quarantaine gehouden worden uit voorzorg, of omdat ze zelf ziek zijn. Ook kan het voorkomen dat zich bij verdere verspreiding een besmetting voordoet op een bouwlocatie waardoor het werk stil komt te liggen. Dit kan leiden tot verschillende juridische en financiële vraagstukken. Denk aan vragen over loonbetaling en boetes voor het niet tijdig kunnen opleveren van het werk aan de opdrachtgever. Bekijk de veelgestelde vragen over het coronavirus op de [website van AWWN](#).

Wat kun je doen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen?

De belangrijkste maatregelen die je kunt nemen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen, zijn eenvoudig. Deze maatregelen, ook wel hand- en hoesthygiëne genoemd, gelden voor alle virussen die griep en verkoudheid kunnen voorkomen. Het is dus altijd belangrijk om deze op te volgen:

- Was je handen regelmatig met zeep;
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog;
- Gebruik papieren zakdoekjes.
- Houdt 2 meter afstand tot andere mensen
- Geef géén handen meer
- Blijf absoluut thuis als je symptomen van verkoudheid of griep hebt

Houd de [website van het RIVM](#) in de gaten voor verdere informatie hierover.

Wat moet je doen als je mogelijk geïnfecteerd bent?

Neem telefonisch of per mail contact met je huisarts of huisartsenpost. Ga niet naar de huisarts of huisartsenpost toe. Je kunt dan anderen die daar aanwezig zijn besmetten. De huisarts stelt aan de hand van een aantal vragen vast wat er aan de hand is en vertelt wat je eventueel moet doen. Meer weten over het coronavirus? Bekijk het overzicht van veelgestelde vragen en antwoorden op de [website van het RIVM](#).

Hoe ver reikt het instructierecht van de werkgever?

Werknemers moeten redelijke instructies opvolgen over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden verricht en met betrekking tot de goede orde in de onderneming. U kunt werknemers dan ook instrueren om de hygiënemaatregelen binnen de onderneming na te leven. Als thuiswerken gebruikelijk of mogelijk is, kan de werkgever de werknemer opdragen om voor een bepaalde periode thuis te werken.

Hoe zit het met de loondoorbetalingsplicht?

Situatie: Werknemer is ziek

Als de werknemer ziek is, of het nu hier is of in het buitenland, gelden de normale regels bij ziekte. De werknemer moet zich ziek melden en zich aan de verdere procedures houden die bij zijn werkgever gelden.

De werkgever zal in het algemeen gehouden zijn het loon te betalen. Dat de ziekte het gevolg is van het coronavirus maakt dit niet anders.

Het RIVM heeft in een aantal gevallen geadviseerd om thuis te blijven om uit te zieken en anderen niet te besmetten. Dat geldt onder meer voor huisgenoten van patiënten met COVID-19 en voor mensen die in gebieden zijn geweest waar het coronavirus heerst en die verkoudheidsklachten of koorts hebben. Ook in die gevallen is er sprake van loondoorbetaling wegens ziekte.

Situatie: Werknemer is niet ziek

In een aantal gevallen zal de werknemer wegens het virus niet op het werk willen of kunnen verschijnen zonder dat er sprake is van ziekte. Bijvoorbeeld ingeval van quarantaine.

Als de werknemer de arbeid niet verricht, is de hoofdregel dat de werkgever het loon moet doorbetalen. Dat is alleen anders als de oorzaak waarom het werk niet wordt verricht in de risicosfeer van de werknemer ligt. Dat is normaliter bijvoorbeeld het geval bij te laat komen of bij werkweigering.

Er zijn voorbeelden van werknemers die niet op hun werk willen komen, omdat ze bang zijn door klanten of collega's te worden besmet. Als er geen enkele reden is om hier bang voor te zijn, probeer deze angst dan weg te nemen. Als werknemers desondanks niet op hun werk willen komen zonder dat u daarmee instemt, geldt dat als werkweigering. U kunt dan de loonbetaling stopzetten. Waarschuw de werknemer wel dat dit de consequentie is als hij niet op het werk verschijnt.

Situatie: School of crèche gesloten

Werknemers zullen de opvang van hun kinderen in verband met de sluiting van school, of kinderopvang moeten gaan regelen. Lukt dat niet direct dan kan de werknemer, als het noodzakelijk is voor de opvang van zijn kind(eren), calamiteitenverlof opnemen. Tijdens het calamiteitenverlof wordt het loon doorbetaald.

