

**Ledenbulletin nr. 7/8  
Juli-Augustus 2020**

## **Inhoudsopgave**

### **Actueel**

- Nieuwe corona-regels per 1 juli: 1,5 meter blijft norm** 3  
Opnieuw is een stap vooruitgezet in de corona-aanpak. Er is met ingang van 1 juli gestart met een nieuw hoofdstuk en gaat Nederland van een intelligente lockdown naar ruimte met regels. Algemene regels voor binnen en buiten.
- Samen reizen in de bedrijfsbus** 4  
Vorige week kondigde het kabinet aan dat op 1 juli 2020 een verdere versoepeling van de coronamaatregelen wordt doorgevoerd. Onderdeel daarvan is het aangepaste advies over samen reizen. Dit heeft ook gevolgen voor ons protocol 'Samen veilig doorwerken', want er kan nu weer met meer personen in een bedrijfsbus van en naar de bouwplaats worden gereisd.
- NOW 2.0 gepubliceerd: aandachtspunten werkgevers** 4  
De regeling waarin de verlenging van de NOW is geregeld, is naar buiten gebracht. De NOW 2.0 kijkt op een aantal punten af van de eerste NOW-regeling.
- Onderzoek: thuiswerken zorgt voor hogere productiviteit** 5  
41% van de werknemers is productiever sinds het thuiswerken door corona. Redenen: het flexibel kunnen indelen van de werktijd en het wegvallen van reistijd en afleiding.
- Ook andere vaste vergoedingen mogen onbelast doorlopen** 6  
Na een actualisering van het Besluit noodmaatregelen coronacrisis keurt staatssecretaris Vijlbrief van Financiën goed dat naast de vaste reiskostenvergoeding, ook andere vaste vergoedingen onbelast mogen blijven doorlopen.
- Toch geen wettelijke minimumbeloning voor zzp-ers** 6  
Het kabinet heeft besloten om de conceptwetsvoorstellen voor een minimumbeloning voor zzp'ers en een zelfstandigenverklaring niet verder uit te werken. Daar zijn diverse redenen voor.
- Transitievergoeding is vanaf 1 juli vaker te verlagen** 7  
Werkgevers kunnen vanaf 1 juli 2020 in meer gevallen de kosten voor de transitievergoeding verlagen. Zij mogen dan kosten voor activiteiten gericht op een andere functie binnen de eigen organisatie ook in mindering brengen op de transitievergoeding.
- Overheidsadvies zorgt niet voor recht op thuiswerken** 8  
De kantonrechter in Nijmegen wees deze week de eis van een werknemer om thuis te mogen werken af. Dit recht vloeit niet automatisch voort uit het overheidsadvies. Hiermee is de eerste uitspraak over thuiswerken vanwege het coronavirus een feit.
- Plan voor uitgestelde betaling belastingschulden** 8  
Er is door ondernemers massaal gebruikgemaakt van de mogelijkheid om uitstel van betaling te krijgen voor belastingschulden die in verband met de coronacrisis niet betaald konden worden. Maar deze belastingen zullen zij wel ooit eens moeten gaan betalen. Daarom gaat het kabinet met koepelorganisaties een plan van aanpak opstellen voor het betalen van deze belastingschulden.

<b>Werkbakken en platformen</b>	<b>9</b>
Vanaf 1 juli 2020 mag alleen in uitzonderlijke situaties en onder strikte voorwaarden gewerkt worden vanuit een aan een hijswerktuig gekoppelde werkbak of werkplatform.	
<b>Stageregeling Bouw &amp; Infra</b>	<b>9</b>
Voor het studiejaar 2020/2021 zijn nieuwe richtlijnen bekend gemaakt voor stagiairs.	
<b>Infographic beschikbaar voor werken aan woning particulier</b>	<b>9</b>
De speciaal aan het begin van de coronacrisis ingerichte helpdesk heeft recent een nieuwe infographic gepresenteerd waarin duidelijk wordt gemaakt hoe op een veilige manier gewerkt kan worden aan woningen van particulieren.	
<b>Helpdesk Corona Bouw- en Installatietechniek</b>	<b>10</b>
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'.	
<b>Bereikbaarheid AFNL</b>	<b>11</b>
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.	
<b>Bijlagen:</b>	
* Indexen Risicoregeling	
* Stageregeling Bouw & Infra	
* Infographic werken aan woning particulier	
* Aangepast protocol "Samen veilig doorwerken"	

