

Ledenbulletin nr. 2-2021
Februari 2021

Inhoudsopgave

Actueel

- Melding verzuim wegens onwerkbaar weer – Vorst WW** 3
Het ziet er naar uit dat het de komende periode gaat sneeuwen en vriezen. U kunt dan te maken hebben met onwerkbaar weer. Voor deze omstandigheden bestaat er de mogelijkheid van een WW-uitkering voor werknemers die ten gevolge van de vorst en/of sneeuw niet kunnen werken.
De uitkering voor onwerkbaar weer kan door de werkgever worden aangevraagd bij het UWV.
- Save the date: Bewust Veilig-dag dit jaar online op 24 maart** 3
Dit jaar is de Bewust Veilig-dag vanwege de Tweede Kamerverkiezingen niet op de derde, maar op de vierde woensdag in maart. Op 24 maart 2021 wordt de vijfde editie van de 'Bewust Veilig-dag' georganiseerd. In dit artikel lees je wat de dag inhoudt.
- Coronasteun verruimd: meer TVL en belastinguitstel** 4
Het kabinet rammelt opnieuw met de geldbuidel om Nederland door de coronacrisis te loodsen.
- Meldpunt achterstallige betalingen is hard nodig voor mkb** 5
Een mkb-onderneming die door een groot bedrijf niet binnen de afgesproken betaaltermijn betaald krijgt, kan dit vanaf nu anoniem melden bij het tijdelijk Meldpunt Achterstallige Betalingen van de Autoriteit Consument & Markt (ACM).
- Geen loon voor werknemer die weigert mondkapje te dragen** 5
Een werkgever is bevoegd om de loonbetaling aan een werknemer op te schorten en hem de toegang tot het werk te ontzeggen zolang hij weigert een mondkapje te dragen, zo oordeelde de kantonrechter van Rechtbank Midden-Nederland.
- Bedrijfsartsen willen shopgedrag werkgevers voorkomen** 6
De Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde wil voorkomen dat werkgevers misbruik maken van het aanvragen van een 'second opinion'. Daarom adviseert zij haar leden hier niet meer aan mee te werken, behalve in situaties waarin dit volgens de wet zo hoort.
- In sommige situaties geen of lagere transitievergoeding** 6
Voor een organisatie die kampt met financiële problemen door de coronacrisis, kan het lastig zijn om bij ontslag een transitievergoeding op te hoesten. Maar alleen in specifieke gevallen is het mogelijk dat de werknemer geen of een lagere transitievergoeding ontvangt.
- Is ontslag mogelijk bij relschoppers?** 7
Kan een werkgever zijn werknemer ontslaan omdat hij betrokken is geweest bij de rellen en plunderingen? Een kantonrechter zal niet zomaar tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan, omdat dit van veel factoren afhankelijk is.
- Ook voor 2021 verruiming vrije ruimte WKR** 8
De vrije ruimte van de werkkostenregeling gaat ook voor het jaar 2021 tijdelijk omhoog naar 3% over de eerste € 400.000. Dit is onderdeel van de uitbreiding van het economisch steun- en herstelpakket.

Ook in 2021 weer SLIM-subsidie aan te vragen **8**

De stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM), die in 2020 werd geïntroduceerd, is ook in 2021 van kracht. De aanvraagperiodes zijn kort, dus organisaties moeten zich goed voorbereiden.

Update Corona-persconferentie 2 februari **9**

Veel lockdown-maatregelen blijven onveranderd na de persconferentie op 2 februari. Wel gaan vanaf 8 februari basisscholen en kinderopvang weer open. Vanaf 10 februari mogen ook de niet-essentiële winkels, waaronder electronicawinkels, bestellingen via een punt buiten de winkel laten afhalen

ALV digitaal **9**

De mogelijkheid om ALV's digitaal te houden (legitimering van besluitvorming) is weer verlengd met 2 maanden.