Calamiteitenverlof is alleen bedoeld om bij plotseling opkomende situaties de noodzakelijke voorzieningen te treffen. Het kan hooguit enkele dagen duren. Het biedt dus geen oplossing voor de gehele periode waarin scholen en kinderopvang gesloten moeten blijven. Daar is ook geen andere wettelijk voorziening voor.

Hoewel de opvang van de kinderen primair een zaak van de ouders is, vragen wij werkgevers in deze uitzonderlijke situatie ook begrip te hebben voor de werknemers die er niet in slagen om de opvang (volledig) te regelen. Van werknemers mag verwacht worden dat zij er alles aan doen om opvang te regelen voor die kinderen waarvoor opvang noodzakelijk is, dat wil zeggen voor kinderen die op de crèche of basisschool zitten. In diverse sectoren kunnen er oplossingen gevonden worden door werk en opvang te combineren of te werken op verschoven tijden.

Indien er geen alternatieven voor opvang voorhanden zijn, is voor de hand liggend dat beide partners als zij beide werken de opvang zoveel mogelijk gelijk over elkaar verdelen.

Als werknemers er niet in slagen om opvang te regelen voor alle dagen waarop zij normaliter werken, zijn er verschillende mogelijkheden. Hierbij kan ook meespelen in hoeverre de onderneming zelf getroffen is door de corona-crisis en wat de financiële mogelijkheden van de onderneming zijn. Er zal dus altijd sprake zijn van maatwerk en het is uiteindelijk aan werkgever en werknemer om dit samen op te lossen.

Wanneer is er sprake van calamiteitenverlof, hoe lang kan dit duren en wat zijn de regels hierover in de cao Bouw & Infra?

Calamiteitenverlof is alleen bedoeld om bij plotseling opkomende situaties de noodzakelijke voorzieningen te treffen. Het kan hooguit enkele dagen duren. Het biedt dus geen oplossing voor de gehele periode waarin bijvoorbeeld scholen en kinderopvang gesloten moeten blijven. Daar is ook geen andere wettelijk voorziening voor.

Calamiteitenverlof valt in dit geval ook niet onder de 3 dagen kort verzuim geregeld in artikel 38 van de cao Bouw & Infra. De werkgever dient de calamiteit in dit geval op grond van artikel 38 lid 4 door te betalen.

Als het gaat om de opvang van de kinderen dan is dit in beginsel een zaak van de ouders. In deze uitzonderlijke situatie wordt er echter van werkgevers gevraagd om begrip te hebben voor werknemers die er niet in slagen om de opvang te regelen. Aan de andere kant mag er van werknemers wel verwacht worden dat zij er alles aan doen om opvang te regelen. Indien er geen alternatieven voor opvang voorhanden zijn, is voor de hand liggend dat beide partners als zij beide werken de opvang zoveel mogelijk gelijk over elkaar verdelen.

Als werknemers er niet in slagen om opvang te regelen voor alle dagen waarop zij normaliter werken, zijn er verschillende mogelijkheden. Ga hierover met elkaar in gesprek en bespreek deze mogelijkheden. Mogelijkheden waar aan gedacht kan worden zijn:

- De werkgever betaalt het loon volledig door, maar de werknemer neemt voor een gedeelte van het verzuim, vakantie- of roostervrije dagen op. Ook kan de werknemer dagen uit zijn individueel budget opnemen (TSF-dagen). Compensatie voor overwerk zou daarnaast ook gebruikt kunnen worden. Verder kunnen eventueel opgebouwde spaaruren worden ingezet (artikel 28).
- De werkgever betaalt, overeenkomend aan het kortdurend zorgverlof, tijdens het verzuim 70% van het loon door. Dit zonder de beperking van de duur van het kortdurend zorgverlof (2 weken)
- Voor zover er in de onderneming sprake is van werktijdverkorting (wtv) wordt de werktijdverkorting en de tijd nodig voor opvang zo veel als mogelijk op elkaar afgestemd.

Wat kan ik verder doen als werkgever?

