



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 september 2009, Directie Uitvoering, Handhaving en Bedrijfsvoering, nr. AI/A/EC/2009/21048, tot wijziging van de (bijlagen bij de) Beleidsregel 33 arbeidsomstandighedenwetgeving in verband met de Wet van 25 juni 2009 (Stb. 265) tot aanpassing van bijzondere wetten aan de vierde tranche van de Algemene wet bestuursrecht.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Besluit:

ARTIKEL I

De Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving worden als volgt gewijzigd:

A

Beleidsregel 33 komt te luiden:

Beleidsregel 33 Boeteoplegging

Grondslag: Arbeidsomstandighedenwet artikel 33, eerste en tweede lid, en artikel 34, vierde lid

1. Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 33, eerste en tweede lid, en artikel 34 van de Arbeidsomstandighedenwet worden voor alle overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden opgelegd de normbedragen gehanteerd van de 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete' welke als bijlage 1 bij deze beleidsregels is gevoegd. Bij de toepassing hiervan wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - a. overtredingen waarvoor eerst een waarschuwing wordt gegeven of een eis wordt gesteld en pas in tweede instantie, nadat is geconstateerd dat de betreffende tekortkoming niet is opgeheven, wordt overgegaan tot boeteoplegging;
 - b. ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven zoals genoemd in de lijst welke is opgenomen als bijlage 2 bij deze beleidsregels.
 - c. overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete kan worden gegeven zoals genoemd in de lijst welke is opgenomen als bijlage 3 bij deze beleidsregels;
2. De in bijlage 1 genoemde normbedragen zijn uitgangspunt voor de berekening van op te leggen bestuurlijke boetes voor bedrijven of instellingen met 500 of meer werknemers. Voor bedrijven of instellingen van geringere omvang worden de volgende uitgangspunten gehanteerd voor de berekening van op te leggen bestuurlijke boetes:
 - a. bedrijven of instellingen met minder dan 5 werknemers betalen 10 procent;
 - b. bedrijven of instellingen met 5 tot en met 9 werknemers betalen 20 procent;
 - c. bedrijven of instellingen met 10 tot en met 39 werknemers betalen 30 procent;
 - d. bedrijven of instellingen met 40 tot en met 99 werknemers betalen 50 procent;
 - e. bedrijven of instellingen met 100 tot en met 249 werknemers betalen 60 procent;
 - f. bedrijven of instellingen met 250 tot en met 499 werknemers betalen 80 procent.Een al dan niet op bedrijfsgrootte gecorrigeerd normbedrag is het uitgangspunt voor eventuele verdere boeteberekening. Voor overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven begaan door anderen dan de werkgever, bedoeld in artikel 16, achtste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, te weten de opdrachtgever, de ontwerpende partij en de uitvoerende partij, bedoeld in artikel 1.1, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit, vindt geen correctie op het aantal werknemers plaats, maar zijn de in bijlage 1 genoemde normbedragen uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete.
3. Voor de boeteberekening van overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven geconstateerd op locaties of in filialen, wordt als bedrijfs/instellingsgrootte het aantal werknemers van de gehele juridische eenheid gehanteerd.
4. Bij de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete kunnen één of meer van de volgende factoren aan de orde zijn en achtereenvolgens leiden tot verhoging respectievelijk verlaging van het al dan niet op bedrijfsgrootte gecorrigeerde normbedrag:
 - a. in geval van ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven zoals genoemd in bijlage 2, wordt het normbedrag met twee vermenigvuldigd;