## Actueel

### **Nieuwe corona-regels per 1 juli: 1,5 meter blijft norm**

Opnieuw is een stap vooruitgezet in de corona-aanpak. Er is met ingang van 1 juli gestart met een nieuw hoofdstuk en gaat Nederland van een intelligente lockdown naar ruimte met regels. Algemene regels voor binnen en buiten. Die blijven nodig, want het coronavirus is zeker niet verdwenen.

De weg uit de coronacrisis is ingezet met de volgende basisregels, die nog steeds van kracht zijn:

- Heeft u klachten: blijf thuis en laat u zo snel mogelijk testen.
- Houd 1,5 meter afstand van anderen.
- Was vaak uw handen.
- Werk zoveel mogelijk thuis.
- Vermijd drukke plekken en reis zoveel mogelijk buiten de spits.

### Afstand houden, geeft ruimte aan elkaar

Het is nu van cruciaal belang om alert en waakzaam te blijven. Wie klachten heeft, blijft thuis en laat zich testen. Want alleen zo behouden we de ruimte die we samen hebben verdiend. Vanaf 1 juli gelden onderstaande algemene regels voor binnen en buiten. Regels die recht doen aan wat we inmiddels weten over de verspreiding van het virus.

### Algemene regels voor activiteiten binnen

- We houden 1,5 meter afstand van anderen.
- Maximaal 100 personen per ruimte met vaste zitplaatsen (exclusief personeel).
- Geen maximaantal personen onder de volgende voorwaarden: vaste zitplaatsen, reservering en gezondheidscheck vooraf.
- In winkels, musea, bibliotheken en andere locaties met doorstroom van bezoekers is 1,5 meter afstand de regel (locaties zorgen zelf voor naleving van deze regel). Er geldt geen maximaantal personen.

### Algemene regels voor activiteiten buiten

- We houden 1,5 meter afstand van anderen.
- Maximaal 250 personen (exclusief personeel).
- In de horeca wordt altijd gewerkt met een vaste zitplaats.
  - Geen maximaantal personen onder de volgende voorwaarden: vaste zitplaatsen, een reservering en een gezondheidscheck vooraf.
- In dierentuinen, pretparken en andere buitenlocaties met doorstroom van bezoekers is 1,5 meter afstand de regel (locaties zorgen zelf voor naleving van deze regel). Er geldt geen maximaantal personen.

### Vervoer

- In het openbaar vervoer is het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht. Alle zitplaatsen in bus, trein, tram en metro zijn beschikbaar. Wel blijft het belangrijk de spits te mijden.
- Voor overig vervoer van A naar B (zoals taxi's, personenbusjes en touringcars) geldt: een reservering en gezondheidscheck vooraf en een niet-medisch mondkapje zijn verplicht.
- In de auto (en ander privévervoer) geldt: een mondkapje wordt geadviseerd wanneer meerdere mensen in één auto reizen en zij niet tot hetzelfde huishouden behoren.
- In overig vervoer is de regel voorlopig: houd 1,5 meter afstand.

### Kinderen en jongeren

- Kinderen tot en met 12 jaar hoeven onderling én tot volwassenen geen 1,5 meter afstand te houden. Dit geldt ook op de kinderopvang en het basisonderwijs.
- Jongeren tot 18 jaar hoeven onderling geen 1,5 meter afstand te houden. Dit geldt voor alle leerlingen (ongeacht leeftijd) op de middelbare scholen, die na de zomervakantie weer volledig open gaan; de 1,5 meter tussen leerling en onderwijspersoneel blijft wel van kracht.

- Met ingang van het nieuwe studiejaar mogen er weer meer onderwijsactiviteiten plaatsvinden op mbo-instellingen, hogescholen en universiteiten. Hier houden studenten 1,5 meter afstand tot anderen.