Als werkgever moet u zorgen voor een veilige werkplek:

- Communiceer de hygiënemaatregelen naar uw medewerkers;
- Let er ook op dat mensen zich hieraan houden en elkaar daarop aanspreken; zorg voor voldoende handzeep, desinfecterende gel en tissues op de werkplek en in toiletten;
- Maak regelmatig schoon (onder meer deurklinken, lichtknoppen, trapleuningen, toetsenborden en computermuizen);
- Overweeg om het 'groeten zonder aanraking' in te voeren op het werk. Hiermee wordt handen schudden en ander direct contact tussen mensen vermeden en het risico op overdracht via de handen aanzienlijk verminderd. Maak dit beleid dan ook duidelijk kenbaar aan werknemers, klanten en bezoekers.

Levert het coronavirus overmacht in de keten op?

Ondertussen is meer dan duidelijk dat het Coronavirus niet te vergelijken is met eerdere gebeurtenissen. Dat maakt het ook juridisch lastig om te voorspellen wat de gevolgen zijn van deze crisis en hoe daarmee om te gaan. Dus wat te doen als uw opdrachtgever een werk stil legt vanwege Corona? Of als de aanvang van een nieuw werk wordt opgeschoven vanwege 'overmacht'? Ook de omgekeerde situatie kan problemen opleveren. Want stel dat u het zelf niet meer voor elkaar krijgt terwijl uw opdrachtgever nog wel uitvoering van een werk wenst?

Algemeen:

Uiteraard is allereerst van belang dat het goed is om zo praktisch mogelijk om te gaan met Corona en de gevolgen daarvan. Zoek dus vooral het overleg en de gemeenschappelijk belangen, zodat juridische fijn slijperij zoveel mogelijk voorkomen wordt. Dat zal echter niet altijd te voorkomen zijn en het is sowieso goed om wat duidelijkheid te hebben over uw positie. De

vraag is dus wanneer er sprake is van overmacht?

Overmacht:

Startpunt is en blijft dat afspraken nagekomen dienen te worden vanwege de (rechts)zekerheid. De wet geeft echter ook een regeling betreffende overmacht. Daarvan kan sprake zijn als (tijds) nakoming niet mogelijk is. Er moet dan wel aan verschillende voorwaarden voldaan zijn, zoals dat deze situatie niet te voorzien was bij contractsluiting en dat de gevolgen niet te voorkomen waren. De wet omschrijft het als volgt (artikel 6:75 BW):

“Een tekortkoming kan de schuldenaar niet worden toegerekend, indien zij te wijten is aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt”.

De onvoorziene situatie kan dus ook voor uw (ondernemers)risico blijven als het niet uw schuld is. Bijvoorbeeld als dat zo was afgesproken of als dat volgt uit de verkeersopvatting (dus wat men er in het algemeen van vindt). Er is niet snel sprake van overmacht want rechtens zijn daarbij terughoudend en dus niet bereid een beroep op overmacht snel te aanvaarden. Bij die (terughoudende) beoordeling zal dus altijd gekeken worden naar diverse factoren, waaronder hetgeen partijen afgesproken hebben.

Van belang is dus wat er geregeld is in uw offerte, opdrachtbevestiging en/of algemene voorwaarden betreffende overmacht? In veel algemene voorwaarden is overmacht nader gedefinieerd, bijvoorbeeld dat ook epidemieën als overmacht worden aangemerkt! Dat geeft dus zekerheid en duidelijkheid. U dient dan ook altijd goed uw contractstukken na te zien over wat al geregeld is m.b.t. overmacht. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de inkoopvoorwaarden van een aannemer een veel striktere uitleg geven aan het begrip overmacht. Ook kan het zo zijn dat de overeengekomen garantievorwaarden een beroep op overmacht onmogelijk maken. Overmacht is dus van veel factoren afhankelijk en een beroep op overmacht zal zeker niet altijd slagen. De concrete feiten en omstandigheden van het geval, spelen altijd een rol. Zoals ook de ‘redelijkheid en billijkheid’ altijd een rol zullen spelen in dit soort gevallen.

Gevolgen beroep op overmacht:

Degene die een geslaagd beroep op overmacht doet, is niet aansprakelijk voor de gevolgen van zijn tekortkoming. Ontbinding van de overeenkomst blijft echter altijd mogelijk, ook als er sprake is van overmacht. Die ontbinding leidt dan echter niet tot aansprakelijkheid voor allerlei bijkomende schades.