- b. vervolgens kunnen één of meer van de volgende factoren aan de orde zijn die achtereenvolgens leiden tot verlaging van het al dan niet op bedrijfsgrootte gecorrigeerde verdubbelde normbedrag:
- 1°. indien de werkgever aantoonbaar dat hij de risico's van de werkzaamheden waarbij de overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven, zich heeft voorgedaan voldoende heeft geïnventariseerd en op grond daarvan de nodige maatregelen heeft getroffen en deugdelijke, voor de arbeid geschikte, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking heeft gesteld, wordt de bestuurlijke boete met eenderde gematigd;
 - 2°. indien de werkgever bovendien aantoonbaar dat hij voldoende instructies heeft gegeven, wordt de bestuurlijke boete met nog eenderde gematigd.
 - 3°. indien de werkgever bovendien aantoonbaar dat hij adequaat toezicht heeft gehouden, wordt geen bestuurlijke boete opgelegd;
- c. indien meer dan tien, respectievelijk meer dan vijftig werknemers aan een niet-administratieve overtreding zijn blootgesteld, wordt het al dan niet op grond a. verhoogde of verlaagde normbedrag met anderhalf, respectievelijk twee vermenigvuldigd;
- d. overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven die meermalen voorkomen, kunnen maximaal drie keer in de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete worden meegenomen;
- e. indien sprake is van recidive van een overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven wordt de op te leggen bestuurlijke boete met anderhalf vermenigvuldigd.
5. De totale bij een boetebeschikking op te leggen bestuurlijke boete bestaat, in geval er sprake is van meerdere overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven, uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen.
6. De bestuurlijke boete die per boetebeschikking aan een werkgever (rechtspersoon of een natuurlijk persoon), of anderen dan de werkgever, bedoeld in het tweede lid, kan worden opgelegd bedraagt:
- a. minimaal € 100;
 - b. maximaal € 100.000.
7. Overtredingen waarvoor ook een werknemer beboet kan worden zijn in de bijlagen 1 tot en met 3 gemarkeerd met een asterisk achter het boetenormbedrag. De bestuurlijke boete die per boetebeschikking aan een werknemer kan worden opgelegd bedraagt maximaal € 225.
8. Bij een arbeidsongeval dat leidt tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet worden vaste boetebedragen opgelegd waarbij de volgende criteria worden gehanteerd:
- a. afhankelijk van de categorie-indeling, bedoeld in artikel 34, vierde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, van de overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven, dat de directe aanleiding is geweest voor het arbeidsongeval en afhankelijk van het aantal werknemers van het bedrijf of de instelling gelden de volgende bedragen per werkgever:

OMVANG BEDRIJF # werknemers	Blijvend letsel/ziekenhuisopname		Dodelijk letsel	
	Boetecategorie		Boetecategorie	
	I	II	I	II
< 5	1.350	2.700	1.800	4.500
5-9	2.700	5.400	3.600	9.000
10-39	4.050	8.100	4.500	10.800
40-99	4.500	9.000	5.400	13.500
100-249	5.400	10.800	6.750	16.200
250-499	6.100	12.000	8.100	20.000
> 500	6.750	13.500	9.000	22.500

- b. indien sprake is van meer dan één slachtoffer wordt het boetebedrag als volgt verhoogd:
 - 1°. in geval van twee slachtoffers wordt het boetebedrag met anderhalf vermenigvuldigd;
 - 2°. bij drie of meer slachtoffers wordt het boetebedrag met twee vermenigvuldigd, met dien verstande dat het boetebedrag per overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven de per categorie vastgestelde maximale bedragen (€ 9.000 of € 22.500) niet overschrijdt.
 - c. bij de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete kunnen de drie factoren aan de orde zijn, genoemd in het vierde lid, onder b, en op overeenkomstige wijze leiden tot verlaging van het al dan niet op bedrijfsgrootte gecorrigeerde normbedrag.
9. Indien de verwijtbaarheid ontbreekt, wordt conform artikel 5:41 van de Algemene wet bestuursrecht geen bestuurlijke boete opgelegd.



B

In Bijlage 1, behorend bij beleidsregel 33 Arbeidsomstandighedenwet, **Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Arbeidsomstandighedenwet**, wordt deel 2, Arbeidsomstandighedenbesluit, gewijzigd als volgt:

1. Artikel 7.17b, derde en vierde lid, met bijbehorende boetenormbedragen, komen te luiden:

3	Indien mobiele arbeidsmiddelen 's nachts of op donkere plaatsen worden gebruikt, zijn zij voorzien van een verlichtingsinstallatie die is aangepast aan het uit te voeren werk en die de werknemers voldoende veiligheid biedt.	€ 1800
4	Indien mobiele arbeidsmiddelen, hun aanhangers, of ladingen brandgevaar voor personen kunnen opleveren, zijn zij voorzien van doeltreffende brandbestrijdingsmiddelen, tenzij de arbeidsplaats hiermee op voldoende korte afstand van deze arbeidsmiddelen, hun aanhangers of ladingen is uitgerust.	€ 900

