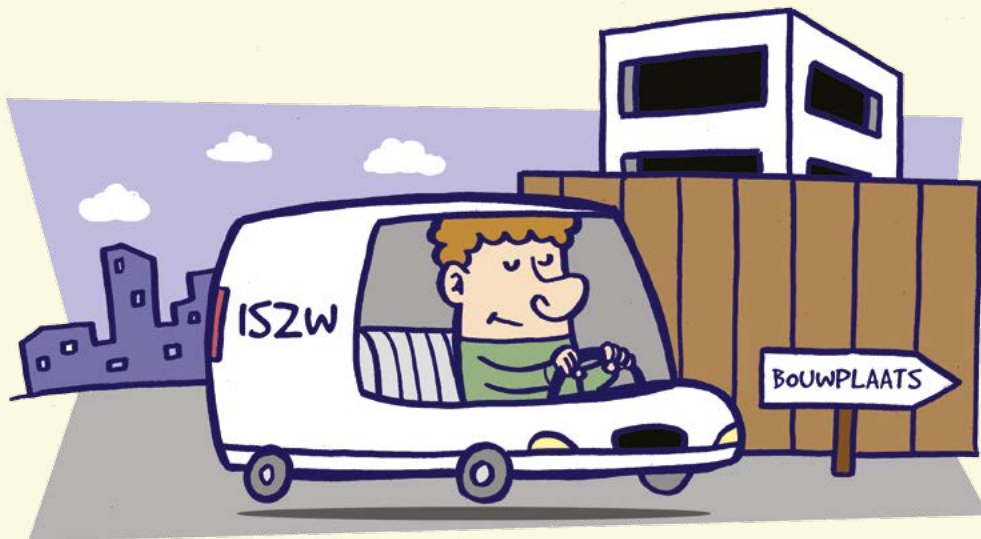


Boetes in de bouw

Een boete...laat het zover niet komen.

In deze brochure leest u alles wat u moet weten over overtredingen, boetes en overige sancties.



Arbouw is hét kennis- en service-instituut op het gebied van arbeidsomstandigheden in de bouwnijverheid. Arbouw biedt praktische informatie, instrumenten en richtlijnen op basis van onderzoek naar arbovriendelijke werkmethoden, risico's, ongevallen en beroepsziekten. Arbouw organiseert ook de uitvoering van het cao-pakket preventiezorg. Dit alles met het doel de gezondheid, veiligheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers in de bouw te verbeteren en het ziekteverzuim te verminderen. In het bestuur zijn vertegenwoordigd: Bouwend Nederland, NOA, FNV en CNV Vakmensen.

1e druk december 2009

2e druk september 2012

3e druk herziene versie december 2013

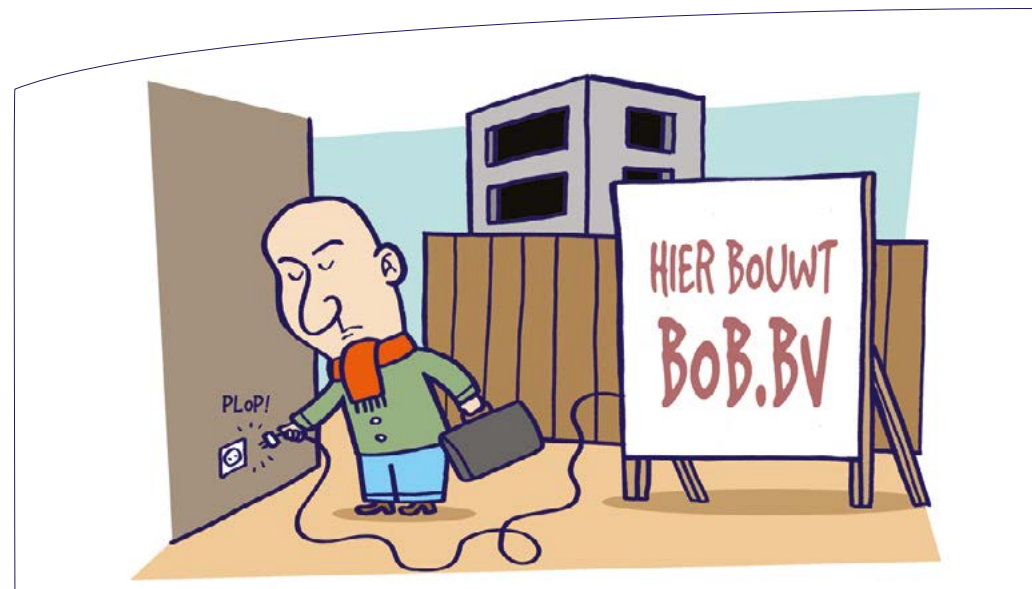
4e herziene digitale versie 2016

© Stichting Arbouw december 2013, Alle rechten voorbehouden.

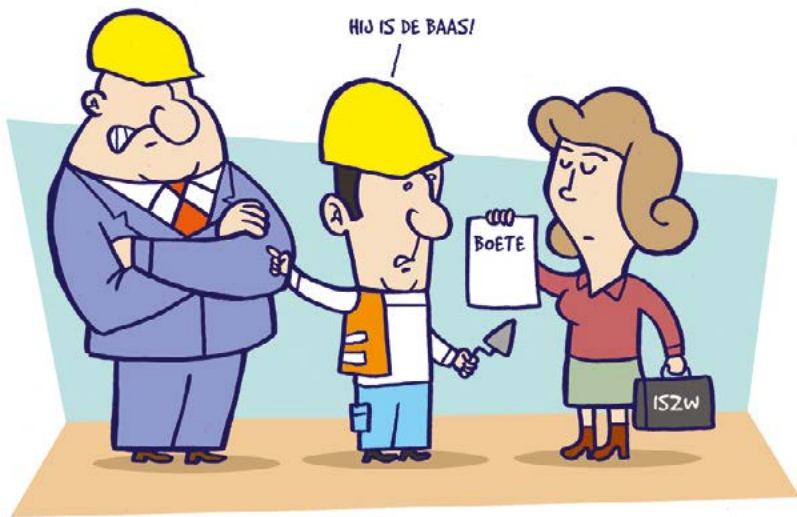
De producten, informatie, tekst, afbeeldingen, foto's, illustraties, lay-out, grafische vormgeving, technische voorzieningen en overige werken van Stichting Arbouw ("de werken"), waarin substantieel is geïnvesteerd, zijn beschermd onder de Auteurswet, de Benelux Merkenwet, de Databankenwet en andere toepasselijke wet- en regelgeving. Behoudens wettelijke uitzonderingen mag niets daarvan worden veelevoudigd, aan derden ter beschikking gesteld of openbaar gemaakt, zonder voorafgaande toestemming van Stichting Arbouw. Het bekijken van de werken en het maken van kopieën voor eigen individueel gebruik is toegestaan voorzover binnen de toepasselijke wet- en regelgeving aangegeven grenzen.

