

**Ledenbulletin nr. 6a  
Juni 2020**

**Inhoudsopgave**

**Actueel**

- CAO-partijen Bouw en Infra praten met elkaar over een nieuwe cao** 3  
De cao is inmiddels afgelopen en door de stikstof, PFAS en Corona crisis zijn cao-partijen nog niet in staat geweest om afspraken te maken over een nieuwe cao. Werkgevers en vakbonden hebben voor het laatst gesproken op 11 maart 2020. Door de intelligente lockdown konden cao-partijen niet meer over de voorstellen spreken.
- Orderportefeuilles bouwnijverheid namen licht toe in april** 3  
Na de daling in maart nam in april de werkvoorraad van bedrijven weer toe.
- Geboorteverlof voor partners** 4  
Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen.
- Op vakantie naar een gebied met oranje reisadvies** 4  
Werknemers die op vakantie gaan naar een gebied met een oranje reisadvies en die bij terugkeer in quarantaine moeten; loondoorbetaling of niet?
- Mondkapjes in het OV sinds 1 juni verplicht** 5  
Sinds 1 juni is het verplicht om een mondkapje te dragen als je met het openbaar vervoer reist. De reiziger die niet aan deze verplichting voldoet riskeert een boete van € 95,-. Moet de werkgever nu aan zijn werknemers die met het openbaar vervoer reizen mondkapjes verstrekken of vergoeden? En maakt het daarbij uit of het om woon-werkverkeer, of om zakelijk verkeer gaat?
- Schriftelijke vastlegging arbeidscontract: 1 juli nadert** 6  
De Belastingdienst attendeert werkgevers erop dat de termijn voor de schriftelijke vastlegging van het arbeidscontract binnenkort afloopt (op 1 juli 2020). Dit heeft te maken de gedifferentieerde WW-premie: om de lage WW-premie te betalen voor werknemers die voor onbepaalde tijd bij u in dienst zijn en geen oproepovereenkomst hebben, moet u de arbeidscontracten schriftelijk vastgelegd hebben
- Transitievergoeding in termijnen betalen** 6  
De betaling van een transitievergoeding kan voor een werkgever een fikse kostenpost vormen. Brengt de transitievergoeding een organisatie in serieuze problemen, dan mag zij deze in termijnen betalen en dus de kosten spreiden
- Invulling pensioenakkoord afgerond** 7  
Het kabinet en de sociale partners zijn tot overeenstemming gekomen over de invulling van het pensioenakkoord dat zij vorig jaar op hoofdlijnen afspraken. De invoering van een nieuw pensioenstelsel komt daarmee weer een stap dichterbij.
- Helpdesk Corona Bouw- en Installatietechniek** 7  
Sinds 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'.

**Bereikbaarheid AFNL****8**

Om verdere verspreiding van het virus zoveel mogelijk te beperken, heeft AFNL besloten om alle medewerkers vanaf 17 maart zoveel mogelijk vanuit huis te laten werken. Uiteraard zijn wij gewoon bereikbaar en blijft onze dienstverlening beschikbaar. Schroom dus niet en gebruik onze dienstverlening als u vragen heeft.

**Bijlagen:**

- \* Lonen en salarissen per 1 juli 2020
- \* Aanbesteding Aardgasloze Gebouwen Gemeente Oldambt

## Actueel

### **Cao-partijen Bouw en Infra praten met elkaar over een nieuwe cao**

De cao is inmiddels afgelopen en door de stikstof, PFAS en Corona crisis zijn cao-partijen nog niet in staat geweest om afspraken te maken over een nieuwe cao. Werkgevers en vakbonden hebben voor het laatst gesproken op 11 maart 2020. Door de intelligente lockdown konden cao-partijen niet meer over de voorstellen spreken.

De definitieve schade door de corona, PAS en PFAS crisis is nog niet volledig zichtbaar. Daarom hebben cao-partijen besloten om verder te onderhandelen met een beperkte agenda.

De onderwerpen voor die agenda zijn onder andere:

- \* Zwaar werk regeling voor ouderen
- \* Duurzaam inzetbaarheidsanalyse door het bedrijf zelf
- \* Onderzoek naar beëindiging van het tijdsparfonds
- \* Afspraken over doorwerken na AOW
- \* Verruiming ketenregeling tijdelijke contracten
- \* Beperkte loonstijging

Op 8 juni jl. hebben partijen over deze onderwerpen gesproken. Op 23 juni staat het volgende overleg gepland.