#### Uitzonderingen

- De regel is dat iedereen 1,5 meter afstand houdt. Maar in sommige situaties is dat niet mogelijk en mag de 1,5 meter tijdelijk worden losgelaten. Het gaat om:
  - mensen die tot 1 huishouden horen;
  - contact tussen hulpbehoevenden en hun begeleiders;
  - mensen met contactberoepen (zoals kappers, masseurs en rij-instructeurs);
  - sporters (binnen en buiten), acteurs en dansers.
- Spreekkoren, hard meezingen of schreeuwen in groepsverband is niet toegestaan.
  - Voor zangkoren en zangensembles wordt repeteren en optreden weer mogelijk. Onder welke voorwaarden, daarover komt het RIVM op zeer korte termijn met een advies.
- Discotheken en nachtclubs blijven tot 1 september gesloten.

#### Tot slot

Als de situatie het toelaat en het virus onder controle blijft, dan kunnen op termijn discotheken en nachtclubs open. Rond 1 september wordt dit opnieuw bekeken. Ondertussen wordt wereldwijd gewerkt aan medicijnen en vaccins tegen het coronavirus. Uiteindelijk moet dat leiden tot het opheffen van de algemene regels, zoals het 1,5 meter afstand houden. Maar zolang het virus er is, zullen we ons aan de algemene regels moeten houden. Samen houden we vol. Want corona onder controle houden, dat kunnen we alleen samen.

#### **Samen reizen in de bedrijfsbus**

Vorige week kondigde het kabinet aan dat op 1 juli 2020 een verdere versoepeling van de coronamaatregelen wordt doorgevoerd. Onderdeel daarvan is het aangepaste advies over samen reizen. Dit heeft ook gevolgen voor ons protocol 'Samen veilig doorwerken', want er kan nu weer met meer personen in een bedrijfsbus van en naar de bouwplaats worden gereisd. In het aangepaste protocol 'Samen veilig doorwerken' is samen reizen in de bedrijfsbus onder de volgende voorwaarden toegestaan:

- Samen reizen moet gebeuren volgens een reserveringssysteem. Dit kan worden ingevuld door het samen reizen centraal te plannen. In de afbouw is het gebruikelijk dat er met vaste ploegen wordt gewerkt. Als die staan geregistreerd voldoet dit natuurlijk ook. Het gaat er om dat achteraf precies kan worden nagegaan welke werknemers met elkaar in nauw contact geweest zijn.
- Bij instappen vindt er een gezondheidscheck plaats. Bij (milde) verkoudheidsklachten is samen reizen niet toegestaan. Werknemers met klachten blijven thuis tot de klachten minimaal 24 uur over zijn.
- Zorg voor voldoende ventilatie, maar voorkom sterke luchtstromingen.
- Zorg voor optimale hygiëne door de bedieningsmiddelen extra te reinigen (stuur, versnellingspook, deurklink, touchschreef etc.) met water en een goed ontvettend schoonmaakmiddel of met vochtige schoonmaakdoekjes.
- Alle inzittenden moeten een niet-medisch mondkapje dragen.

#### Protocol 'Samen veilig doorwerken'

Het protocol 'Samen veilig doorwerken' is aangepast. Mochten er nieuwe wijzigingen worden doorgevoerd, dan updaten we ook het protocol en wordt u hiervan op de hoogte gesteld. De laatste, geupdate, versie van het protocol 'Samen veilig doorwerken' treft u als bijlage aan.

#### **NOW 2.0 gepubliceerd: aandachtspunten werkgevers**

De regeling waarin de verlenging van de NOW is geregeld, is naar buiten gebracht. De NOW 2.0 kijkt op een aantal punten af van de eerste NOW-regeling. Zo duurt het subsidietijdvak van de tweede NOW geen 3 maar 4 maanden.

In mei kondigde het kabinet aan noodmaatregelen vanwege de voortdurende coronacrisis te gaan verlengen, waaronder de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW). Onder de NOW 2.0 wordt er meer verwacht van organisaties die een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen, maar kunnen ook meer werkgevers van de regeling gebruikmaken en worden er meer kosten gedekt. Het aanvraagtijdstip begint op 6 juli en eindigt op 31 augustus 2020.