De woord- en beeldmerken op de werken zijn van Stichting Arbouw en/of haar licentiegever(s). Het is niet toegestaan één of meerdere van deze merken en logo's te gebruiken zonder voorafgaande toestemming van Stichting Arbouw of de betrokken licentiegever(s).

Stichting Arbouw is niet aansprakelijk voor (de inhoud van) haar (informatie) producten, software daaronder mede begrepen, noch voor het (her)gebruik daarvan door derden. Stichting Arbouw is niet aansprakelijk voor fouten in (de inhoud van) haar (informatie) producten noch voor eventuele (gevolg)schade, van welke aard dan ook, die voortvloeit uit het (her)gebruik daarvan door derden.



Boetes in de bouw



In deze brochure wordt uitgelegd welke sancties u kunnen worden opgelegd en hoe de hoogte van boetes wordt berekend. De brochure is voor werkgevers, KAM-coördinatoren en preventiemedewerkers in de sectoren: Bouw en Infra, Afbouw en Natuursteen.

Inhoud

Inleiding	6
1. Wetgeving	7
1.1 Arbowet, arbobesluit en arboregeling	7
1.2 Arbocatalogus	7
1.3 Verplichtingen werkgevers	8
1.4 Verplichtingen werknemers	9
2. Type overtreding	10
2.1 Een zware overtreding (ZO)	10
2.2 Een overtreding met directe boete (ODB)	10
2.3 Een overige overtreding (OO)	10
3. Sancties	12
3.1 Mondelinge afspraak	12
3.2 Waarschuwing of eis tot naleving van de wet	12
3.3 Boeterapport	12
3.3.1 Hoogte van de boete	12
3.3.2 Boetenormbedrag	14
3.3.3 Correctie van boetenormbedragen op bedrijfsgrootte	14
3.3.4 Verhoging van de boete	15
3.3.5 Verlaging van de boete (matigingsgronden)	16
3.3.6 Boete bij recidive	17
3.4 Werk stilleggen bij recidive	17
3.5 Last onder dwangsom	18
3.6 Proces-verbaal	18
4. Beboetbare natuurlijke en rechtspersonen	20
4.1 Werkgever	20
4.2 Werknemer	20
4.3 Zzp-er	20
4.4 V&G-coördinator	21
5. Veilig en gezond werken met Arbouw	22
6. Informatie	23

Inleiding

Een verkeersboete kennen we allemaal, maar geldt dat ook voor de bestuurlijke boete van de Inspectie SZW?

Veilig en gezond werken moet. De Inspectie SZW ziet er op toe dat werkgevers en werknemers zich aan de wet houden. De inspecteur controleert altijd of u een goed arbobeleid voert. Op de bouwplaats/werkvloer wordt gecontroleerd of dit beleid ook wordt uitgevoerd en tot de gewenste resultaten leidt. Constateert de inspecteur een overtreding, dan kunnen sancties worden ingezet. Iedere aannemer, groot of klein, kan een sanctie opgelegd krijgen. De zwaarte en het soort sanctie hangt af van de aard en ernst van de overtreding.

Met deze brochure helpt Arbouw u op weg bij het doorgronden van de soms complexe wet- en regelgeving. Na het lezen van 'Boetes in de bouw' heeft u praktisch inzicht in het boetebeleid en heeft u diverse handreikingen ontvangen om boetes en sancties te voorkomen. Hoofdstuk één behandelt kort de wet en de verplichtingen van werkgevers en werknemers. In hoofdstuk twee staan de verschillende typen overtredingen centraal en in hoofdstuk drie de sancties die de Inspectie SZW kan opleggen. Ook wordt hier uitgebreid ingegaan op de berekening van de boete die fors kan oplopen, maar ook teniet kan worden gedaan. Hoofdstuk vier geeft aan welke personen voor de wet een boete kunnen krijgen. Meer informatie en handige instrumenten om gezond en veilig te werken staan in de hoofdstukken vijf en zes.



1. Wetgeving

Het gaat om overtredingen van de arbowetgeving, bestaande uit Arbowet, Arbobesluit en Arboregeling. (voor een volledig overzicht: raadpleeg de bronnen uit Hoofdstuk 6).

Gebaseerd op de wettelijke regelingen hebben werkgevers en werknemers diverse arbocatalogi opgesteld, met daarin afspraken over veilig en gezond werken. De arbocatalogi vormen voor Inspectie SZW de basis bij handhaving.

Voor zowel de werkgever als werknemer gelden verplichtingen. Goede arbeidsomstandigheden zijn immers een zaak van beiden.

In 2013 is het boetebeleid aangescherpt met als gevolg zwaardere sancties. Deze aanpassingen zijn verwerkt in deze brochure, zodat voor u duidelijk wordt welke zaken leiden tot een verhoging c.q. matiging van een boete.

1.1 Arbowet, arbobesluit en arboregeling

De Arbowet schrijft voor dat de zorg voor arbeidsomstandigheden (arbozorg en ziekteverzuimbeleid) onderdeel moet zijn van het ondernemingsbeleid. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van het arbobeleid. De werknemer is medeverantwoordelijk.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit, kortweg Arbobesluit, is een uitwerking van de Arbowet en gaat dieper in op een aantal specifieke situaties. Het Arbobesluit is ingedeeld naar onderwerp. Ieder hoofdstuk behandelt een bepaald onderwerp (bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen, blootstelling aan geluid, persoonlijke bescherming). Voor een aantal sectoren en categorieën werknemers staan er afwijkende en aanvullende regels in. De bepalingen uit het Arbobesluit zijn bindend, werkgever en werknemer zijn dus verplicht zich hieraan te houden.