Bereikbaarheid AFNL **9**

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:

CAO Onwerkbaar Weer Bouw en Infra

Indexen Risicoregeling GWW

Brochure Vitaal Doorwerken in de Bouw en Infra: Vierdaagse werkweek 55-plus

Actueel

Melding verzuim wegens onwerkbaar weer - Vorst WW

Het ziet ernaar uit dat het de komende periode gaat sneeuwen en vriezen. U kunt dan te maken hebben met onwerkbaar weer. Voor deze omstandigheden bestaat er de mogelijkheid van een WW-uitkering voor werknemers die ten gevolge van de vorst en/of sneeuw niet kunnen werken. De uitkering voor onwerkbaar weer kan door de werkgever worden aangevraagd bij het UWV. In de sector is deze regeling beter bekend onder de naam Vorst WW. Ook deze winter kan van deze regeling gebruik worden gemaakt, mits aan de voorwaarden wordt voldaan. De regeling loopt van 1 november 2020 tot en met 31 maart 2021.

Om in aanmerking te komen voor een dergelijke Vorst WW-uitkering via het UWV, moet u melding doen in het kader van onwerkbaar weer. Dit kan op de website van het [UWV](#). Deze melding moet u voor 10.00 uur 's ochtends doen. De eerste 2 dagen waarop niet gewerkt kan worden, gelden als wachtdagen. U moet hierover als werkgever gewoon het loon doorbetalen. Na deze 2 dagen gaat het mogelijke recht op een Vorst WW-uitkering in, mits aan de voorwaarden voldaan wordt.

De uitkering moet worden aangevraagd door de werkgever.

Tip: als u op dag 1 een melding doet, kunt u deze melding opslaan. Op deze manier kunt u de volgende dag de opgeslagen weer gebruiken als basis voor de nieuwe melding. Dat voorkomt dat u als werkgever dagelijks (bijna) gelijke gegevens moet invoeren.

Er is in ieder geval sprake van een dag waarop als gevolg van vorst niet kan worden gewerkt als deze gelegen is in de periode van 1 november tot en met 31 maart en één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:

- de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
- de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager;
- de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -1,5° Celsius of lager;
- de gevoels temperatuur is om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur -6,0° Celsius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst.

Of een bepaalde vorstnorm is gehaald, wordt vastgesteld door de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied van de bouwplaats. Een overzicht met deze weerstations per postcodegebied is te vinden op de websites van cao-partijen en op www.volandis.nl.

Als bijlage bij dit ledenbulletin treft u tevens de speciale CAO Onwerkbaar Weer aan.

De uitkering wordt ook uitgekeerd aan de werkgever, die op grond van de CAO geacht wordt het loon tot 100% aan te vullen. Voor het aanvragen van de uitkering en veelgestelde vragen heeft het UWV een aparte pagina op hun website ingericht. Direct naar de [UWV website](#). Zolang het onwerkbaar weer voor de desbetreffende werknemer voort duurt, zult u dit elke dag moeten melden bij het UWV. Dit is natuurlijk zeer omslachtig, maar zeer belangrijk dat het gedaan wordt. Let er dus goed op dat u, zolang de vorst aanhoudt en er niet gewerkt kan worden, u hiervan elke dag melding moet doen bij het UWV, anders loopt u grote kans uiteindelijk geen uitkering te krijgen.

Save the date: Bewust Veilig-dag dit jaar online op 24 maart

Dit jaar is de Bewust Veilig-dag vanwege de Tweede Kamerverkiezingen niet op de derde, maar op de vierde woensdag in maart. Op 24 maart 2021 wordt de vijfde editie van de 'Bewust Veilig-dag' georganiseerd. In dit artikel lees je wat de dag inhoudt.

Tijdens de eerste editie werd op meer dan 2.000 verschillende werklocaties van 125 bedrijven stilgestaan bij de veiligheid op de werkvloer. In 2019 is het aantal deelnemende organisaties gestegen naar 400! Afgelopen jaar is deze dag op het laatste moment vanwege corona, afgelast. Daarom zetten we dit jaar een volledig digitaal programma op en willen we nog meer medewerkers, opdrachtgevers en ketenpartners bereiken. Doe jij ook mee?

Waarom doen we dit?