#### Aanvrager NOW moet zich in regels verdiepen

De NOW 2.0 is in de kern hetzelfde als de NOW 1.0, maar er zijn ook verschillen. Een aantal punten:

- Ook bij de NOW 2.0 kan een werkgever van UWV een tegemoetkoming in de loonkosten krijgen als hij een omzetsdaling van minstens 20% verwacht (door de coronacrisis). Het subsidietijdstip is verlengd van 3 naar 4 maanden, tot en met 30 september 2020.
- De omzetsdaling wordt bepaald door – enkele uitzonderingen daargelaten – een derde van de omzet in 2019 te vergelijken met een door de werkgever te kiezen periode van 4 maanden, die start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020.
- Heeft de werkgever ook subsidie ontvangen via de NOW 1.0, dan moet de bijbehorende periode van omzetsdaling aansluiten op de gekozen periode van omzetsdaling bij de NOW 2.0.
- De omzetsdaling kan in een concern onder voorwaarden voor een afzonderlijke rechtspersoon of vennootschap worden vastgesteld.
- UWV betaalt zo snel mogelijk na een aanvraag een voorschot uit. Onder de NOW 2.0 wordt dit voorschot van 80% van het subsidiebedrag niet meer in 3, maar in 2 termijnen uitbetaald.
- Achteraf volgt de definitieve subsidievestiging. De werkgever die van de NOW 1.0 gebruik heeft gemaakt, kan hiervoor vanaf 7 oktober 2020 een aanvraag indienen. Voor de NOW 2.0 is zo'n aanvraag mogelijk ná 15 november 2020. Dit geldt ook voor werkgevers die gelijktijdig een aanvraag tot vaststelling willen indienen voor zowel de NOW 1.0 als de NOW 2.0.
- UWV berekent de tegemoetkoming niet meer met de loonsom van januari 2020, maar met de loonsom van maart 2020. Zijn er over de maand maart geen loongegevens beschikbaar, dan wordt uitgegaan van het loon over november 2019. Er geldt niet zoals bij de NOW 1.0 een uitzondering voor seizoensbedrijven.
- De forfaitaire opslag bovenop de loonsom is 40% in plaats van 30%. De werkgever krijgt dus meer geld om aanvullende (loon)kosten te dekken.
- De loonsom wordt verminderd met 'extra periode salaris'.
- De sanctie voor bedrijfseconomisch ontslag tijdens de subsidieperiode is aangepast.
- Ontvangt een organisatie minimaal € 125.000 aan subsidiegeld of minimaal € 100.000 aan voorschotten, dan mag zij over 2020 (tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021) geen dividenden uitkeren aan aandeelhouders of bonussen aan de raad van bestuur, bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap. Ook koopt zij geen eigen aandelen in.
- Voorgaande grens van € 100.000/€ 125.000 geldt ook voor de verplichting om een verklaring van een accountant over het naleven van de subsidievoorwaarden af te geven.
- De werkgever heeft een inspanningsplicht om personeel te stimuleren om deel te nemen aan een ontwikkeladvies of aan scholing.

#### **Onderzoek: thuiswerken zorgt voor hogere productiviteit**

41% van de werknemers is productiever sinds het thuiswerken door corona. Redenen: het flexibel kunnen indelen van de werktijd en het wegvallen van reistijd en afleiding. Dat hangt wel van de thuissituatie af: ouders met jonge kinderen en alleenstaanden die gedijen bij structuur, zijn juist minder productief.

Werknemers die samenwonen en geen kinderen hebben, zijn de meest productieve thuiswerkers. Dat blijkt uit onderzoek van recruitmentbureau Robert Walters dat afgelopen april en mei het thuiswerken onder 553 hoogopgeleide professionals in Nederland onderzocht. Daaruit bleek ook dat sommige alleenwonenden worstelen met thuiswerken door het gebrek aan structuur in de werkdag. Ook ouders met kleine kinderen hebben het zwaar: door de constante zorg voor hun kroost is het moeilijker zich op het werk te concentreren.