In de Arbeidsomstandighedenregeling, kortweg Arboregeling, staat de uitwerking van bepaalde onderdelen van het Arbobesluit. Het gaat bijvoorbeeld om specifieke bepalingen zoals de taken van de arbodienst of de keuring van hijskranen. De Arboregeling heeft dezelfde (hoofdstuk)indeling als het Arbobesluit. De bepalingen uit de Arboregeling zijn bindend, werkgever en werknemer zijn dus verplicht zich hieraan te houden.

1.2 Arbocatalogus

De wetgeving bestaat voor een belangrijk deel uit doelvoorschriften, die het vereiste beschermingsniveau aangeven. Hoe je dit bereikt staat veelal niet in de wetgeving, maar in de verschillende online arbocatalogi. Deze zijn te vinden op www.arbocatalogi-bouwnijverheid.nl. Afwijken van een arbocatalogus mag, maar de werkgever moet dan aantonen dat in elk geval

het vereiste beschermingsniveau (uit de wetgeving) wordt gerealiseerd. Als een vermeend gevaar niet in de arbocatalogus is opgenomen, grijpt de Inspectie SZW terug op het betreffende doelvoorschrift uit de wetgeving.

1.3 Verplichtingen werkgevers

In de Arbowetgeving zijn verplichtingen opgenomen voor werkgevers. De belangrijkste worden hieronder opgesomd:

- Het ontwikkelen en uitvoeren van arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid). De arbeid die in het bedrijf verricht wordt, mag geen nadelige gevolgen hebben voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
- Zo veel mogelijk gevaren voor de gezondheid van werknemers bij de bron aanpakken. Een voorbeeld hiervan is dat een machine die veel lawaai maakt, wordt vervangen door een stiller type.
- De inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethode, gebruikte arbeidsmiddelen en arbeidsinhoud zo veel als mogelijk aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemers. Dit geldt ook voor werknemers met een structurele functionele beperking door bijvoorbeeld ziekte.
- Zo veel als mogelijk ('redelijkerwijs kan worden gevergd') voorkomen en beperken van monotone en tempogebonden arbeid.
- Het opstellen en uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een Plan van Aanpak.



Tip: Gebruik gratis de branche RI&E van Arbouw

- Het voorkomen en beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn.
- Het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers. De voorlichting en het onderricht kunnen betrekking hebben op het gebruik van arbeidsmiddelen of persoonlijke beschermingsmiddelen, maar ook over hoe er in een bedrijf wordt omgegaan met agressie en geweld en seksuele intimidatie.



Tip: Kijk ook eens naar de gratis Toolboxes van Arbouw.

Ontbreekt een onderwerp laat het ons weten via de Infolijn 0341 – 46 62 22 of info@arbouw.nl o.v.v. toolboxes. Er is ook een 'Toolbox voorkom boetes'.

- Het melden en registreren van arbeidsongevallen en beroepsziekten.



Tip: Registreer gratis, simpel en snel via bouwongeval.nl

- Het voorkomen van gevaar voor derden in verband met de arbeid die door de werknemers

wordt verricht.

- Werknemers in de gelegenheid stellen om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.



Tip: Voorkomen is beter dan genezen. Stimuleer deelname aan het PAGO, ook bij jongeren.

1.4 Verplichtingen werknemers

Niet alleen werkgevers hebben verplichtingen, ook voor werknemers gelden regels. De belangrijkste verplichtingen van werknemers zijn:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste wijze gebruiken.
- Op arbeidsmiddelen aangebrachte beveiligingen niet veranderen en niet weghalen en deze beveiligingen op de juiste wijze gebruiken.
- Door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats opbergen.
- Meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie ('onderricht').
- De werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf.
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bhv'er, arbodienstverlener) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving

Vanuit maatschappij en politiek klinkt de roep om een stevigere aanpak van het overtreden van arbeidswetten en fraude met uitkeringen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om illegale arbeid of slechte werkomstandigheden. Daarom is in 2013 een nieuwe wet van kracht geworden: de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving. Met nieuwe en strengere maatregelen wil de overheid overtredingen ontmoedigen en uiteindelijk uitbannen. Rechtvaardigheid staat daarbij voorop: eerlijke concurrentie, goede arbeidsomstandigheden voor iedereen en sociale voorzieningen voor wie dat echt nodig heeft. De belangrijkste onderdelen van de wet zijn hogere boetes, hogere straffen bij herhaalde overtreding, stilleggen van bedrijfsonderdelen, last onder dwangsom en geen tussenkomst van de rechter.



2. Type overtreding

Als een inspecteur van de Inspectie SZW tijdens een inspectie of onderzoek overtredingen aantreft, treedt hij/zij handhavend op. Vervolgens kan een sanctie worden opgelegd. Welk(e) middel(en) de inspecteur inzet, is afhankelijk van de wet die wordt overtreden en de ernst van de overtreding.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen vier typen overtredingen:

1. Een overtreding met een arbeidsongeval tot gevolg (OA)
2. Een zware overtreding (ZO)
3. Een overtreding met directe boete (ODB)
4. Een overige overtreding (OO)

De zwaarte van de sanctie – waaronder de hoogte van een boete – neemt toe met de ernst van de overtreding.

2.1 Een overtreding met een arbeidsongeval tot gevolg (OA)

De OA betreffen overtredingen die de directe aanleiding zijn geweest voor een arbeidsongeval met de dood, een blijvend letsel of ziekenhuisopname (m.u.v. een poliklinische behandeling) tot gevolg. Als werkgever bent u verplicht OA te melden bij de Inspectie SZW.

2.2 Een zware overtreding (ZO)

De ZO betreffen werkzaamheden en situaties die doorgaans ernstig gevaar (kunnen) opleveren voor personen. Als een inspecteur een ZO constateert met direct gevaar voor werknemers, zegt hij direct een boete aan en geeft hij ook een bevel tot stillegging.

2.3 Een overtreding met directe boete (ODB)

Er bestaan een aantal overtredingen die niet tot de categorie ZO kan worden gerekend, maar waarvoor bij niet-naleving toch een directe sanctie moet worden opgelegd en in een aantal gevallen ook direct maatregelen moeten worden getroffen. Het gaat hierbij om feiten met betrekking tot:

- Het ontbreken van vakbekwaamheid /bevoegdheid van werknemers om bepaalde, in de regelgeving omschreven, in potentie risicovolle werkzaamheden te verrichten.
- Het nagelaten hebben van bepaalde risicoverminderende handelingen en/of maatregelen in risicovolle situaties.
- Het nagelaten hebben van verplichte meldingen aan de Inspectie SZW.