Aannemersfederatie Nederland, Koninklijke Bouwend Nederland, Techniek Nederland en OnderhoudNL hebben de handen ineen geslagen om jaarlijks de Bewust Veilig-dag te organiseren. Wij willen dat iedereen aan het einde van de werkdag weer gezond en veilig thuis komt en aan het eind van zijn loopbaan gezond en fit met pensioen gaat. Ongeacht of je nu uitvoerder, schilder, glaszetter, spuiter/straler, onderhoudsmedewerker, elektro- of verwarmingsmonteur, timmerman, machinist, vlechtwerker of opdrachtgever bent, samenwerken in een project of op een bouwplaats brengt nu eenmaal risico's met zich mee. Het is ieders verantwoordelijkheid om deze risico's zo beperkt mogelijk te houden. Dat begint vaak bij bewustwording en dus aandacht besteden aan veilig en gezond werken. Daar is de Bewust Veilig-dag een mooi instrument voor.

Meedoen aan de Bewust Veilig-dag

Tijdens de Bewust Veilig-dag op 24 maart aanstaande kun je meespelen met een digitale escape room, uiteraard geheel in het teken van veilig werken. Meld je hiervoor nu alvast aan via de website www.bewustveilig.com en ontvang de eerste speltips!

Wil je zelf iets extra's organiseren rondom het thema Veiligheid, denk dan aan een (digitale) toolboxmeeting of bijvoorbeeld een online demonstratie van een leverancier.

Coronasteun verruimd: meer TVL en belastinguitstel

Het kabinet rammelt opnieuw met de geldbuidel om Nederland door de coronacrisis te loodsen. Zo wordt het maximumbedrag voor de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) opgevoerd van € 90.000 naar minstens € 330.000 en kunnen ondernemers nog langer uitstel van belastingbetaling aanvragen.

In totaal gaat het om een extra pakket van € 7,6 miljard. Met de uitbreiding van de coronasteun wil het kabinet het bedrijfsleven ook voor het tweede kwartaal van 2021 duidelijkheid bieden over de steun. Zeker nu er door de start van de vaccinatiecampagne licht aan het eind van de tunnel is.

NOW, TVL, belastinguitstel en TOZO verruimd

Het kabinet komt met een brede waaier aan steunmaatregelen. Dat loopt uiteen van een garantiefonds voor evenementen tot onbelaste reiskostenvergoedingen en het alsnog ophogen van de vrije ruimte in de werkkostenregeling. Wat verandert er verder voor het eerste en het tweede kwartaal van 2021? Een greep uit de belangrijkste wijzigingen die het kabinet heeft aangekondigd in een Kamerbrief:

- De grootste verandering zit in de TVL. Wat blijft is dat ondernemingen minstens 30% omzetverlies moeten hebben om TVL te kunnen krijgen. Maar het subsidiepercentage gaat flink omhoog, naar 85%. Eerder was de vergoeding nog 50% bij 30% omzetverlies, en dat liep op naar 70% bij 100% omzetverlies. In de eerste twee kwartalen van 2021 is dat dus voor iedereen 85%. Verder wordt de grens van maximaal 250 werknemers losgelaten: alle ondernemingen kunnen nu TVL krijgen ongeacht het aantal werknemers. Ook het maximumbedrag gaat omhoog: van € 90.000 naar € 330.000. Dit bedrag geldt voor ondernemingen met maximaal 250 werknemers. Ondernemingen met meer werknemers kunnen tot € 400.000 terugkrijgen. De extra tegemoetkoming voor winkeliers die met voorraad blijven zitten wordt verlengd naar het eerste kwartaal van 2021.
- Voor starters wordt er gewerkt aan een aparte regeling, die gebaseerd wordt op de TVL. Startende ondernemers vielen tot nu toe qua tegemoetkomingen meestal buiten de boot. De nieuwe regeling zou dan gelden voor ondernemingen die tussen 1 januari en 1 juni 2020 zijn gestart.
- De loonkostensubsidie NOW gaat omhoog. Organisaties kunnen maximaal 85% van hun loonkosten terugkrijgen (dat was 80%).
- De regeling voor bijzonder uitstel van belastingbetaling wordt verlengd tot 1 juli 2021. Organisaties kunnen met deze regeling minstens drie maanden uitstel van betaling krijgen voor tal van belastingen. Voor organisaties die al uitstel hebben gekregen, loopt dit uitstel nu door tot 1 juli. Organisaties die eerder al eens drie maanden uitstel hebben gekregen, kunnen een nieuwe aanvraag doen.
- In de TOZO, die inkomenssteun voor zelfstandig ondernemers regelt, zijn er ook kleine veranderingen. De geplande invoering van een vermogenstoets per 1 april 2021 gaat

niet door. Ook kunnen ondernemers de TOZO straks met terugwerkende kracht voor de voorgaande maand aanvragen.