Onvoorziene omstandigheden:

Naast overmacht geeft de wet nog een andere regeling, namelijk voor onvoorziene omstandigheden. Ook hier weer dat er in de rechtspraak terughoudend mee wordt omgegaan. Een dergelijk beroep is zomaar niet toewijsbaar. Toch is het niet uitgesloten dat Corona in sommige gevallen als onvoorziene omstandigheid wordt aangemerkt. En dat om die reden aanpassing van een overeenkomst toewijsbaar is. Op die manier kan dus getracht worden om bijvoorbeeld de prijs van een werk aangepast te krijgen. Of de uitvoeringstermijn en andere voorwaarden die onredelijk zijn geworden vanwege onvoorziene omstandigheden.

Maar ook hier geldt dat dit afhankelijk is van alle omstandigheden van het geval, zoals wat er al geregeld is in de contractstukken of wat in het algemeen redelijk geacht wordt.

Opschorting:

In de bouwpraktijk is opschorting een belangrijk punt. Zoals het er nu naar uitziet zal de Coronacrisis tot gevolg hebben dat projecten vertraging ondervinden door de diverse maatregelen en mogelijk zelfs tijdelijk stil komen te liggen.

Als uw opdrachtgever aangeeft dat een werk stil komt te liggen of veroorzaakt dat u niet door kunt met uw werkzaamheden, is dat een tekortkoming van uw opdrachtgever. Als die zich succesvol op overmacht kan beroepen, heeft u geen recht op vergoeding van uw kosten. Omgekeerd geldt hetzelfde. Want als u het werk (tijdelijk) niet kan voortzetten, bent u niet aansprakelijk voor de daarmee gemoeide kosten als u kunt aantonen dat u mag opschorten vanwege overmacht door Corona. Bijvoorbeeld omdat u veel zieken heeft, strenge regels uw werk onmogelijk maken, uw leverancier niet meer kan leveren, enz. Ook hier geldt dus weer dat naar alle omstandigheden van het geval moet worden gekeken.

Let wel: als u scherpere maatregelen neemt dan geadviseerd door de overheid, zal dat enkel al

daarom niet als overmacht worden gezien. Dat is dan namelijk uw eigen keuze en blijven de gevolgen daarvan in beginsel voor uw rekening en risico.

Nieuwe contracten:

Wat hiervoor geschreven was geldt voor al bestaande contracten. Corona is echter geen toekomstige of onvoorziene omstandigheid meer! Dat betekent dat er rekening mee moet worden gehouden bij het aangaan van nieuwe overeenkomsten. Vandaar dat wij u adviseren om een Corona-clausule op te nemen in uw nieuwe contracten, zoals bijvoorbeeld:

'Gezien het Coronavirus en de onzekere gevolgen daarvan voor (de uitvoering van) deze overeenkomst, geldt dat wij nimmer aansprakelijk zijn voor de gevolgen van het Coronavirus waaronder begrepen maar niet beperkt tot: onmogelijkheid van of gewijzigde uitvoering van het werk door Corona-regelgeving of -maatregelen, door ziekte van personeel en zzp'ers bij ons of bij onze onderaannemer(s) of bij niet-levering door leveranciers.

In alle gevallen veroorzaakt door het Coronavirus en/of daarmee samenhangende regelgeving en/of beperkingen, zijn wij gerechtigd tot vergoeding van onze kosten c.q. aanpassing van de prijs van het werk en/of meerwerk, en zijn wij gerechtigd tot bouwtijdverlenging.

Partijen zullen over dit alles zoveel mogelijk in goed overleg blijven en elkaar informeren.'

Dat laatste blijft sowieso altijd een goed advies, zeker gezien de telkens wijzigende omstandigheden en maatregelen. Wij houden u verder op de hoogte en voor vragen kunt u altijd terecht bij de helpdesk van AFNL.

Samen reizen in de bus; mag dit nu nog wel of niet?