C

Bijlage 2, behorend bij beleidsregel 33 Arbeidsomstandighedenwet, wordt gewijzigd als volgt:

1. De titel komt te luiden: **Lijst van ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven**

2. Het onderdeel Toelichting op inhoud en gebruik van de lijst komt te luiden:

Toelichting op inhoud en gebruik van de lijst

In de lijst van ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven (voorts: ernstige beboetbare feiten) zijn werkzaamheden en situaties benoemd die ernstig gevaar (kunnen) opleveren voor personen.

Indien een dergelijke werkzaamheid of situatie wordt geconstateerd, dan zal indien er sprake is van ernstig gevaar voor personen worden overgegaan tot stillegging van werk zoals bedoeld in artikel 28 van de Arbeidsomstandighedenwet.

Volgens artikel 28 is de Arbeidsinspectie bevoegd te bevelen dat:

- personen niet mogen blijven in door de inspecteur aangewezen plaatsen, of dat
- door de inspecteur aangewezen werkzaamheden worden gestaakt,

indien naar zijn of haar redelijk oordeel dat verblijf of die werkzaamheden ernstig gevaar opleveren voor personen. Een inspecteur zal dit bevel pas intrekken als dit gevaar is weggenomen.

De omschrijvingen in de lijst zijn een verbijzondering van het onderliggende artikel uit de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit, of de Arbeidsomstandighedenregeling. Ze moeten dan ook in het licht daarvan worden gezien. De formuleringen zijn over het algemeen in een directe actieve vorm gesteld, zoals: 'het werken op ...', 'het gebruiken van ...' en 'het blootstellen aan ...'.

Indien de ernstige beboetbare feiten zoals geformuleerd ook daadwerkelijk door een inspecteur worden geconstateerd, dan is er sprake van 'heterdaad'. Behalve het geven van een bevel tot stillegging, zegt de inspecteur direct een boete aan.

Wanneer er geen sprake is van heterdaad, maar wel bewezen kan worden dat er sprake was van een situatie zoals beschreven in de lijst (op basis van getuigenverklaringen en onderzoek), wordt eveneens ook een boete aangezegd.

Treft de inspecteur situaties aan die naar zijn redelijk oordeel zouden kunnen leiden tot ernstige feiten zoals geformuleerd in de lijst, terwijl er op het moment van constateren niet wordt gewerkt, dan is deze bevoegd om op basis van artikel 28 van de Arbeidsomstandighedenwet te bevelen dat werkzaamheden niet mogen worden aangevangen zolang het potentiële gevaar aanwezig is. In dergelijke situaties wordt echter geen boete aangezegd.

Vooraf de werkgever zal op het niet naleven van de ernstige beboetbare feiten worden aangesproken. Indien ook werknemers een ernstig beboetbaar feit ten laste kan worden gelegd, dan is dit in de lijst als volgt aangegeven:

Ten aanzien van de feiten waar een asterisk (*) achter de tekst is geplaatst, kan ook een werknemer worden beboet, indien deze op grond van de desbetreffende bepalingen

- a. de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen niet overeenkomstig de daarvoor geldende voorschriften gebruikt en zindelijk houdt (zie artikel 9.3, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit, juncto artikel 11, aanhef en onder a en b, van de Arbeidsomstandighedenwet, of
- b. op de hoogte was van de betreffende voorschriften en verboden en deze niet naleeft (zie artikel 9.3, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit).



De Arbeidsinspectie zal overigens terughoudend omgaan met het opleggen van een boete aan werknemers. Indien aan de orde zal het veelal in combinatie zijn met een ten laste legging aan de werkgever.

3. Het onderdeel Lijst van ernstige beboetbare feiten wordt gewijzigd als volgt:

a. De titel komt te luiden: **Lijst van ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven**

b. De ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven betreffende:

artikel 3.16, lid 1, Arbobesluit;
artikel 7.23a, lid 1, Arbobesluit;
artikel 7.23a, lid 2, Arbobesluit;
artikel 7.23a, lid 3, Arbobesluit;
artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 3, Arbobesluit;
artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 4, Arbobesluit;
artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 5, Arbobesluit, en
artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 6, Arbobesluit,
komen respectievelijk te luiden:

Het werken op hoogten van meer dan 2.50 meter waarbij geen of onvoldoende voorzieningen zijn getroffen tegen vallen.