### **Orderportefeuilles bouwnijverheid namen licht toe in april**

Na de daling in maart met zes tiende maand nam in april de werkvoorraad van bedrijven in de burgerlijke- en utiliteitsbouw met twee tiende maand toe tot 11 maanden. Bij woningbouwbedrijven nam de werkvoorraad met drie tiende maand toe en kwam uit op 12,1 maanden. De orderportefeuilles van bedrijven in de utiliteitsbouw bleven gelijk op gemiddeld 9,3 maanden werk.

In de grond-, water- en wegenbouw stegen de orderportefeuilles ook met twee tiende maand in april en kwamen uit op 6,9 maanden werk. De werkvoorraad nam in zowel de wegenbouw als in de grond en waterbouw met twee tiende maand werk toe naar respectievelijk 6,2 en 7,8 maanden.

De orderportefeuilles van de totale bouwnijverheid steeg per saldo met twee tiende maand tot 9,6 maanden werk.

De ontwikkeling van de orderportefeuilles in maart en april wordt beïnvloed door een andere samenstelling van bedrijven in de opeenvolgende metingen. Dit effect speelt vooral bij de woningbouwbedrijven. Van de bedrijven in de woningbouw die in alle drie de afgelopen maanden aan de meting deelnamen daalde de werkvoorraad in maart met 1 maand en nam deze in april met 0,1 maand toe.

Vier op de tien bedrijven gaven in april aan stagnatie te ondervinden in onderhanden werk. De coronacrisis is de belangrijkste oorzaak voor stagnatie bij zowel b&u- als gww-bedrijven.

De productie is in de afgelopen drie maanden bij 20% van de bedrijven afgenomen, terwijl de productie bij 15% is toegenomen. In april beoordeelden twee op de tien bedrijven hun orderpositie als klein. Circa 15% van de bedrijven verwacht dat hun personeelsbezetting in de komende drie maanden gaat afnemen, terwijl 5% van de bedrijven verwacht dat hun personeelsbezetting gaat toenemen. Bij 85% van de bedrijven is de verwachting dat prijzen hetzelfde blijven in de komende drie maanden.

Dit blijkt uit de conjunctuurmeting in de bouwnijverheid van mei 2020 van het Economisch Instituut voor de Bouw. Deze meting wordt uitgevoerd in opdracht van de Europese Commissie. Aan de conjunctuurmeting verlenen ongeveer 225 hoofdaannemingsbedrijven met meer dan tien personeelsleden hun medewerking.

## **Geboorteverlof voor partners**

Het geboorteverlof voor partners die in loondienst werken is eenmaal het aantal werkuren per week. Vanaf 2020 komt er nog een aanvullend geboorteverlof bij. Geboorteverlof wordt ook wel kraamverlof, vaderschapsverlof of partnerverlof genoemd.

### Geboorteverlof: 1 keer 1 week vrij

Sinds 1 januari 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Werkt de partner bijvoorbeeld 5 dagen 6 uur per dag? Dan krijgt hij of zij 30 uur verlof: 5 x 6 werkuren. De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen. Maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind.

### Aanvullend geboorteverlof vanaf 1 juli 2020: 5 weken

Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.

### UWV-uitkering tijdens aanvullend geboorteverlof

Werkgevers moeten voor hun werknemers bij het UWV een uitkering voor de verlofperiode aanvragen. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). Werkgevers die (70% van) het loon tijdens het verlof doorbetalen kunnen de UWV-uitkering zelf houden.

## **Op vakantie naar een gebied met een oranje reisadvies, en daarna in quarantaine. Loondoorbetaling of niet?**

### Vraag

Een werknemer gaat op vakantie en moet bij terugkomst of door omstandigheden in het vakantieland in quarantaine. Kan je als werkgever van te voren afspreken dat dit voor eigen risico is van de werknemer? En vervolgens vakantiedagen afboeken of onbetaald verlof laten opnemen indien het vakantiesaldo ontoereikend is voor de periode van quarantaine?

### Antwoord

In een aantal gevallen zal de werknemer wegens het coronavirus niet op het werk kunnen verschijnen zonder dat er sprake is van ziekte. Bijvoorbeeld in geval van **quarantaine**. We spreken van quarantaine als iemand die niet ziek is thuis moet blijven, totdat zeker is dat deze persoon niet besmettelijk is voor anderen.

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

Bij vakanties geldt het volgende. Bij "Code Groen" zijn er geen bijzondere veiligheidsrisico's. De Rijksoverheid adviseert om verder alleen naar landen te gaan met een geel reisadvies: reizen naar deze landen is verantwoord maar let wel extra op. De vakantieganger hoeft na terugkeer niet in quarantaine. Een verandering van de situatie *tijdens* zijn vakantie waardoor hij na terugkeer toch in quarantaine moet, ligt niet in de risicosfeer van de werknemer.