De ODB betreffen werkzaamheden en situaties die geen direct gevaar opleveren voor personen, maar wel de onveiligheid van werknemers vergroten en het werk van de Inspectie belemmeren.

2.4 Een overige overtreding (OO)

De OO betreffen werkzaamheden en situaties die niet om direct handelen vragen, er is geen sprake van onveiligheid voor personen. Toch zal de inspecteur u vragen de overtreding op te heffen omdat de wet anders bepaalt. Bijvoorbeeld als het Plan van aanpak ontbreekt bij uw RI&E. Als een inspecteur een OO constateert en hij vertrouwt erop dat de overtreding zonder verdere dwang wordt opgeheven, kan de inspecteur een mondelinge afspraak met u maken. Hierin wordt afgesproken hoe en wanneer de overtreding moet zijn opgeheven. Hij kan ook besluiten tot een schriftelijke waarschuwing (bij een concreet in wetgeving beschreven voorschrift) of tot het opstellen van een 'eis tot naleving van de wet' (bij een niet of voldoende concreet in wetgeving beschreven voorschrift). Hij geeft aan binnen welke termijn de overtreding moet zijn opgeheven. Na afloop van deze termijn controleert de inspecteur of de overtreding naar behoren is opgeheven. Is dat niet het geval, dan maakt de inspecteur een boeterapport op.

Type	Sanctie	Voorbeeld
Een overtreding die directe aanleiding is geweest voor een arbeidsongeval met de dood, een blijvend letsel of ziekenhuisopname (m.u.v. een poliklinische behandeling) (AO)	Boete Let op: arbeidsongevallen moet u direct melden bij de Inspectie SZW.	Een werknemer valt van de steiger en moet voor zijn verwondingen een paar dagen in het ziekenhuis blijven
Een zware overtreding (ZO)	Boete en bevel tot stillegging	Het onderbreken van collectieve valbeveiliging op andere plekken dan waar zich een toegang tot een ladder of trap bevindt.
Een overtreding met directe boete (ODB)	Boete	Het aanvangen met werkzaamheden op een bouwplaats zonder schriftelijke kennisgeving aan de Inspectie SZW.
Een overige overtreding (OO)	- Mondelinge afspraak - Schriftelijke waarschuwing - Eis tot naleving van de wet	De RI&E is niet aangepast aan gewijzigde werkomstandigheden en dus niet actueel.

3. Sancties

De Inspectie SZW heeft verschillende sanctiemogelijkheden waaronder boetes en stillegging. Het type overtreding bepaalt mede welke sanctie u krijgt opgelegd.

3.1 Mondelinge afspraak

Als er geen ernstige overtreding is aangetroffen en de inspecteur vertrouwt erop dat de overtreding zonder verdere dwang wordt opgeheven, kan de inspecteur een mondelinge afspraak met de werkgever maken. Hierin wordt afgesproken hoe en wanneer de overtreding moet zijn opgeheven.

3.2 Waarschuwing of eis tot naleving van de wet

Als de inspecteur een fundamentele overtreding vaststelt, krijgt de werkgever doorgaans de gelegenheid deze binnen een bepaalde tijd op te heffen. De inspecteur geeft dan een schriftelijke waarschuwing, of stelt een 'eis tot naleving van de wet' en geeft aan binnen welke termijn de overtreding moet zijn opgeheven. Na afloop van deze termijn controleert de inspecteur of de overtreding naar behoren is opgeheven. Is dat niet het geval, dan maakt de inspecteur een boeterapport op.