(artikel 3.16, lid 1, Arbobesluit)

N.B. Indien het valgevaar gepaard gaat met risicoverhogende omstandigheden, bijvoorbeeld het gevaar te vallen op of langs uitstekende delen, de aanwezigheid van verkeer, het vallen in water, het vallen in hete of bijtende vloeistoffen, het vallen tussen bewegende delen van machines [dit is geen limitatieve opsomming], dan kan er, afhankelijk van de toename van het risico, ook bij geringere werkhoogte sprake zijn van een ernstig feit.

Het gebruiken van ladders of trappen, zonder maatregelen om de stabiliteit te waarborgen.

(artikel 7.23a, lid 1, Arbobesluit)

Ladders en trappen gebruiken zonder dat:

- weggliden van de ladder- of trapvoet door een voorziening is voorkomen;
- toegangsladders bij overigens ontbrekende veilige houvast niet ten minste 1 meter uitsteken boven het toegangsniveau;
- de onderdelen van meerdelige (schuif)ladders ten opzichte van elkaar geborgd zijn;
- verrolbare ladders en trappen zijn vastgezet voor het betreden.

(artikel 7.23a, lid 2, Arbobesluit)

Het (laten) gebruiken van ladders en trappen waarbij niet ten minste een hand aan de ladder kan worden gehouden.

(artikel 7.23a, lid 3, Arbobesluit)

Het verblijf van werknemers in een werkbak waarbij de bedieningsplaats van het hijs- of hefwerktuig niet bezet is.

(artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 3, Arbobesluit)

Horizontale verplaatsing van werknemers in een boven 0,2 meter geheven werkbak aan een mobiel hefwerktuig met grotere snelheid dan 2,5 km/uur.

(artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 4, Arbobesluit)

Rijden met een mobiele hijskraan waaraan een bemande werkbak is bevestigd.

(artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 5, Arbobesluit)

Rijden over een kraanbaan met hogere snelheid dan 2,5 km/uur van een hijskraan met een bemande werkbak.

(artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 5, Arbobesluit)

Ontbreken van doeltreffend(e) communicatie(middel(en)) bij vervoer en verblijf van werknemers in een werkbak aan een hijs- of hefwerktuig.

(artikel 7.18, lid 4, juncto artikel 7.23d, lid 6, Arbobesluit)

D

Bijlage 3, behorend bij beleidsregel 33 Arbeidsomstandighedenwet, wordt gewijzigd als volgt:

1. De titel komt te luiden: **Lijst van overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt gegeven**

2. Het onderdeel Toelichting op inhoud en gebruik van de lijst komt te luiden:



Toelichting op inhoud en gebruik van de lijst

Er bestaat in de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregelingen een aantal overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven dat niet tot de categorie ernstige overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven (zie bijlage 2, hiervoor), kan worden gerekend, maar waarvoor bij niet naleving toch direct een sanctie moet worden opgelegd. In een aantal gevallen moeten ook (direct) maatregelen worden getroffen. Het gaat om belangrijke overtredingen waarvoor naar huidige inzichten het eerst geven van een waarschuwing of het eerst stellen van een eis als inadequaats is te beschouwen.

Het gaat hierbij om overtredingen 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 Arbeidsinspectie;
- bepaalde onmisbare basisvoorzieningen.

Dergelijke overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt gegeven (voorts: direct beboetbare feiten) die enerzijds de onveiligheid van werknemers vergroten en anderzijds het werk van de Arbeidsinspectie ernstig belemmeren, moeten leiden tot het direct corrigeren van werkgevers. In voorkomende gevallen wordt dus direct overgegaan tot het aanzeggen van een bestuurlijke boete.

De lijst van overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt gegeven is op voorhand niet limitatief. De lijst kan worden uitgebreid met feiten waarvan het politiek, maatschappelijk, beleidsmatig of inhoudelijk nodig wordt geacht deze direct door middel van een boete aan te pakken.