Gebruikelijk loon in 2021 ook baseren op omzet

In de Kamerbrief staan daarnaast nog tal van maatregelen. Zo is er ook voor directeuren-grootaandeelhouders een tegemoetkoming. Zij mogen net als in 2020 ook in 2021 een lager gebruikelijk loon hanteren, gebaseerd op de omzetzakking van hun bv. Ook is het uitstel voor administratieve verplichtingen rondom de loonheffingen verlengd tot 1 juli 2021.

Meldpunt Achterstallige Betalingen is hard nodig voor mkb

Een mkb-onderneming die door een groot bedrijf niet binnen de afgesproken betaaltermijn betaald krijgt, kan dit vanaf nu anoniem melden bij het tijdelijk Meldpunt Achterstallige Betalingen van de Autoriteit Consument & Markt (ACM). Dit meldpunt is hard nodig, want voor kleine ondernemers is het moeilijk om de betaaltermijn zelf af te dwingen.

Toezicht

Met het meldpunt wil de overheid zicht krijgen op hoe vaak de afgesproken betaaltermijnen van het grootbedrijf aan het mkb niet worden nageleefd, en wat de meldingsbereidheid is van benadeelde mkb-ondernemers. De ACM verzamelt daarom voor de duur van één jaar meldingen over grootbedrijven die de wettelijke of afgesproken betaaltermijn overschrijden. Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat zal de uitkomsten na één jaar evalueren om te bepalen of onafhankelijk toezicht wordt ingesteld.

Mooie stap

Deze crisis was nog amper een dag onderweg of kleine ondernemers kregen de eerste brieven binnen van grote ketens die aankondigden de rekeningen pas na 90 of zelfs 120 dagen te betalen. Dit meldpunt is dus een mooie stap van de staatssecretaris Keijzer, zeker in combinatie met een wettelijke betaaltermijn van 30 dagen. Volgens Keijzer geeft tijdige betaling de mkb-ondernemer meer financiële ademruimte en een beter zicht op de bedrijfskas, en daarmee een grotere kans om de huidige economische crisis door te komen.

Melding maken kan via het [online formulier](#) op de website van de ACM. En bij het Betaalme.nu-[loket](#) kunnen mkb-ondernemers terecht voor vrijblijvende tips, klachtenbehandeling en bemiddeling.

Geen loon voor werknemer die weigert mondkapje te dragen

Een werkgever is bevoegd om de loonbetaling aan een werknemer op te schorten en hem de toegang tot het werk te ontzeggen zolang hij weigert een mondkapje te dragen, zo oordeelde de kantonrechter van Rechtbank Midden-Nederland.

De betreffende werknemer bracht goederen rond voor een banketbakkerij. Vanwege de coronamaatregelen vroeg de werkgever op 13 oktober 2020 aan het personeel om op het werk een mondkapje te dragen. De chauffeur weigerde dit, waarna de werkgever de loonbetaling opschortte en de werknemer op non-actief stelde. Hierop stapte de werknemer naar de kantonrechter voor een kort geding. Hij vorderde onder meer betaling van het achterstallige salaris en om opnieuw toegelaten te worden tot de werkzaamheden. Volgens de werknemer maakte het dragen van een mondkapje inbreuk op zijn persoonlijke levenssfeer omdat dit hinder, ongemak en gezondheidsrisico's veroorzaakte. De kantonrechter wees de vorderingen van de werknemer af.

Dragen mondkapje is maatschappelijk aanvaard middel

De werkgever beriep zich op het wettelijke instructierecht. Op basis hiervan mag de werkgever redelijke instructies geven aan de werknemer, op voorwaarde dat de instructies een legitiem doel hebben. De rechter oordeelde dat dit het geval was. Ten eerste is de werkgever verplicht te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Dit betekent dat hij besmetting met het coronavirus op de werkvloer zo veel mogelijk moet tegengaan. Daarnaast moet de werkgever zijn bedrijfsbelangen beschermen. Aan werknemers die door quarantaine of ziekte als gevolg van het coronavirus niet kunnen werken, moet hij wel het loon doorbetalen. Hoewel over de

effectiviteit van het mondkapje wordt getwist, is het een maatschappelijk aanvaard middel. Het dragen van een mondkapje kan bijdragen aan de veiligheid en gezondheid van werknemers. De werkgever mag daarom deze verplichting opleggen.