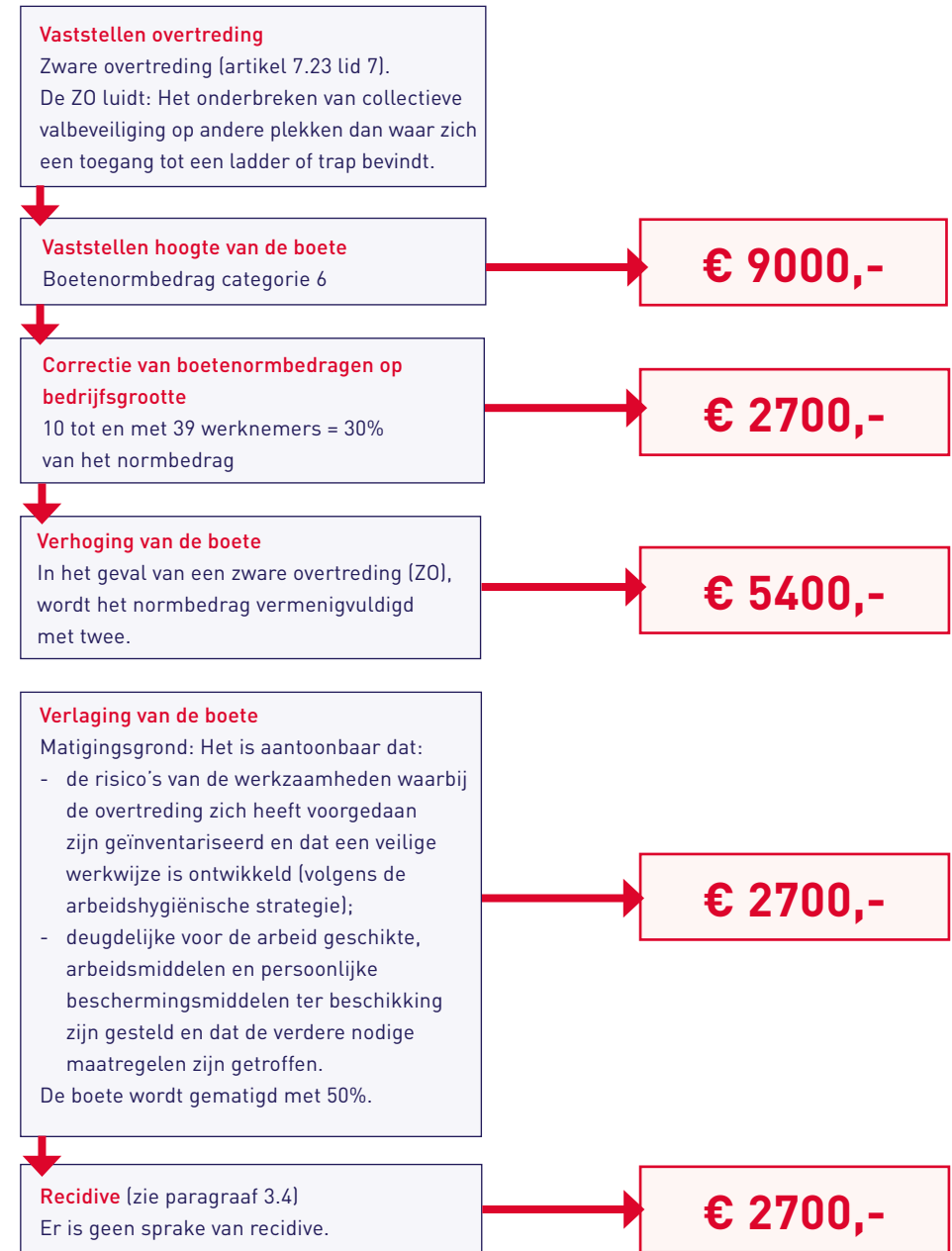
3.3 Boeterapport

De inspecteur zegt direct een boeterapport aan, als er sprake is van een ernstige overtreding, of als bij controle blijkt dat een eerdere overtreding niet is opgeheven. Ook als een inspecteur opnieuw eenzelfde overtreding aantreft (recidive), wordt direct een boeterapport opgemaakt.

3.3.1 Hoogte van de boete

U wordt beboet door de inspecteur (zonder tussenkomst van een rechter). Het type overtreding resulteert in een boetenormbedrag. Het boetenormbedrag kan worden verhoogd of verlaagd. De hoogte van de uiteindelijke boete is afhankelijk van de bedrijfsgrootte, of er ernstige gevolgen zijn, het nakomen van diverse verplichtingen en of er sprake is van een herhaalde overtreding.

Boeteberekening



3.3.2 Boetenormbedrag

Aan het bepalen van de uiteindelijke hoogte van de boete komt nogal wat rekenwerk te pas. De start is het zogenaamde boetenormbedrag, verdeeld in zeven categorieën. (In welke categorie de overtreding valt is wettelijk bepaald en is te vinden op wetten.overheid.nl/BWBR0032326/Bijlage)

- het 1e normbedrag € 340;
- het 2e normbedrag € 750;
- het 3e normbedrag € 1500;
- het 4e normbedrag € 3000;
- het 5e normbedrag € 4500;
- het 6e normbedrag € 9000;
- het 7e normbedrag € 13500;

De hoogte van de boete neemt toe met de ernst van de overtreding.

Een afzonderlijke boetecategorie is opgenomen voor het niet tijdig melden van arbeidsongevallen aan de Inspectie SZW, waarbij geen nader onderzoek meer mogelijk is naar de toedracht van het arbeidsongeval en dus niet kan worden nagegaan of een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet aan het ongeval ten grondslag ligt. Het boetenormbedrag is dan € 50000.



Tip: Door (bijna) ongevallen te registreren via bouwongeval.nl voldoet u automatisch aan de wet- en regelgeving en diverse certificeringen. U ziet direct of het ongeval meldingsplichtig is.



Let op: Voor werken met asbest zonder de vereiste certificaten, geldt het 7de boetenormbedrag als uitgangspunt voor het bepalen van de boete.

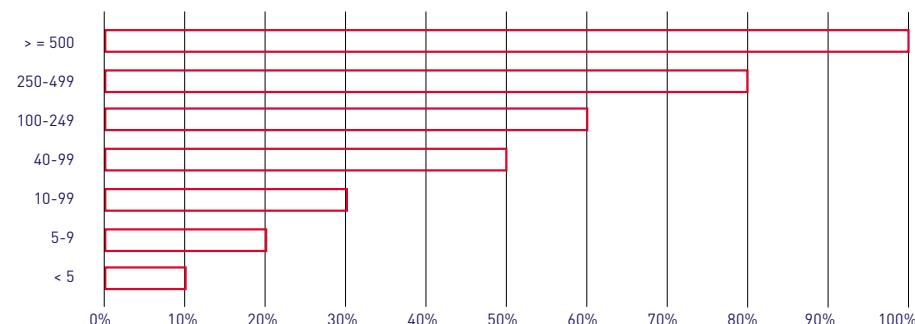
3.3.3 Correctie van boetenormbedragen op bedrijfsgrootte

Grote bedrijven betalen de volle mep. Groot staat voor 500 of meer werknemers. Om de minder grote en kleine bedrijven niet te zwaar te belasten betalen zij een percentage van het boetenormbedrag.

- minder dan 5 werknemers: 10% van het normbedrag;
- 5 tot en met 9 werknemers: 20% van het normbedrag;
- 10 tot en met 39 werknemers: 30% van het normbedrag;
- 40 tot en met 99 werknemers: 50% van het normbedrag;
- 100 tot en met 249 werknemers: 60% van het normbedrag;
- 250 tot en met 499 werknemers: 80% van het normbedrag;
- > 500 werknemers: 100% van het normbedrag.

Correctie boetenormbedrag op basis van bedrijfsgrootte

x-as: aantal werknemer / y-as: % van het boetenormbedrag



Het op bedrijfsgrootte gecorrigeerde normbedrag is het uitgangspunt voor verdere boeteberekening. Bij het bepalen van de bedrijfsgrootte tellen alle werknemers mee, dus ook degenen die op kantoor of in de werkplaats werken. Het gaat om de juridische eenheid, in de bouw meestal een BV. Personeel van andere vestigingen telt ook mee, tenzij het om aparte BV's gaat.



Extra informatie: Boetes voor opdrachtgevers en werknemers

Voor boetes opgelegd aan anderen dan werkgevers, zoals opdrachtgevers en V&G-coördinerende partijen, vindt geen correctie plaats op grond van het aantal werknemers. Voor hen is het uitgangspunt dus altijd het boetenormbedrag. Voor werknemers wordt 10% van het boetenormbedrag gehanteerd.

3.3.4 Verhoging van de boete

Bij de berekening van de op te leggen boete leiden de volgende factoren tot een verhoging van het al dan niet op bedrijfsgrootte gecorrigeerde normbedrag.