#### Flexibiliteit in werkuren

60% van de productievere thuiswerkers krijgt meer werk gedaan door het flexibel kunnen indelen van de werkdag. Niet iedereen is blij met die flexibiliteit: van de 23% werknemers die hun productiviteit zagen dalen, wijst 20% dat juist als oorzaak aan. Vooral sommige alleenwonenden ondervinden problemen: zij ontdekken nu dat ze moeite hebben structuur aan te brengen in hun dag. In tegenstelling tot samenwonenden en werknemers met kinderen: die hebben hier nagenoeg geen last van.

#### Wegvallen van reistijd

Vrijwel alle ondervraagde professionals zijn tevreden over het wegvallen van de reistijd. In plaats van forenzen kiest 38% ervoor langer door te werken, met name de werknemers met kinderen. 35% besteedt de gewonnen tijd aan het huishouden en de rest blijft langer in bed liggen, gaat sporten, videobelt met familie of vrienden, of ontspant op een andere manier. Al deze zaken zorgen ook voor een verhoogde productiviteit. Al met al blijkt uit het onderzoek dat het thuiswerken een blijvertje mag zijn: maar liefst 85% van de respondenten wil ook in de toekomst regelmatig blijven thuiswerken.

#### **Ook andere vaste vergoedingen mogen onbelast doorlopen**

Na een actualisering van het Besluit noodmaatregelen coronacrisis keurt staatssecretaris Vijlbrief van Financiën goed dat naast de vaste reiskostenvergoeding, ook andere vaste vergoedingen onbelast mogen blijven doorlopen.

Krijgen werknemers een vaste vergoeding, maar werken zij vanwege corona nu grotendeels of volledig thuis? Dan is het voor de werkgever niet nodig de vaste vergoeding aan te passen. Zolang de coronamaatregelen gelden en als de werknemer vóór 13 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht had op de vergoeding, mag de werkgever blijven uitgaan van de aangenomen feiten waarop de vergoeding oorspronkelijk is gebaseerd. Denk bijvoorbeeld aan de maandelijkse vergoeding voor kosten onderweg van vertegenwoordigers. Dit heeft staatssecretaris Vijlbrief van Financiën onlangs goedgekeurd.

#### Goedkeuring geldt niet voor extraterritoriale kosten

Werknemers die tijdelijk naar het buitenland of naar Nederland worden uitgezonden, krijgen vaak een vergoeding voor de extra kosten van dat verblijf buiten het land van herkomst, de zogenoemde extraterritoriale kosten. De goedkeuring van de staatssecretaris geldt niet voor deze extraterritoriale kosten die een werkgever vergoedt met de zogenoemde 30%-regeling.

#### Reiskostenvergoeding mag nog steeds doorlopen

Een soortgelijke goedkeuring maakte de staatssecretaris al eerder bekend voor het onbelast doorlopen van de vaste reiskostenvergoeding. Deze en andere fiscale tegemoetkomingen naar aanleiding van de coronacrisis staan in het Besluit noodmaatregelen coronacrisis op een rij. Dit besluit wordt regelmatig geactualiseerd en aangevuld. Er is nog geen concrete einddatum van de goedkeuring bekend: deze geldt zolang het genoemde besluit van kracht is. Dus zolang het besluit (of het specifieke onderdeel van het besluit dat hierover gaat) niet is ingetrokken, mag de werkgever de vaste (reiskosten)vergoeding onbelast blijven betalen binnen de werkkostenregeling.

#### **Toch geen wettelijke minimumbeloning voor zzp'ers**

Het kabinet heeft besloten om de conceptwetsvoorstellen voor een minimumbeloning voor zzp'ers en een zelfstandigenverklaring niet verder uit te werken. Daar zijn diverse redenen voor, waaronder de te grote administratieve lasten voor zelfstandigen.

