



Als werkgever heb je veel verantwoordelijkheid. Wellicht de belangrijkste is de zorg voor de veiligheid van je werknemers. Naast de morele kant (omdat je vindt dat je goed voor je mensen wilt zorgen) zijn er ook diverse **wettelijke verplichtingen** waaraan je als werkgever moet voldoen.

De **Arbowet** is wellicht wel de belangrijkste wet. Daarin staat wat je als werkgever allemaal moet doen. Maar ook werknemers ontlopen de dans niet. Ook zij hebben een aantal belangrijke verplichtingen waaraan ze volgens diezelfde wet moeten voldoen. Ook werknemers moeten zich dus inzetten voor hun eigen veiligheid en die van hun collega's. Het is dus zeker geen eenrichtingsverkeer vanuit de werkgever.

Onderstaand een aantal belangrijke aspecten voor werknemers:

- Werknemers zijn ervoor verantwoordelijk dat ze de juiste voorlichting en instructie van de werkgever ontvangen.
- Ze moeten veilig werken en zich houden aan veiligheidsvoorschriften.
- Ze moeten alle arbeidsmiddelen op de juiste manier gebruiken en juist omgaan met gevaarlijke stoffen.
- Wanneer persoonlijke beschermingsmiddelen zijn voorgeschreven, zijn ze verplicht deze te gebruiken.
- Werknemers moeten de aan hen toevertrouwde gereedschappen, werktuigen en machines gebruiken volgens de (veiligheids-)voorschriften.
- Onveilige situaties moeten direct worden gemeld aan de leidinggevende.
- Werknemers zijn verplicht om mee te werken aan een onderzoek van de overheidsinspectiedienst Veiligheid en Gezondheid.
- Als een werknemer ziek is, moet hij/zij actief bijdragen aan zijn/haar re-integratie volgens de stappen uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp).

Boetes en sancties voor niet naleven van wet

De Inspectie SZW controleert namens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) of bedrijven zich aan de Arbowetgeving houden. Het niet naleven van de Arbowet kan leiden tot (hoge) boetes voor werkgevers.

De hoogte van de boete is afhankelijk van diverse factoren, waaronder het aantal werknemers binnen een bedrijf. Deze inspecties vinden steeds vaker plaats omdat de overheid naleving belangrijk vindt.

Onderstaand een aantal voorbeelden van consequenties bij het niet voldoen aan onderdelen van de Arbowetgeving.

Voorbeeld 1: Basiscontract arbodienst/bedrijfsarts

Werkgevers moeten volgens de Arbowet beschikken over een basiscontract met een arbodienst of een bedrijfsarts.

- Geen basiscontract met arbodienst/bedrijfsarts: dan kan de boete oplopen tot € 3.000.
- Basiscontract niet compleet: boete € 750.
- Afspraken ondersteuning bij verzuimbeleid ontbreken: boete € 750.
- Werkwijze bedrijfsarts ontbreekt: boete € 1.500.
- Werknemers zijn niet gewezen op mogelijkheid open spreekuur: boete € 1.500.

Dat de overheid dit steeds belangrijker vindt, zie je ook terug in de boete voor het ontbreken van een basiscontract. Voorheen was de boete € 1.500, nu is dat al het dubbele.

Voorbeeld 2: Geen preventiemedewerker

Ieder bedrijf moet één of meer preventiemedewerkers(s) aanstellen. Voor kleinere bedrijven (max. 25 werknemers) kan de eigenaar/directeur ook zelf de rol van preventiemedewerker op zich nemen. Dit moet wel vastgelegd zijn (notulen) en dus aantoonbaar zijn als de Inspectie erom vraagt. Is er geen preventiemedewerker aangewezen: boete € 1.500.

Voorbeeld 3: Geen RI&E

(Risiko Inventarisatie en Evaluatie)

Een RI&E (kortweg RIE genoemd) is een proces waarbij risico's binnen een bedrijf worden geïnventariseerd en vervolgens geëvalueerd. Met een RI&E breng je alle arbeidsrisico's binnen je bedrijf of organisatie in kaart, zodat je aan de slag kunt met het wegnemen of verkleinen van deze risico's. Het doel: zo min mogelijk gezondheidsklachten, verzuim en ongevallen. Want een gezonde en veilige werkplek zorgt voor meer werkplezier en een hogere productiviteit (bewezen en aantoonbaar). Beter voor de Nederlandse overheid, beter voor het bedrijf en beter voor de mensen. Omdat veel werkgevers dit proces echter vaak zien als 'vervelend', 'onnodig' of zelfs 'zonde van de tijd', heeft de overheid dit via de Arbowet verplicht gesteld.

Daarom volgt er bij het ontbreken van een RI&E ook een boete.

- Geen actuele RI&E: maximaal € 4.500 boete.
- Geen Plan van Aanpak: maximaal € 3.000 boete.

Naast het betalen van deze boete(s) ben je daarna uiteraard ook verplicht om alsnog te voldoen aan de wettelijke eisen. Je kunt het dus maar beter direct goed doen.

Meer informatie

Lees meer op de website van de overheid0:

Beleidsregel Boeteoplegging Arbeidsomstandighedenwet.

Disclaimer

Deze brochure is met de meest grote zorgvuldigheid samengesteld. Aan eventuele onjuistheden kunnen geen rechten worden ontleend.