- Bij een arbeidsongeval dat leidt tot de dood worden de boetenormbedragen van de daaraan ten grondslag liggende overtreding vermenigvuldigd met vijf.
- Bij een arbeidsongeval dat leidt tot blijvend letsel of een ziekenhuisopname (ter observatie of behandeling) worden de boetenormbedragen van de daaraan ten grondslag liggende overtreding vermenigvuldigd met vier.
- In het geval van een zware overtreding (ZO), wordt het normbedrag vermenigvuldigd met twee.
- Als meer dan tien werknemers aan een niet-administratieve overtreding zijn blootgesteld wordt het normbedrag vermenigvuldigd met anderhalf.
- Als meer dan 50 werknemers aan een niet-administratieve overtreding zijn blootgesteld wordt het normbedrag vermenigvuldigd met twee.



Extra informatie: Administratieve overtreding

Bij een administratieve overtreding heeft u uw papierwerk niet op orde. Denk daarbij aan het ontbreken van de RI&E en soortgelijke zaken.

3.3.5 Verlaging van de boete (matigingsgronden)

Bij de berekening van de op te leggen boete leiden de volgende vier matigingsgronden tot een verlaging van het op bedrijfsgruotte gecorrigeerde normbedrag. Voor elke grond waar u als werkgever aan voldoet, geldt een verlaging van 25% (u kunt de boete dus met 100% reduceren).

- U kunt aantonen dat u de risico's van de werkzaamheden waarbij de overtreding zich heeft voorgedaan heeft geïnventariseerd en een veilige werkwijze heeft ontwikkeld die voldoet aan de vereisten van de Arboret (volgens de arbeidshygiënische strategie, startend met bronmaatregelen).



Tip: Zorg voor een actuele RI&E en Plan van Aanpak.

U kunt hiervoor gebruik maken van de branche RI&E van Arbow. Tot 25 medewerkers bent u vrijgesteld van toetsing door een externe deskundige.

- U kunt aantonen dat u nodige randvoorwaarden heeft gecreëerd, zoals het ter beschikking stellen van deugdelijke voor de arbeid geschikte arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)



Tip: Gebruik de informatie over arbeidsmiddelen en PBM van Arbow

Kijk voor arbovriendelijke hulpmiddelen op www.arbovriendelijkehulpmiddelen.nl
Kijk voor PBM op www.arbouw.nl (bij het onderdeel Onderwerpen).

- U kunt aantonen dat u voldoende instructie heeft gegeven.



Tip: Gebruik de gratis Toolboxes van Arbow

Kijk op www.arbouw.nl (bij het onderdeel Producten).



Tip: Gebruik de Veiligheidsindex Bouw om het veiligheidsbewustzijn bij werknemers te vergroten.

www.veiligheidsindex-bouw.nl

- U kunt aantonen dat u adequaat toezicht heeft gehouden.

Komt tijdens een inspectie eenzelfde beboetbaar feit meerdere keren voor, dan kan dit maximaal driemaal in de boeteberekening worden meegenomen. Bijvoorbeeld als meer dan drie medewerkers geen pbm gebruiken. (Overigens kan de werknemer hier zelf ook een boete voor krijgen).

3.3.6 Boete bij recidive

Recidive is het opnieuw overtreden van een artikel of soortgelijk artikel van de wet. Als na controle blijkt dat de overtreding nog niet is opgeheven, kan de inspecteur opnieuw een boeterapport opmaken. Gebeurt dit binnen 5 jaar, dan kan de boete worden verdubbeld. Wordt de overtreding binnen 5 jaar opnieuw geconstateerd (dus voor de derde keer), dan kan de boete worden verdrievoudigd.

Voor ernstige overtredingen (bijvoorbeeld zonder certificaat werken met asbest) geldt een recidivetermijn van 10 jaar en wordt bij een 2e constatering van een overtreding de boete meteen met 300% verhoogd.



Extra informatie: Locatiebeginsel

De inspectie SZW hanteert een zogenaamd "locatiebeginsel". Dit betekent dat een locatie voor het bepalen van recidive als een apart bedrijf wordt behandeld, mits die locatie als een zelfstandige vestiging kan worden beschouwd. Voor de bouw geldt, dat voor bedrijven die langer dan zes maanden op één bouwlocatie werkzaam zijn deze bouwlocatie als een aparte locatie wordt beschouwd.

3.4 Werk stilleggen bij recidive

Volgens de nieuwe wet zal de Inspectie SZW bij een herhaalde overtreding (recidive) waarschuwen dat een derde soortgelijke overtreding kan leiden tot stillegging van werkzaamheden (preventieve stillegging). Doel daarvan is herhaling te voorkomen. Als het betrokken bedrijf tijdig de noodzakelijke maatregelen neemt, dan hoeft het niet tot een stillegging te komen. Bij ernstige overtredingen zal de Inspectie al na een eerste overtreding waarschuwen voor een stillegging. Begaat het bedrijf dan de overtreding een tweede keer, dan kan direct een stillegging volgen. Ook op het moment dat er geen direct gevaar is voor werknemers. De stillegging is voor een bepaalde duur. Ze kan niet tussentijds worden opgeheven als het bedrijf meteen maatregelen neemt. Een stillegging duurt maximaal drie maanden. Niet bij alle vergrijpen zal de Inspectie SZW tot stillegging overgaan. Bij lichte overtredingen is zo'n grote ingreep niet gerechtvaardigd. Bijvoorbeeld als u in een risico-inventarisatie geen aandacht besteedt aan de gevaren voor jongeren. Wel krijgt u daar dan een boete voor. Als een stillegging onaanvaardbare maatschappelijke gevolgen zou hebben, dan kan de Inspectie SZW hier vanaf zien.

	1e overtreding	2e overtreding	3e overtreding
Lichtere overtreding (recidivetermijn 5 jaar)	Boete: 100%	Boete: 200%	Boete: 300%
Overtreding (recidivetermijn 5 jaar)	Boete: 100%	Boete: 200% + waarschuwing voor stillegging	Boete: 300% + stillegging
Ernstige overtreding (recidivetermijn 10 jaar)	Boete: 100% + waarschuwing voor stillegging	Boete: 300% + stillegging + waarschuwing voor nieuwe stillegging	Boete: 300% + stillegging + waarschuwing voor nieuwe stillegging

3.5 Last onder dwangsom

De Inspectie SZW kan een bedrijf een 'last onder dwangsom' opleggen. Dit is een dwangsom die de Inspectie int als u weigert een overtreding op tijd op te heffen of een bevel niet uitvoert. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om het nalaten van een noodzakelijke beoordeling van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De hoogte van een dwangsom wordt zo veel mogelijk afgestemd op de kosten die de werkgever moet maken om de overtreding ongedaan te maken. Een dwangsom is dus nooit lager dan kosten die u moet maken om de overtreding op te heffen.