In de herfst van 2019 werd een concept van het wetsvoorstel Minimumbeloning zelfstandigen en het wetsvoorstel Zelfstandigenverklaring gepubliceerd. Daarna volgde een stroom van kritiek. Daaruit is de conclusie getrokken dat er te veel knelpunten zijn om de plannen door te zetten. Er komt dus geen minimumtarief om zzp'ers te beschermen en geen zelfstandigenverklaring voor zelfstandigen met een tarief van minstens € 75 per uur. Dat melden de betrokken kabinetsleden in een Kamerbrief over de zzp-maatregelen die in 2017 in het regeerakkoord werden aangekondigd.

#### Regels voor zzp-tarieven kennen te veel nadelen

De kritiek luidde dat de maatregelen de zelfstandigen grote administratieve lasten zouden bezorgen, er veel onduidelijkheid zou ontstaan en de regels niet uitvoerbaar en handhaafbaar zouden zijn voor instanties. Ook de Commissie Regulering van Werk – die begin 2020 een adviesrapport uitbracht – benadrukte dat regulering via de tarieven diverse nadelen heeft. Meerdere partijen opperden om alleen in risicosectoren een minimumtarief in te voeren, maar daar ziet het kabinet geen heil in. De maatregelen zijn daarmee van de baan. Dat geldt echter niet voor de onderliggende problemen van zzp'ers. Het kabinet blijft daarom zoeken naar manieren om de positie van zzp'ers te verbeteren.

#### Veel opdrachtnemers zijn eigenlijk werknemer

In de voortgangsbrief komt ook de webmodule aan bod. In de afgelopen periode is hiermee getest. Deze online vragenlijst moet helpen te bepalen of een zzp'er fiscaal gezien als zelfstandige of als werknemer werkt en dus of de opdrachtgever wel of geen loonheffingen behoort af te dragen. Uit de testfase blijkt dat de webmodule vaak duidelijkheid geeft. Opvallend: bij bijna de helft van de opdrachtgevers die zzp'ers inhuren, gaf de webmodule bij het testen aan dat er waarschijnlijk sprake was van een dienstbetrekking. Naar verwachting kunnen organisaties en zzp'ers dit najaar in een pilot vrijwillig van de webmodule gebruikmaken. Het zogeheten handhavingsmoratorium – dat gekoppeld is aan de webmodule – was eerder al verlengd tot in ieder geval 1 januari 2021.

#### **Transitievergoeding is vanaf 1 juli vaker te verlagen**

Werkgevers kunnen vanaf 1 juli 2020 in meer gevallen de kosten voor de transitievergoeding verlagen. Zij mogen dan kosten voor activiteiten gericht op een andere functie binnen de eigen organisatie ook in mindering brengen op de transitievergoeding.

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden. In de WAB zijn diverse wijzigingen opgenomen voor de transitievergoeding. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert nu via een apart besluit nog een al eerder aangekondigde wijziging in voor de transitievergoeding: per 1 juli 2020 kan de werkgever meer verschillende kosten van de transitievergoeding afhalen.

#### Vergroten van de inzetbaarheid binnen de eigen organisatie

Kosten die de werkgever heeft gemaakt voor activiteiten die de inzetbaarheid van de werknemer buiten de eigen organisatie vergroten, zijn al onder bepaalde voorwaarden aftrekbaar van de transitievergoeding. Per 1 juli 2020 kan de werkgever ook kosten gericht op een bredere inzetbaarheid van de werknemer binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld met het oog op een andere functie, op de transitievergoeding in mindering brengen. Vaak gaat het om scholingskosten. Een voorbeeld is de werkgever die de managementopleiding van een werknemer heeft betaald, terwijl de werknemer op dat moment geen manager was. Eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer, ook als deze inmiddels een managementfunctie uitvoert, dan kan de werkgever deze opleidingskosten aftrekken van de transitievergoeding.