Ten aanzien van de met een asterisk (*) gemarkeerde feiten kan ook een werknemer worden beboet, indien deze de betreffende verplichting(en) niet naleeft.

3. De titel van het onderdeel **Lijst van direct beboetbare feiten** komt te luiden: **Lijst van overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt gegeven**

ARTIKEL II

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2009.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 28 september 2009

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de Directeur-Generaal Uitvoering, Handhaving en Bedrijfsvoering,
J.A. van den Bos.*



TOELICHTING

Algemeen

Dit besluit bevat een aantal wijzigingen van (de bijlagen bij) beleidsregel 33, Boeteoplegging. Deze wijzigingen vloeien voort uit de Wet van 25 juni 2009 tot aanpassing van bijzondere wetten aan de vierde tranche van de Algemene wet bestuursrecht (Aanpassingswet vierde tranche Awb, Stb. 2009, 265).

Daarnaast is naar aanleiding van de handhavingspraktijk van de Arbeidsinspectie een aantal wijzigingen aangebracht in bijlage 2 bij beleidsregel 33 in de lijst van ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven.

Van de gelegenheid is verder gebruik gemaakt om een omissie te corrigeren in het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2007, Directie Arbeidsomstandigheden, nr. ARBO/A&V/2007/39215, tot wijziging van de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving (wegnemen van technische onvolkomenheden).

Artikelsgewijs

Artikel I, onderdeel A

In de Aanpassingswet vierde tranche Algemene wet bestuursrecht is de terminologie van de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd. Daar waar 'beboetbaar feit' stond is dit vervangen door 'een overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven'. Waar 'boete' stond, is dit gewijzigd in 'bestuurlijke boete'. De terminologie van beleidsregel 33 is hierop aangepast.

Artikel I, onderdeel B

Abusievelijk zijn in het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2007, Directie Arbeidsomstandigheden, nr. ARBO/A&V/2007/39215, tot wijziging van de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving (wegnemen van technische onvolkomenheden) bij artikel 7.17b, derde en vierde lid, Arbeidsomstandighedenbesluit, onjuiste boetenormbedragen opgenomen. Daar is een boetenormbedrag van € 4500 opgenomen, maar dit had respectievelijk € 1800 en € 900 moeten zijn. Dit is in het onderhavige besluit hersteld.

Artikel I, onderdeel C, onder 1 en 2

De terminologie van de toelichting bij bijlage 2, behorend bij beleidsregel 33 Arbowed, 'Lijst van ernstige beboetbare feiten' is aangepast aan de nieuwe terminologie na de invoering van de vierde tranche van de Algemene wet bestuursrecht. De titel van de lijst luidt thans als volgt: 'Lijst van ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven'. Tevens is van de gelegenheid gebruikt gemaakt om in deze toelichting nog duidelijker aan te geven wanneer er sprake is van ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven.

Artikel I, onderdeel C, onder 3

Bij het wijzigingsbesluit van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 augustus 2006, directie Arbeidsomstandigheden, nr. ARBO/P&G/ 2006/67452, tot wijziging van de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving, is destijds een aantal nieuwe ernstige beboetbare feiten toegevoegd voor het (tijdelijk) werken op hoogte. In dit besluit wordt de omschrijving van een aantal van die ernstige overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven, aangepast aan de inmiddels hiermee opgedane ervaringen in de handhavingspraktijk van de Arbeidsinspectie. Gebleken is dat de nieuwe omschrijvingen duidelijker zijn voor de inspecteurs van de Arbeidsinspectie, zodat makkelijker voor hun te herkennen valt of er sprake is van een dergelijke overtreding.

Artikel I, onderdeel D

De terminologie van de toelichting bij bijlage 3, behorend bij beleidsregel 33 Arbeidsomstandighedenwet, 'Lijst van direct beboetbare feiten' is aangepast aan de nieuwe terminologie na de invoering van de vierde tranche van de Algemene wet bestuursrecht.



De titel van deze lijst luidt thans als volgt: 'lijst van overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt gegeven'.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de Directeur-Generaal Uitvoering, Handhaving en Bedrijfsvoering,
J.A. van den Bos.*