Op 27 maart jl. heeft het Rijk samen met de bouw- en technieksector het protocol Samen Veilig Doorwerken vastgesteld. Het protocol biedt een handreiking voor werkgevers en werknemers over hoe er op een veilige manier doorgewerkt kan worden, binnen en buiten huis. AFNL wordt op dit moment veel benaderd met de vraag hoe nu precies om te gaan met reizen van en naar de bouwplaats. Op basis van het protocol geldt het volgende advies:

Bij samen reizen is het moeilijk om 1,5 meter afstand tot elkaar te houden. Het is dan belangrijk om de volgende stappen te volgen:

- Stel vast of er een noodzaak is om samen te reizen.
- Kom zoveel mogelijk alléén naar het werk.
- Reis alleen samen, als apart vervoer niet geregeld kan worden.

Als er toch samen gereisd moet worden, hanteer dan de volgende aanwijzingen:

- Houd onderling zoveel mogelijk afstand, houd bij in- en uitstappen 1,5 meter aan.
- Zorg voor extra ventilatie in het vervoersmiddel, bijvoorbeeld door bij mooi weer het raam te openen of anders het ventilatiesysteem te gebruiken.
- Neem telkens op dezelfde plek plaats.
- Zorg voor optimale hygiëne door de bedieningsmiddelen extra te reinigen (stuur, versnellingspook, deurklink, touchscreen, etc.) en regelmatig te desinfecteren met 70% isopropylalcoholdoekjes.

Het is niet nodig persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.

Inmiddels is er onderzocht of het mogelijk is om veilig samen te kunnen rijden, bijvoorbeeld door het toevoegen van schermen of platen tussen medewerkers in het vervoermiddel. Conclusie is dat een plaat of scherm tussen personen het coronavirus wellicht enigszins kan tegenhouden, maar er is geen enkele onderbouwing voor dat dit voldoende is en bij welke grootte het voldoende helpt. In de protocollen en onderbouwingen waar we ons aan moeten houden staan de platen niet als beheersmaatregel genoemd. Ook voor de platen bij kassières en dergelijke is geen onderbouwing te vinden.

Ook bestaat de kans dat een plaat of scherm de verkeersveiligheid, bijvoorbeeld door verminderd zicht, kan beïnvloeden.

De platen en schermen worden ook niet geadviseerd als een legitieme beheersmaatregel.

Bron: <https://www.helpdeskcorona-bt.nl/>

Helpdesk Corona Bouw en Installatietechniek

Maandagochtend 30 maart is de Helpdesk Corona gestart voor een ieder met vragen over veilig doorwerken tijdens de coronacrisis. Een centraal loket voor vragen, informatie en meldingen. Deskundigen geven advies via het gratis telefoonnummer 085 – 080 1544, e-mail en chat. De helpdesk ondersteunt het recent verschenen protocol 'Samen veilig doorwerken'.

Vraag, meld en deel

Op de website www.helpdeskcorona-bt.nl vind je informatie over de bereikbaarheid van de helpdesk. Ook is er een lijst met veelgestelde vragen opgenomen en kun je handige informatie downloaden, zoals de posters van de Rijksoverheid en een praktische toolbox. De helpdesk is er eveneens voor meldingen van situaties op de werkvloer die niet opgelost worden. Ter inspiratie staan op de website ook voorbeelden van bedrijven die zorgvuldig omgaan met de veiligheid en gezondheid.

Deskundig team

Het belang van ieders gezondheid is groot, daarom krijgt men direct een deskundige aan de lijn. De helpdesk bestaat uit tal van arbodeskundigen uit de sectoren Bouw & Infra en Installatietechniek. Het team is samengesteld uit: arbeidshygiënist, arbeidsepidemioloog, bedrijfsartsen, veiligheidskundigen, A&O-deskundigen, ergonomen en DIA-adviseurs. Het team volgt de richtlijnen van het RIVM en de NCvB. Aan de adviezen kunnen geen rechten worden ontleend.

Contactgegevens helpdesk

Bel gratis: 085 – 080 1544

Website: www.helpdeskcorona-bt.nl

E-mail en chat via website: www.helpdeskcorona-bt.nl

Protocol

Het protocol 'Samen veilig doorwerken' is volgens de richtlijnen van het RIVM opgesteld en biedt duidelijkheid aan bedrijven, alle werkenden, bewoners, opdrachtgevers en klanten. Ook de wijze waarop werkzaamheden bij mensen thuis veilig doorgang kunnen vinden komt aan bod. Het protocol is door Bouwend Nederland en Techniek Nederland aan het Ministerie van BZK aangeboden en in overleg met de ministers van BZK en I&W met diverse andere brancheorganisaties en vakbonden (zie Breed gedragen) aangevuld en vastgesteld.