#### Scholing gericht op inzetbaarheid belangrijk door coronacrisis

De wijziging maakt het aantrekkelijker om werknemers verbredende scholing aan te bieden. Door de scholing zou de werknemer makkelijker een nieuwe baan kunnen vinden en dat is één van de doelen van de transitievergoeding. Vanwege de coronacrisis is dit nog belangrijker geworden. Het kabinet heeft in de Tijdelijke noodmaatregel voor behoud van werkgelegenheid (NOW) een inspanningsplicht opgenomen om werknemers te stimuleren deel te nemen aan scholing. Deze scholingskosten kan de werkgever ook in mindering brengen op de transitievergoeding. De werkgever mag scholingskosten die hij heeft gemaakt voor het

verbeteren van de werknemer in zijn huidige functie *niet* op de transitievergoeding in mindering brengen. Deze kosten zijn namelijk niet gericht op het vergroten van de brede inzetbaarheid van de werknemer binnen en buiten de organisatie. Ook inzetbaarheidskosten die de werkgever heeft gemaakt voor de re-integratie van de werknemer, mag hij niet in mindering brengen op de transitievergoeding.

### **Overheidsadvies zorgt niet voor recht op thuiswerken**

De kantonrechter in Nijmegen wees deze week de eis van een werkneemster om thuis te mogen werken af. Dit recht vloeit niet automatisch voort uit het overheidsadvies. Hiermee is de eerste uitspraak over thuiswerken vanwege het coronavirus een feit.

Een medewerkster van een keukenbedrijf werkte op verzoek van de werkgever vanaf 15 maart 2020 thuis, om de kans op besmetting met het coronavirus te verkleinen. Toen de werkgever alle werknemers op 6 mei opdroeg om weer op de zaak te komen werken, weigerde de werkneemster dit omdat zij vond dat het verzoek van haar werkgever inging tegen het advies van de overheid om thuis te werken. Zij was bang dat haar collega's zich niet goed aan de regels van 'social distancing' zouden houden. De werkgever vond echter dat de werkneemster redelijke opdrachten van de werkgever, zoals het verschijnen op de werkplek, moest opvolgen.

### Wet flexibel werken niet van toepassing bij minder dan 10 werknemers

Hierop startte de werkneemster een kort geding. De werkneemster meende dat de werkgever in strijd handelde met goed werkgeverschap, zijn instructiebevoegdheid en de zorgplicht. Zij vroeg de kantonrechter om haar werkgever te veroordelen het thuiswerken toe te staan op grond van artikel 2 van de Wet flexibel werken. Dit artikel regelt dat een werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd. Maar lid 16 van artikel 2 stelt dat dit artikel niet van toepassing is bij een werkgever met minder dan 10 werknemers. Omdat dit het geval was bij het keukenbedrijf, strandde hiermee de primaire eis van de werkneemster.

### Wijziging van arbeidsplaats te ingrijpend voor kort geding

Ook eiste de werkneemster een wijziging van haar arbeidsplaats tot 1 september 2020. Een arbeidsplaatswijziging is een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding. In een kort geding kan geen uitspraak worden gedaan 'die de rechtstoestand tussen partijen vaststelt'. Daarmee wees de rechter ook deze eis af. Verder kon de werkneemster niet aannemelijk maken dat de werkgever de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap, de instructiebevoegdheid en de zorgplicht, zou hebben geschonden. De werkgever had vanwege de coronacrisis diverse maatregelen genomen om voor een veilige werkplek te zorgen. Daarnaast stond niet vast dat haar collega's de coronamaatregelen stelselmatig zouden overtreden.

### Werknemers moesten op werkplek aanwezig zijn

De werkgever gaf aan dat het nodig is dat de werknemers aanwezig zijn op de werkplek, zeker in deze economisch spannende tijd. De werknemers moesten pakketten aannemen en bestellingen verwerken en verzenden, daarom waren korte lijnen belangrijk. De rechter stelde dat 'het zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies over zoveel mogelijk thuis werken niet zo ver ingrijpt op deze specifieke rechtsverhouding dat werkneemster daaruit een recht op thuis werken kan putten'

### **Plan voor uitgestelde betaling belastingschulden**

Er is door ondernemers massaal gebruikgemaakt van de mogelijkheid om uitstel van betaling te krijgen voor belastingschulden die in verband met de coronacrisis niet betaald konden worden. Maar deze belastingen zullen zij wel ooit eens moeten gaan betalen. Daarom gaat het kabinet met koepelorganisaties een plan van aanpak opstellen voor het betalen van deze belastingschulden.

