|  |
| --- |
| **Extra informatie bij opdrachten arbeidsomstandigheden**  **Bedrijfshulpverlening (BHV)** |

|  |
| --- |
| Bedrijfshulpverlening (BHV) is het door het bedrijf zelf georganiseerde verlenen van hulp door werknemers bij gevaarlijke situaties. Als er een situatie is die gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van werknemers en gasten, zorgen bedrijfshulpverleners (BHV’ers) ervoor dat letsel en schade zoveel mogelijk wordt voorkomen en beperkt.  **Bedrijfshulpverlening verplicht**  Elke werkgever is verplicht BHV te hebben. In kleine bedrijven kan een werkgever zelf de BHV’er zijn. Organisaties die volledig draaien op vrijwilligers hoeven geen BHV te hebben. Dit moet wel als er minstens een werknemer in dienst is. De vrijwillige brandweer en politie moeten altijd BHV organiseren.  **Aantal bedrijfshulpverleners**  Het aantal bedrijfshulpverleners dat een bedrijf moet hebben, wordt bepaald aan de hand van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie en hangt af van de grootte van het bedrijf en van de risico’s bij de werkzaamheden. Als u bedrijfshulpverlener (BHV’er) bent, moet u in een gevaarlijke situatie letsel en schade bij collega’s en gasten zoveel mogelijk voorkomen en beperken. De taken van een BHV’er zijn:   * het verlenen van eerste hulp bij ongevallen en het beperken van de gevolgen van ongevallen; * het beperken en bestrijden van brand; * in noodsituaties werknemers en andere personen in het gebouw alarmeren en evacueren. |

**Sancties bij overtreden diverse wetten van de Arbowet**

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.

* [Werkwijze](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/sancties_bij_overtreden_diverse_wetten/index.aspx#alinea1)
* [Mondelinge afspraak](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/sancties_bij_overtreden_diverse_wetten/index.aspx#alinea2)
* [Waarschuwing of eis tot naleving van de wet](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/sancties_bij_overtreden_diverse_wetten/index.aspx#alinea3)
* [Boeterapport](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/sancties_bij_overtreden_diverse_wetten/index.aspx#alinea4)
* [Werk stilleggen](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/sancties_bij_overtreden_diverse_wetten/index.aspx#alinea5)
* [Proces-verbaal](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/sancties_bij_overtreden_diverse_wetten/index.aspx#alinea6)
* [Dwangsom](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/sancties_bij_overtreden_diverse_wetten/index.aspx#alinea7)

**Werkwijze**

De Inspectie SZW bevestigt altijd schriftelijk welk (handhavings)middel is ingezet, welke maatregelen moeten worden genomen en binnen welke termijn de overtreding(en) moet(en) zijn opgeheven.  
De Inspectie SZW controleert via steekproeven of de vereiste maatregelen zijn genomen. Als dat niet is gebeurd, wordt een zwaarder middel (sanctie) ingezet.

**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 (Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet). Hierin wordt afgesproken hoe en wanneer de overtreding moet zijn opgeheven.

**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. De waarschuwing of eis kan door de inspecteur worden ingezet bij de handhaving van de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet, het Besluit risico’s zware ongevallen 1999 (Brzo 1999) en de Aanvullende Risico-inventarisatie en evaluatie (Arie). 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 (zie hieronder).

**Boeterapport**

De inspecteur zegt direct een [boeterapport](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/toezicht_en_handhaving/handhaving_en_sancties/boetes_betalen_bezwaar_en_beroep/index.aspx) 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.  
Voorbeelden van ernstige overtredingen zijn:

* Er is geen toezicht op het gebruik van noodzakelijke [persoonlijke beschermingsmiddelen](http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/veilig-werken/persoonlijke-beschermingsmiddelen).
* (Bepaalde) werknemers zijn niet vakbekwaam om bepaalde werkzaamheden uit te voeren.
* Kinderen onder de 16 jaar worden gedwongen om langer te werken dan wettelijk is toegestaan.
* Er is geen verplichte melding aan de Inspectie SZW gegeven, bijvoorbeeld over een voorgenomen asbestsloop of een [meldingsplichtig arbeidsongeval](http://www.inspectieszw.nl/contact/melden_en_aanvragen/watiseenmeldingsplichtigongeval.aspx).

Daarnaast wordt direct een boeterapport aangezegd als:

* een werkgever één of meer zogeheten ‘[vreemdelingen](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsverhoudingen/illegale_arbeid/index.aspx)’ zonder de vereiste [tewerkstellingsvergunning](http://www.wetarbeidvreemdelingen.nl/wav_flow.asp?goto_szw_id=64&hulpid=65) voor zich laat werken;
* een werkgever zijn werknemer(s) onder het voor hem/haar geldende [wettelijk minimumloon en minimumvakantiebijslag](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon%20) betaalt.

Als na controle blijkt dat de overtreding nog niet is opgeheven (recidive), kan de inspecteur opnieuw een boeterapport opmaken. Gebeurt dit binnen 24 maanden nadat de eerste boete ‘onherroepelijk’ is geworden, dan kan de nieuwe boete met 50% worden verhoogd. Wordt de overtreding binnen 48 maanden opnieuw geconstateerd (dus voor de derde keer), dan maakt de inspecteur proces-verbaal op.  
  
De boeterapporten worden ter behandeling en beoordeling overgedragen aan de afdeling Boete, Dwangsom en Inning (BDI) van de Inspectie SZW. De boeteoplegger legt namens de minister de uiteindelijke boete op. In bepaalde gevallen kan worden besloten dat de boete wordt gematigd, of dat van boeteoplegging wordt afgezien.

**Werk stilleggen**

De inspecteur legt het gehele werk, een onderdeel van het werk of bepaalde werkzaamheden onmiddellijk stil, als er sprake is van ernstig gevaar voor de veiligheid of gezondheid van personen. Hij zegt daarbij tevens een boeterapport aan. Voorbeelden zijn:

* elektrocutiegevaar, valgevaar of knelgevaar;
* overtreding van het verbod op kinderarbeid;
* overtreding van het Besluit risico’s zware ongevallen 1999 (Brzo 1999) of de Aanvullende Risico-inventarisatie en -evaluatie (Arie).

De inspecteur legt ook het werk stil, als er sprake is van een misdrijf of overtreding van enkele verbodsbepalingen, die uitdrukkelijk in de regelgeving worden genoemd (zie de voorbeelden onder ‘Proces-verbaal’).  
Als een werkgever een ‘bevel tot stillegging van het werk’ negeert, maakt de inspecteur ‘proces-verbaal van misdrijf’ op.

**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. Hij legt dan tevens het werk stil. Voorbeelden zijn:

* De werkgever 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 hierbij om ernstige situaties gaat, ziet de inspecteur er doorgaans zelf op toe dat de stillegging van het werk pas wordt vrijgegeven als de overtreding daadwerkelijk is opgeheven.

**Dwangsom**

De Inspectie SZW kan een dwangsom opleggen, als een maatregel die is voorgeschreven niet is uitgevoerd, ondanks eerder handhavend optreden van de inspecteur. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om het nalaten van een noodzakelijke beoordeling van de blootstelling aan gevaarlijke stoffen, of het negeren van een eis tot het nabetalen van loon en/of vakantiebijslag terwijl de werknemer daar recht op heeft.