Veelgestelde vragen en toolbox

Veel voorkomende vragen en antwoorden worden gepubliceerd via de website van de helpdesk. Deze lijst wordt regelmatig door onze deskundigen bijgewerkt. Vlandis publiceert binnenkort ook de toolbox 'Corona'. Deze bestaat uit een handige checklist en een presentatie over de maatregelen en tips hoe je je dagelijkse routine thuis, van en naar het werk en uiteraard op het werk het beste kunt invullen. Hoe houd je een toolboxmeeting in Corona-tijd? Lees op www.vlandis.nl/nieuws/toolboxmeeting-in-corona-tijd/ onze tips.

Hulp bij melding

Bij een melding door een werknemer, OR-lid, personeelsvertegenwoordiging, vakbond of derden, van een situatie in het eigen bedrijf of in een ander bedrijf dat het protocol niet naleeft, én waarvoor in redelijk overleg geen oplossing gevonden is, zal de helpdesk contact leggen met de relevante brancheorganisatie in het consortium van het protocol. Wordt er met deze hulp dan nog steeds geen oplossing gevonden, dan kan de werknemer via de reguliere weg een klacht indienen bij de Inspectie SZW.

Breed gedragen

Het protocol en de helpdesk worden door tal van brancheorganisaties ondersteund.

Bereikbaarheid AFNL

Om verdere verspreiding van het virus zoveel mogelijk te beperken, heeft AFNL besloten om alle medewerkers vanaf 17 maart a.s. zoveel mogelijk vanuit huis te laten werken. Ook alle bijeenkomsten zijn tot in ieder geval 1 juni 2020 geannuleerd.

Uiteraard zijn wij gewoon bereikbaar en blijft onze dienstverlening beschikbaar. Schroom dus niet en gebruik onze dienstverlening als u vragen heeft. Wel willen wij u vragen in plaats van de bekende telefoonnummers de volgende nummers te bellen. In verband met de drukte die wij op dit moment ervaren kunt u het beste een e-mail sturen, zodat wij daar spoedig op kunnen reageren.

Secretariaat	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Koela Chatzoudis	06-21838650	secretariaat@aannemersfederatie.nl	Ma t/m vrij

Algemeen/ Verenigingszaken	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Jaco Uittenbogaard	06-25322983	uittenbogaard@aannemersfederatie.nl	Ma t/m vrij

CAO/ Corona/ Arbeidsrecht/ Sociale Zekerheid	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Martin van der Veen	06-23537511	vanderveen@aannemersfederatie.nl	Ma t/m vrij
Alie Dijkstra	06-12456076	dijkstra@aannemersfederatie.nl	Ma, di, woemorgen en do

Pers/ Communicatie/ Lobby	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Rielèn van der Hoek	06-46746693	vanderhoek@aannemersfederatie.nl	Ma, di en do

Staat uw onderwerp hier niet bij, stuur dan een e-mail naar secretariaat@aannemersfederatie.nl. U kunt ook nog terecht op [de website van de AWWN](#) en [de website van VNO-NCW](#) met informatie voor werkgevers, en [de website van het RIVM](#) voor de actuele situatie van de coronacrisis in ons land. Voor nadere informatie kunt u via deze link, <https://www.mkb.nl/corona>, ook nog terecht op de website van MKB Nederland. Ook het speciaal ingerichte coronaloket van de Kamer van Koophandel levert veel nadere informatie, www.kvk.nl/coronaloket. Tenslotte vragen wij u om, als u specifieke vragen heeft over de coronacrisis, dit ook door te geven aan de collega's van de helpdesk zodat wij goed op de hoogte blijven van wat er leeft onder ondernemers en zo nodig aanvullende maatregelen van het kabinet kunnen vragen.

Bijeenkomsten en vergaderingen

Alle bijeenkomsten en vergaderingen die tot 1 juni 2020 op de agenda staan, zijn afgelast. Als het mogelijk is, worden ze vervangen door een telefonische of videovergadering. Uiteraard kunt u wel zaalreserveringen doen na 1 juni 2020. Stuur hiervoor een e-mail naar secretariaat@aannemersfederatie.nl

Ook helpt onze helpdesk u graag verder; secretariaat@aannemersfederatie.nl