Vanwege de coronacrisis kunnen ondernemers drie maanden of langer bijzonder uitstel van betaling krijgen voor de betaling van hun belastingschulden als zij aan de voorwaarden voldoen. Ruim 185.000 ondernemers hebben al contact met de Belastingdienst opgenomen en een



beroep op de regeling gedaan. Er kan nog tot 1 oktober 2020 gebruik worden gemaakt van de uitstelregeling.

### Niet in de problemen komen

De verschuldigde belastingen zullen ondernemers echter eens toch moeten gaan betalen.

Staatssecretaris Vijlbrief van Financiën heeft aangegeven dat het kabinet op zoek gaat naar een goede oplossing zodat ondernemers niet in de problemen komen als ze de schulden moeten gaan afdragen. Er komt een plan van aanpak waarbij het kabinet kijkt naar gespreide terugbetalingsmogelijkheden en maatwerk per sector. Er zijn drie criteria waaraan de afspraken voor de betaling van de belastingschulden moeten voldoen:

1. Voor de ondernemer moet het realistisch zijn dat hij de schuld kan aflossen binnen de gestelde termijn.
2. De afspraken moeten zoveel mogelijk aansluiten bij de situaties waarin branches zich bevinden.
3. De terugbetaling van de belastingschulden moet voor de Belastingdienst praktisch uitvoerbaar zijn.

Het kabinet zal met de diverse koepelorganisaties overleg plegen om ervoor te zorgen dat het plan van aanpak zoveel mogelijk voldoet aan bovenstaande criteria. Het is de verwachting dat over dit plan in de verdere zomer meer informatie komt.

### **Werkbakken en platformen**

Vanaf 1 juli 2020 mag alleen in uitzonderlijke situaties en onder strikte voorwaarden gewerkt worden vanuit een aan een hijswerktuig gekoppelde werkbak of werkplatform. Daarbij gaat het om werkzaamheden op plaatsen die moeilijk bereikbaar zijn en waarbij geen andere meer geëigende arbeidsmiddelen of werkmethoden beschikbaar zijn om die plaatsen veilig te bereiken.

### Melden verplicht

Let op: vanaf 1 juli 2020 is het verplicht om het vooraf te melden als u gebruik maakt van een werkbak of platform aan een kraan.

[Ga naar het meldformulier werkbakken en platformen](#)

### Asbest?

Gaat u aan de slag met een werkbak of platform op hoogte bij het verwijderen van asbest, vergeet dan niet ook deze werkzaamheden vooraf te melden bij de Inspectie SZW.

### Meer informatie?

De [leidraad Werken op hoogte vanuit werkbak of platform](#) van het ministerie van SZW laat u stap voor stap zien hoe u volgens de voorschriften veilig op hoogte werkt met een werkbak of platform.

### **Stageregeling Bouw & Infra**

Voor het studiejaar 2020/2021 zijn nieuwe richtlijnen bekend gemaakt voor stagiairs. Dit gebeurt op advies van de commissie stages in de bouw & infra.

Deze nieuwe stageregeling is geldig van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2021.

U treft deze nieuwe stageregeling als bijlage bij dit ledenbulletin aan.

### **Infographic beschikbaar voor werken aan woning particulier**

De speciaal aan het begin van de coronacrisis ingerichte helpdesk heeft recent een nieuwe infographic gepresenteerd waarin duidelijk wordt gemaakt hoe op een veilige manier gewerkt kan worden aan woningen van particulieren. U kunt deze infographic downloaden via onderstaande link.

<https://www.helpdeskorona-bt.nl/media/v1flvvl3/infographic-werk-aan-uw-woning-200623.pdf>

Ook treft u deze infographic als bijlage bij dit ledenbulletin aan.

Op korte termijn zal deze infographic in andere talen te downloaden zijn via de website [www.helpdeskcorona-bt.nl](http://www.helpdeskcorona-bt.nl)

### **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. Vollandis 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.vollandis.nl/nieuws/toolboxmeeting-in-corona-tijd/](http://www.vollandis.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.

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

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

CAO/ Corona/ Arbeidsrecht/ Sociale Zekerheid	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
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

Pers/ Communicatie/ Lobby	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
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 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](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)