Dit is anders als de werknemer er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een risicogebied. Bij "Code Rood" worden alle reizen ontraden. De Rijksoverheid raadt het ook af om naar landen te reizen die 'Code Oranje' hebben, behalve als het echt noodzakelijk is. Vakantiereizen vallen niet onder noodzakelijke reizen en worden om die reden door de overheid afgeraden. Gaat iemand toch, dan is het dringende advies van de Rijksoverheid om bij terugkomst in Nederland meteen thuis 2 weken in quarantaine te gaan.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/nieuws/2020/06/03/toch-op-vakantie-ga-dan-wijs-op-reis>

De werknemer die er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land met 'Code Rood/Oranje', weet dus dat van hem verwacht wordt dat hij na terugkeer in quarantaine gaat. Tenzij hij thuis kan werken, betekent dit dat hij zijn arbeid niet kan verrichten. Omdat hij dit op voorhand weet, kan gesteld worden dat de oorzaak dat hij zijn arbeid niet verricht in zijn risicosfeer ligt. Dit betekent dan dat hij tijdens de periode van quarantaine geen recht op loon heeft. Er ontstaat dan wel een verschil tussen werknemers die hun werk wel vanuit huis kunnen verrichten, en werknemers die dat niet kunnen. Maar als je een werknemer die wel vanuit huis kan werken dit niet laat doen, kun je vervolgens moeilijk volhouden dat de reden dat hij zijn werk niet verricht, in zijn risicosfeer ligt.

Overigens achten wij het wel waarschijnlijk, maar weten wij niet zeker dat een rechter ook zal oordelen dat het willens en wetens naar een "Code Rood/Oranje" gebied gaan stopzetting van loon rechtvaardigt. De hoofdregel "geen arbeid, wel loon, tenzij de oorzaak in de risicosfeer van de werknemer", geldt pas sinds 1 januari jl. Uitspraken van rechters die richting geven zijn er nog niet.

De werknemer kan inhouding van loon dan alleen voorkomen door tijdens de periode van quarantaine vakantie op te nemen. De werkgever kan het opnemen van vakantie overigens niet eenzijdig opleggen.

**NB** Inhouding van loon is een zware sanctie en zal in voorkomende gevallen door de werknemer die het overkomt, worden aangevochten. Daarom is het noodzakelijk om uw werknemers vooraf schriftelijk te wijzen op de consequenties van het op vakantie gaan naar een land met 'Code Rood/Oranje': hij moet dan 2 weken in quarantaine, en zal als hij daarom zijn werk niet kan verrichten ook geen loon ontvangen.

Mag u een werknemer vragen of hij naar een "Code Rood/Oranje" land is geweest? Ja dat mag. U vraagt hem/haar niet om medische gegevens. U heeft een gerechtvaardigd belang omdat u uw (wettelijke) zorgplichten voor werknemers en/of klanten moet nakomen, ondanks het feit dat een bevestigend antwoord negatieve gevolgen zou kunnen hebben voor deze werknemer. Het is daarom wel belangrijk uw beleid op dit punt van te voren bekend te maken.

Situatie en advies per land is te lezen via

<https://www.nederlandwereldwijd.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/gevolgen-coronavirus-voor-reisplannen>

### **Mondkapjes in het OV sinds 1 juni verplicht. Vergoeding door de werkgever of niet?**

Sinds 1 juni is het verplicht om een mondkapje te dragen als je met het openbaar vervoer reist. De reiziger die niet aan deze verplichting voldoet riskeert een boete van € 95,-. Moet de werkgever nu aan zijn werknemers die met het openbaar vervoer reizen mondkapjes verstrekken of vergoeden? En maakt het daarbij uit of het om woon-werkverkeer, of om zakelijk verkeer gaat?

De werkgever heeft een zorgplicht om voor een veilige werkomgeving te zorgen. In voorkomende gevallen strekt deze zorgplicht zich ook uit tot de deelname van de werknemer aan het verkeer, althans voor zover deze deelname plaatsvindt in de uitoefening van de werkzaamheden van de werknemer. Uitzonderlijke omstandigheden daargelaten valt woon-werkverkeer niet onder het bereik van de zorgplicht van de werkgever.

Zakelijk verkeer onder omstandigheden wel, maar dan is de zorgplicht gekoppeld aan risico's bij deelname aan het verkeer waarvoor de werkgever zijn werknemers moet waarschuwen, instrueren of verzekeren.