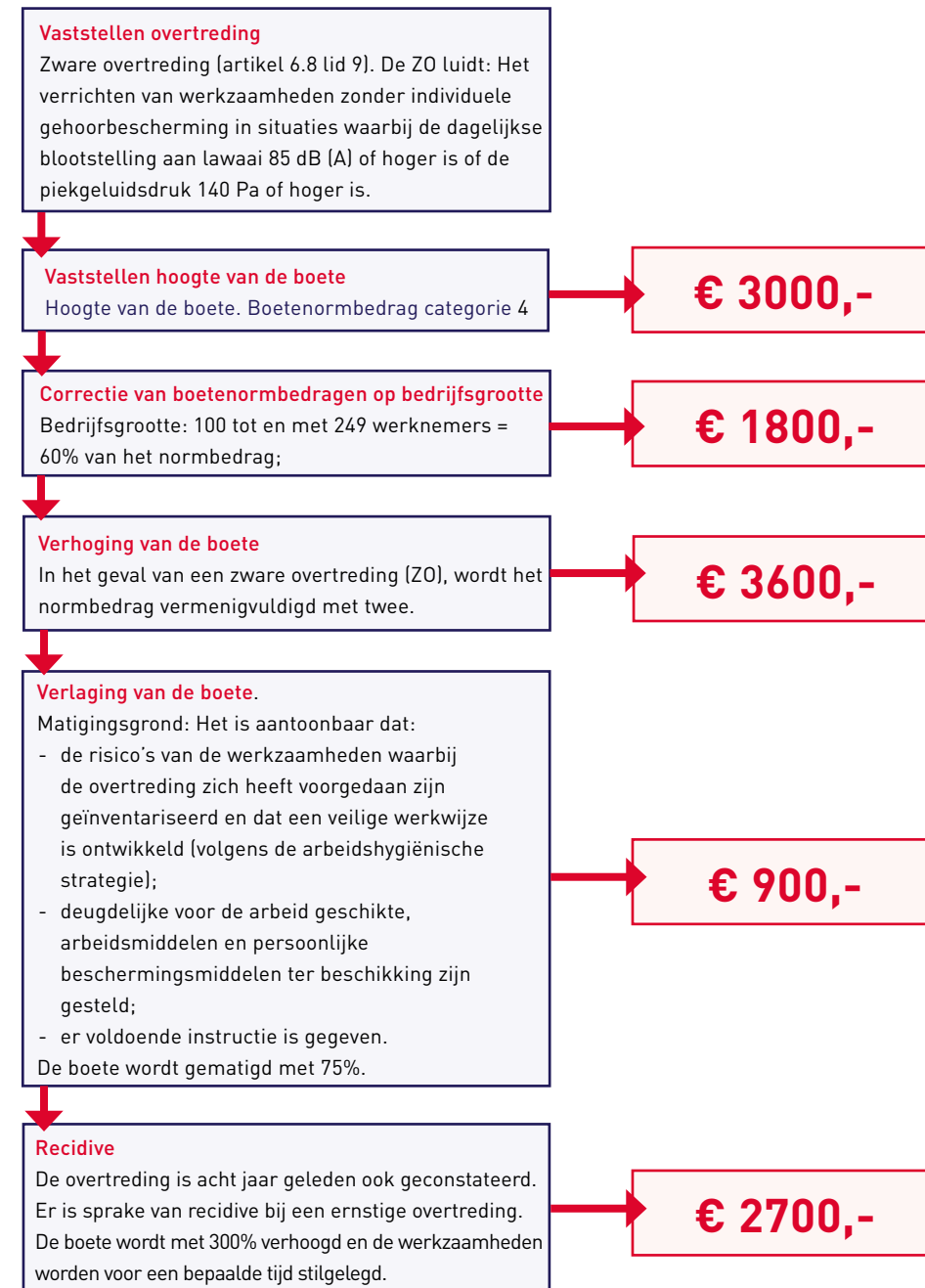
3.6 Proces-verbaal

De inspecteur maakt proces-verbaal op, als er sprake is van een misdrijf of overtreding van de verbodsbepalingen die uitdrukkelijk in de regelgeving worden genoemd. Het is dan aan de rechter te beslissen. De inspecteur legt het werk dan ook stil. Voorbeelden zijn:

- De verdachte volgt een 'bevel tot stillegging van het werk' niet op.
- De werkgever stelt werknemers bloot aan acuut gevaar veroorzakende stoffen of aan andere situaties die acuut de gezondheid bedreigen, terwijl hij de risico's van de stoffen of de situatie kent, of 'redelijkerwijs' moet kennen.
- De werkgever laat werknemers met wettelijk verboden stoffen werken.
- De werkgever laat kinderen onder de 12 jaar werken.
- Er bestaat een vermoeden van een 'strafrechtelijke overtreding'.

Omdat het meestal om ernstige situaties gaat, ziet de inspecteur er vaak zelf op toe dat een stillegging van het werk bij gevaar pas wordt vrijgegeven als het gevaar en/of de overtreding daadwerkelijk is opgeheven.

Boeteberekening



4. Beboetbare natuurlijke en rechtspersonen

Het boetesysteem is gericht op degene die voor de naleving van de arbowetgeving verantwoordelijk is. In de meeste gevallen is dat de werkgever, maar het kunnen ook anderen zijn.

4.1 Werkgever

Beboetbare feiten kunnen worden begaan door natuurlijke personen en rechtspersonen. Voorbeelden van rechtspersonen (of aan rechtspersonen gelijkgestelden) zijn een BV, Maatschap en VOF. Werkgeverschap houdt in dat er in het bedrijf ook werknemers zijn met een arbeidsovereenkomst. Maar let op, volgens de Arbowet geldt de werkgeversverantwoordelijkheid ook voor ingeleende krachten, vrijwilligers, stagiaires en soms zelfs ZZP-ers, althans als ze onder het gezag werken van de werkgever.