Werkgever hoeft geen verschil te maken tussen functies

Overigens hoefde de werknemer alleen een mondkapje op als hij in de bedrijfspanden was, wat neerkwam op 10% van zijn werktijd. In zijn transportbus hoefde hij geen mondkapje te dragen. De werknemer vond dat de werkgever bij het opleggen van de instructie verschil had moeten maken tussen de verschillende functies. De kantonrechter oordeelde dat de werkgever er juist belang bij had om bij het geven van de instructie één lijn te trekken. Het dragen van een mondkapje is immers alleen effectief als iedereen in het pand zich daaraan houdt. Zolang de werknemer de instructie niet onvoorwaardelijk opvolgt, is de werkgever naar het oordeel van de rechter bevoegd om de loonbetaling op te schorten en hem de toegang tot het werk te ontzeggen.

Bedrijfsartsen willen shopgedrag werkgevers voorkomen

De Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde wil voorkomen dat werkgevers misbruik maken van het aanvragen van een 'second opinion'. Daarom adviseert zij haar leden hier niet meer aan mee te werken, behalve in situaties waarin dit volgens de wet zo hoort.

Sommige werkgevers benaderen een tweede bedrijfsarts waar ze geen contractuele relatie mee hebben als het re-integratieadvies van de eigen bedrijfsarts hen niet bevalt. Dit signaleert de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). Deze werkgevers hopen dat die tweede bedrijfsarts een advies uitbrengt dat hen beter schikt. In principe is het de werkgever niet verboden om deze aanpak te kiezen. De NVAB vindt dit echter niet de juiste gang van zaken en adviseert haar leden hier niet aan mee te werken. Zij vindt het onnodig belastend voor de werknemer, die eigenlijk geen nee tegen zijn werkgever kan zeggen vanwege de gezagsverhouding. Ook legt het volgens de vereniging onnodig beslag op bedrijfsartsen terwijl daar schaarste bestaat. Maar vooral wil ze voorkomen dat er een cultuur ontstaat van shoppen tot het gewenste resultaat is bereikt.

Wanneer is second opinion wél mogelijk?

Werkgevers kunnen wél een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts van hun eigen arbodienst, op voorwaarde dat het contract hier ruimte voor biedt. Verder kunnen ze een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. Ook de werknemer kan een second opinion aanvragen, namelijk bij een andere bedrijfsarts via zijn eigen behandelend bedrijfsarts. Die nieuw ingeschakelde arts doet zijn eigen onderzoek en koppelt zijn bevindingen terug aan de behandelend arts. Verder kan ook de bedrijfsarts zelf nog om een tweede mening vragen aan een andere bedrijfsarts. Dit natuurlijk met toestemming van de werknemer en medeweten van de werkgever.

In sommige situaties geen of lagere transitievergoeding

Voor een organisatie die kampt met financiële problemen door de coronacrisis, kan het lastig zijn om bij ontslag een transitievergoeding op te hoesten. Maar alleen in specifieke gevallen is het mogelijk dat de werknemer geen of een lagere transitievergoeding ontvangt. Steeds meer organisaties hebben onvoldoende geld in kas om een transitievergoeding te betalen, zo kwam deze maand naar voren in een item van BNR Nieuwsradio. Organisaties verkeren in financiële nood en willen daarom tot ontslag overgaan, maar de transitievergoeding bemoeilijkt dit. En dus houden de problemen aan. Vakbond CNV concludeerde eerder al dat sommige werkgevers het recht op de transitievergoeding proberen te negeren. Vanuit werkgevers is gevraagd aan de overheid om transitievergoedingen te voorfinancieren en de kosten later – als het weer beter met de economie gaat – te verrekenen. Het 'coronakabinet' wil echter ontslagen niet faciliteren. Een werkgever kan wel onder voorwaarden de transitievergoeding in termijnen betalen, de vergoeding verlagen met scholingskosten of een compensatie voor de vergoeding ontvangen.

Geen transitievergoeding voor oude of jonge werknemer

Elke werknemer die onvrijwillig uit dienst treedt – omdat de werkgever hem ontslaat of zijn contract niet verlengt of omdat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld – heeft in principe recht op de transitievergoeding. Maar in de volgende gevallen is de vergoeding niet verplicht:

- De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet verlengd omdat de werknemer de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- Het einde van de samenwerking is een gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
- De werknemer is nog geen 18 jaar én werkt gemiddeld maximaal 12 uur per week.
- De werkgever is failliet verklaard, is surseance van betaling verleend of zit in de schuldsanering.
- Er is sprake van ontslag om bedrijfseconomische redenen en de cao bevat hiervoor een voorziening die de transitievergoeding kan vervangen.
- De werkgever neemt het initiatief voor het ontslag, maar de werkgever en werknemer sluiten een beëindigingsovereenkomst voor ontslag met wederzijds goedvinden.

Is ontslag mogelijk bij relschoppers?

Kan een werkgever zijn werknemer ontslaan omdat hij betrokken is geweest bij de rellen en plunderingen? Een kantonrechter zal niet zomaar tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan, omdat dit van veel factoren afhankelijk is.

De afgelopen dagen zijn er in verschillende plaatsen rellen geweest tegen de coronamaatregelen. Er zijn ook verschillende tv-opnamen van de relschoppers gemaakt. Wat veel mensen zich zullen afvragen, is of een werkgever die een werknemer op de beelden herkent, deze werknemer kan ontslaan? In verschillende media, is deze vraag aan bod gekomen. Het antwoord is niet eenvoudig. Dit is namelijk afhankelijk van verschillende factoren, waaronder de functie die de werknemer uitoefent en zijn positie in de organisatie. Kan de werknemer door zijn privégedrag zijn werk niet meer goed uitvoeren of schaden zijn privéactiviteiten de organisatie? Dan heeft een werkgever mogelijk meer kans als hij bij de rechter een verzoek indient om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De rechter zal de verschillende belangen afwegen in zijn uitspraak.

Ontslag vanwege verwijtbaar handelen

De werkgever kan de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van één of meerdere 'voldragen' ontslaggronden, zoals de e-grond (verwijtbaar handelen of nalaten) of de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie). Een voorbeeld is een arbeidsovereenkomst die door de kantonrechter op de g-grond werd ontbonden omdat de werknemer was veroordeeld voor strafbare handelingen in de privésfeer (onder andere drugsbezit). Een andere mogelijkheid is ontbinding op basis van de h-grond, de zogenoemde restgrond. Bij de h-grond gaat het om andere omstandigheden dan bijvoorbeeld disfunctioneren (d-grond). Ook deze ontslaggrond moet wel voldragen zijn: de omstandigheden moeten zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband voort te zetten.

Ontslag met wederzijds goedvinden afspreken

In bepaalde gevallen is ontslag op staande voet een optie. Dit zal onder meer afhankelijk zijn van de functie van de werknemer, zoals bij een ambtenaar die op staande voet werd ontslagen wegens betrokkenheid bij hennepkwekerijen.

Mocht een werkgever zijn werknemer hebben herkend bij de rellen, dan kan een goed gesprek met de werknemer geen kwaad. De werkgever kan proberen te achterhalen wat de beweegredenen van de werknemer waren om aan dergelijke acties mee te doen. Als de werkgever en werknemer er niet uitkomen en ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter niet haalbaar is, bestaat de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op basis van wederzijds goedvinden. De afspraken rondom het ontslag worden dan vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, ook wel beëindigingsovereenkomst genoemd.

Ook voor 2021 verruiming vrije ruimte WKR

De vrije ruimte van de werkkostenregeling gaat ook voor het jaar 2021 tijdelijk omhoog naar 3% over de eerste € 400.000. Dit is onderdeel van de uitbreiding van het economisch steun- en herstellepakket.

Om werkgevers tegemoet te komen bij problemen vanwege de coronacrisis, verhoogt het demissionaire kabinet de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) voor 2021 van 1,7% naar 3% over de eerste € 400.000 van de loonsom van de werkgever. Deze verhoging was ook al tijdelijk van toepassing in 2020.