De verplichting om in het OV mondkapjes te dragen heeft evenwel niets te maken met de bescherming van de drager zelf of gezondheidsrisico's die hij loopt bij het niet-dragen. Een niet-

medisch mondkapje beschermt niet de drager zelf, maar kan de mensen rondom de drager beschermen als die het zorgvuldig draagt en gebruikt. Het risico dat de niet-drager loopt, is een boete van € 95,-. De zorgplicht van de werkgever kan dus niet leiden tot een verplichting om mondkapjes te verstrekken of vergoeden.

Bij vergoeden of verstrekken van mondkapjes door de werkgever bij reizen in het OV gaat het in feite om het vergoeden van reiskosten of het verstrekken van middelen om te reizen. De werkgever heeft hiertoe geen wettelijke verplichting. Maar in veel gevallen is natuurlijk wel degelijk overeengekomen dat de werknemer zijn reiskosten vergoed krijgt of wordt door de werkgever een vervoermiddel verstrekt.

Waar niet overeengekomen is dat mondkapjes worden vergoed of verstrekt is de werkgever dus niet gehouden dit te doen. Maar in deze wat vreemde tijden is het misschien wel een aardige geste als uw werknemers met het openbaar vervoer reizen. Van de Belastingdienst mogen werkgevers in ieder geval mondkapjes onbelast vergoeden of verstrekken aan hun werknemers (gerichte vrijstelling). Deze kosten horen tot de werkelijke kosten van het openbaar vervoer, omdat werknemers niet zonder mondkapje met het openbaar vervoer mogen reizen.

### **Schriftelijke vastlegging arbeidscontract: 1 juli nadert**

De Belastingdienst attendeert werkgevers erop dat de termijn voor de schriftelijke vastlegging van het arbeidscontract binnenkort afloopt (op 1 juli 2020). Dit heeft te maken de gedifferentieerde WW-premie: om de lage WW-premie te betalen voor werknemers die voor onbepaalde tijd bij u in dienst zijn en geen oproepovereenkomst hebben, moet u de arbeidscontracten schriftelijk vastgelegd hebben.

Voor werknemers die op 31 december 2019 al in dienst waren, kreeg de werkgever oorspronkelijk tot 1 april extra de tijd om dat te doen. Maar vanwege de coronacrisis werd deze termijn verlengd tot 1 juli 2020.

Als op 1 juli 2020 de schriftelijke vastlegging nog niet geregeld is, moet de werkgever voor deze werknemers met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 de hoge WW-premie betalen in plaats van de lage WW-premie. Voor werknemers die op 1 januari 2020 of daarna in dienst zijn genomen, moet het arbeidscontract meteen schriftelijk vastgelegd worden. Op de site van de Belastingdienst is aangegeven hoe de arbeidsovereenkomst schriftelijk moet worden vastgelegd

### **Transitievergoeding in termijnen betalen**

De betaling van een transitievergoeding kan voor een werkgever een fikse kostenpost vormen. Brengt de transitievergoeding een organisatie in serieuze problemen, dan mag zij deze in termijnen betalen en dus de kosten spreiden.

Veel organisaties hebben het moeilijk in de coronacrisis. Hun financiële positie kan verslechteren als zij bij ontslag van één of meerdere werknemers een transitievergoeding moeten ophoesten. Leidt de betaling van de transitievergoeding tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering, dan biedt de wet de werkgever de mogelijkheid om de vergoeding in termijnen te betalen. Wel is in de Ontslagregeling bepaald dat de werkgever de betaling over hoogstens 6 maanden mag spreiden, zodat de werknemer niet té lang op zijn volledige transitievergoeding hoeft te wachten.

### Wettelijke rente bij betaling in termijnen

De periode van 6 maanden begint te lopen na de dag waarop de wettelijke rente (2%) verschuldigd is over de transitievergoeding. Dit moment is een maand ná de dag waarop het arbeidscontract is geëindigd. De werkgever betaalt de wettelijke rente over het deel van de transitievergoeding dat hij door de gespreide betaling nog niet heeft betaald. Bij gespreide betaling lopen de kosten voor de vergoeding door de rente dus wel op. Een ander nadeel is dat een eventuele compensatie van de vergoeding pas na volledige uitbetaling volgt. Overigens hoeft een organisatie geen vergoeding te betalen als zij écht in de problemen zit: bij faillissement, surseance van betaling of schuldsanering.