De statutaire directeur treedt in het boetetraject op als vertegenwoordiger van de rechtspersoon. Een statutair directeur staat als zodanig geregistreerd bij de Kamer van Koophandel. Is er geen sprake van een rechtspersoon dan wordt de natuurlijke persoon beboet, bijvoorbeeld een eigenaar/directeur.

4.2 Werknemer

Behalve werkgevers hebben ook werknemers verplichtingen op grond van de arbowetgeving. In de Arbowet zijn die in artikel 11 in algemene bewoordingen beschreven (zie ook paragraaf 1), maar meer specifiek worden ze beschreven in artikel 9.3, eerste en tweede lid, van het Arbobesluit. Voor de berekening van de op te leggen boete wordt aangesloten bij de correctie van de boetenormbedragen voor bedrijven of instellingen met minder dan vijf werknemers. De boete kan maximaal € 450,- bedragen.

Voorbeelden van overtredingen:

- Het niet aanwezig zijn van een certificaat van vakbekwaamheid bij hijswerkzaamheden.
- Het niet (juist) gebruiken van de door de werkgever beschikbaar gestelde PBM's.
- Onzorgvuldig en slordig omgaan/werken met gevaarlijke stoffen.
- Lasten draaien over werkplekken waar mensen aanwezig zijn.
- Roken, eten, drinken waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn.

4.3 Zzp-er

Wat betreft de beveiliging van de werkplek en het gebruik van veilige machines en gereedschappen heeft een zelfstandige grotendeels dezelfde verplichtingen als een werkgever. Ook is hij verplicht om op de bouwplaats maatregelen te treffen om de lichamelijke belasting te verminderen.

De zzp-er is vrijgesteld van een aantal verplichtingen inzake het voeren van arbobeleid, zoals het geven van instructie en het voeren van overleg. Het Arbobesluit (art. 9.5) specificeert zijn verplichtingen. De boetenormbedragen zijn identiek als voor de werkgever, maar door de kleine bedrijfsomvang valt een zelfstandige in de laagste boetecategorie.

Een zzp-er behoort tot de categorie zelfstandigen, tenminste als hij zelfstandig opereert en niet onder het gezag werkt van zijn opdrachtgever.

Een zelfstandig werkende:

- neemt een werkonderdeel aan en is verantwoordelijk voor het resultaat;
- bepaalt zelf hoe hij het werk uitvoert en welk materieel hij daarbij gebruikt;
- zorgt voor eigen PBM;
- bepaalt zijn eigen arbeidstijden;
- is aansprakelijk voor door hem aangerichte schade.

Als een zzp-er niet aan deze criteria voldoet is hij feitelijk een ingeleende werknemer en wordt hij in voorkomende gevallen als zodanig beboet (maximaal € 450,-). Zijn opdrachtgever vervult in dit geval feitelijk de rol van werkgever en moet een "schijnzelfstandige" dezelfde mate van arbeidsbescherming bieden als zijn eigen personeel.

4.4 V&G-coördinator

Het Arbobesluit (Hoofdstuk 2 afdeling 5) beschrijft een aantal verplichtingen voor V&G-coördinatoren, in zowel de ontwerp- als uitvoeringsfase. Blijft een coördinator bij de naleving hiervan in gebreke, dan wordt de formeel voor de coördinatie aangewezen natuurlijke persoon of rechtspersoon hierop aangesproken.

In de ontwerpfase is dat in de regel de opdrachtgever voor wiens rekening het project wordt gerealiseerd en in de uitvoeringsfase is die rol meestal toebedeeld aan de bouwkundige hoofdaannemer.

5. Veilig en gezond werken met Arbouw

Arbouw is uw eigen bedrijfstakinstituut dat instrumenten, normen, richtlijnen en hulpmiddelen ontwikkelt die u ondersteunen bij de uitvoering van uw arbobeleid. Als u uw arbobeleid voor elkaar heeft en daar uitvoering aangeeft, voorkomt u ongevallen, uitval en verzuim en houdt u de Inspectie SZW buiten de deur.

Enkele instrumenten en hulpmiddelen:

- De RI&E MKB voor het maken van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (www.riebouwnijverheid.nl)
- Het Productgroep Informatie Systeem Arbouw (PISA) voor het maken van het verplichte gevaarlijke stoffenregister en instructie over het veilig gebruik van een groot scala aan producten. (www.arbouw.nl/pisa)
- Een website met een overzicht van arbovriendelijke hulpmiddelen per beroep. (www.arbovriendelijkehulpmiddelen.nl)
- [Bouwongeval.nl](http://www.bouwongeval.nl) voor het registreren van (bijna)ongevallen. (www.bouwongeval.nl)
- De Veiligheidsindex Bouw voor een snelle veiligheidscheck op de bouwplaats en hoger veiligheidsbewustzijn. (www.veiligheidsindex-bouw.nl)

Op www.arbouw.nl vindt u nog veel meer informatie over gezond en veilig werken. U kunt ook met de Infolijn bellen, deze is iedere werkdag van 09.00 – 17.00 uur bereikbaar op telefoonnummer: 0341 – 46 62 22. Mailen kan ook naar info@arbouw.nl.

6. Informatie

Websites

www.overheid.nl

www.minszw.nl

www.inspectieszw.nl

www.zelfinspectie.nl

www.weethoehetzit.nl

www.arbouw.nl

www.arbocatalogi-bouwnijverheid.nl

www.veiligheidsindex-bouw.nl

www.bouwongeval.nl

www.arbovriendelijkehulpmiddelen.nl

Publicaties

Handboek Arbowet, Sdu uitgevers

Handboek Arbobesluit, Sdu uitgevers

Handboek Arboregeling, Sdu uitgevers

Boete, dwangsom en stillegging: bezwaar, beroep en betaling, Inspectie SZW, Publicatienummer 101, 2013

Zelfstandigen en de arbowet, Inspectie SZW, 2012

Nog een keer overtreden? Hardere aanpak, Inspectie SZW, publicatienummer 107, 2015



Deze brochure is een gezamenlijk product van Arbouw en Aboma

Arbouw

Postbus 213
3840 AE Harderwijk

T 0341 46 62 00

F 0341 46 62 11

info@arbouw.nl

www.arbouw.nl

Voor vragen over arbeidsomstandigheden:

www.vraagarbouw.nl

ARB 9108 1603