Vrije ruimte boven € 400.000 voor 2021 lager

Anders dan vorig jaar geldt boven de € 400.000 een vrije ruimte van 1,18%, in plaats van 1,2% in 2020. Brengt de werkgever méér in deze vrije ruimte onder, dan moet hij over het meerdere 80% eindheffing betalen. Werkgevers mogen zelf bepalen of ze de vrije ruimte willen gebruiken en waar ze die aan willen besteden, zolang de vergoedingen en verstrekkingen maar voldoen aan de gebruikelijkheidstoets.

Onderzoek naar onbelaste thuiswerkvergoeding

In de kabinetsbrief over de uitbreiding van het economisch steun- en herstellepakket staat ook dat het demissionaire kabinet de mogelijkheden van een onbelaste thuiswerkvergoeding onderzoekt. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door de introductie van een extra gerichte vrijstelling, waardoor zo'n vergoeding niet van de vrije ruimte snoept.

Ook in 2021 weer SLIM-subsidie aan te vragen

De stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM), die in 2020 werd geïntroduceerd, is ook in 2021 van kracht. De aanvraagperiodes zijn kort, dus organisaties moeten zich goed voorbereiden.

De SLIM-regeling is in 2020 geïntroduceerd om opleiding en ontwikkeling te stimuleren zonder dat het voor werkgevers tot torenhoge scholingskosten leidt. In 2021 kunnen werkgevers in het midden- en kleinbedrijf (mkb) op twee momenten een aanvraag voor de SLIM-regeling indienen:

- van 2 tot en met 31 maart 2021;
- van 1 tot en met 30 september 2021.

Het aanvragen van de SLIM-subsidie loopt via het [subsidieportaal van Uitvoering van beleid SZW](#).

Verkorte aanvraagtermijn voor samenwerkingsverbanden en grootbedrijven

De SLIM-regeling is ook toegankelijk voor samenwerkingsverbanden van mkb-ondernemingen en voor grootbedrijven in horeca, landbouw en recreatie. Voor hen geldt een andere, korte aanvraagtermijn:

- van 1 juni tot en met 30 juni 2021.

In 2020 hadden deze groepen nog drie maanden tijd voor de SLIM-aanvraag.

Ondersteuning bij initiatieven voor leren en ontwikkelen

De SLIM-regeling wil werkgevers ondersteunen bij initiatieven voor leren en ontwikkelen in de breedste zin van het woord. Zo is er onder voorwaarden SLIM-subsidie te verkrijgen voor:

- het inschakelen van een externe adviseur die uw organisatie doorlicht en een toekomstgericht opleidings- en ontwikkelplan maakt;
- het inschakelen van een loopbaanadviseur voor loopbaan- en ontwikkeladviezen voor werknemers;
- begeleiding bij het ontwikkelen of introduceren van een zogenoemde 'leerrijke werkomgeving';
- het bieden van omscholing door middel van een praktijkleerplaats in de derde leerweg van het mbo.

Update Corona-persconferentie 2 februari

Veel lockdown-maatregelen blijven onveranderd na de persconferentie op 2 februari. Wel gaan vanaf 8 februari basisscholen en kinderopvang weer open. Vanaf 10 februari mogen ook de niet-essentiële winkels, waaronder electronicawinkels, bestellingen via een punt buiten de winkel laten afhalen (zie onderstaande voorwaarden).

Voorwaarden bestellen en afhalen

- Klanten bestellen minimaal 4 uur van tevoren hun producten (online of telefonisch);
- Klanten halen de bestelling op afspraak af bij de winkel, maar mogen de winkel niet in. Daarbij blijven de basisregels gelden zoals de 1,5 meter afstand, hygiënemaatregelen en thuisblijven bij klachten. Bekijk de regels voor afhalen en bestellen.

Showrooms nog niet open

De niet-essentiële winkels mogen per 10 februari een afhaalpunt in de buitenlucht opzetten voor het laten afhalen van bestellingen. Showrooms kunnen helaas nog niet open voor particulieren. Dit heeft de Rijksoverheid aan ons bevestigd.

ALV digitaal

De mogelijkheid om ALV's digitaal te houden (legitimering van besluitvorming) is weer verlengd met 2 maanden. Voorjaarsvergaderingen en jaarstukken zullen waarschijnlijk in april/mei/juni ook nog via een digitale ALV kunnen worden behandeld.

Bereikbaarheid AFNL

Om verdere verspreiding van het virus zoveel mogelijk te beperken, heeft AFNL besloten om alle medewerkers 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	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.

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