### Verzoek aan rechter om gespreide betaling

De werkgever en werknemer kunnen samen een afspraak maken over een gespreide betaling, maar het is bijvoorbeeld ook mogelijk dat dit thema een onderdeel is van een procedure voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Blijkt onvoldoende dat de transitievergoeding tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering leidt en wil de werknemer de transitievergoeding in één keer uitbetaald krijgen, dan zal de kantonrechter het verzoek tot betaling in termijnen weigeren.

### **Invulling pensioenakkoord afgerond**

Het kabinet en de sociale partners zijn tot overeenstemming gekomen over de invulling van het pensioenakkoord dat zij vorig jaar op hoofdlijnen afspraken. De invoering van een nieuw pensioenstelsel komt daarmee weer een stap dichterbij.

Ruim een jaar geleden kwamen de sociale partners met het kabinet tot een akkoord over het vernieuwen van het pensioenstelsel. Afgelopen vrijdag bereikten het kabinet, de werkgeversorganisaties en vakbonden definitief overeenstemming over de invulling van dit pensioenakkoord. Deze week leggen de sociale partners de uitwerking ter instemming voor aan hun achterban. Als zij groen licht krijgen, hoopt het kabinet de uitwerking vrijdag in de ministerraad te behandelen. De uitwerking wordt daarna vastgelegd in een hoofdlijnennotitie die minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de zomer naar de Tweede Kamer stuurt. Hij volgt daarmee de planning die hij eerder publiceerde.

### Kans op pensioenkortingen kleiner

Het kabinet heeft de inhoud van de definitieve afspraken nog niet officieel naar buiten gebracht. Wel is bekendgemaakt dat de betrokken partijen het eens zijn geworden over aanpassing van de afspraken in verband met de dreigende pensioenverlagingen. Mede door de coronacrisis zijn de dekkingsgraden van veel fondsen onder de 100% gezakt, wat betekent dat ze minder geld in kas hebben dan dat ze aan financiële verplichtingen hebben. Nu is afgesproken dat pensioenfondsen met een dekkingsgraad boven 90% de pensioenen niet hoeven te verlagen, terwijl dit eerder wel de ondergrens was voor pensioenkortingen. Overigens telt de dekkingsgraad van 31 december van dit jaar. Het is de bedoeling dat het nieuwe stelsel van het pensioen via de werkgever vanaf 2022 wordt ingevoerd.

### **Helpdesk Corona Bouw en Installatietechniek**

Sinds 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](http://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: arbeidshygiënisten, arbeidsepidemiologen, 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](http://www.helpdeskcorona-bt.nl)

E-mail en chat via website: [www.helpdeskcorona-bt.nl](http://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/](http://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 zoveel mogelijk vanuit huis te laten werken.**

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.

<b>Secretariaat</b>	<b>Mobiel nummer</b>	<b>E-mail</b>	<b>Bereikbaar</b>
Koela Chatzoudis	06-21838650	<a href="mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl">secretariaat@aannemersfederatie.nl</a>	Ma t/m vrij

<b>Algemeen/ Verenigingszaken</b>	<b>Mobiel nummer</b>	<b>E-mail</b>	<b>Bereikbaar</b>
Jaco Uittenbogaard	06-25322983	<a href="mailto:uittenbogaard@aannemersfederatie.nl">uittenbogaard@aannemersfederatie.nl</a>	Ma t/m vrij

<b>CAO/ Corona/ Arbeidsrecht/ Sociale Zekerheid</b>	<b>Mobiel nummer</b>	<b>E-mail</b>	<b>Bereikbaar</b>
Martin van der Veen	06-23537511	<a href="mailto:vanderveen@aannemersfederatie.nl">vanderveen@aannemersfederatie.nl</a>	Ma t/m vrij



Alie Dijkstra	06-12456076	<a href="mailto:dijkstra@aannemersfederatie.nl">dijkstra@aannemersfederatie.nl</a>	Ma, di, woemorgen en do
---------------	-------------	--	-------------------------------

<b>Pers/ Communicatie/ Lobby</b>	<b>Mobiel nummer</b>	<b>E-mail</b>	<b>Bereikbaar</b>
Rielèn van der Hoek	06-46746693	<a href="mailto:vanderhoek@aannemersfederatie.nl">vanderhoek@aannemersfederatie.nl</a>	Ma, di en do

Staat uw onderwerp hier niet bij, stuur dan een e-mail naar [secretariaat@aannemersfederatie.nl](mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl). U kunt ook nog terecht op [de website van de AWVN](#) 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](http://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.

Ook helpt onze helpdesk u graag verder; [secretariaat@aannemersfederatie.nl](mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl)