

# Ook met T-rijbewijs is deskundig toezicht nodig

Sinds 1 juli 2015 is het T-rijbewijs verplicht bij het rijden op openbare wegen. Vanaf zestien jaar mag iemand met zo'n rijbewijs een trekker, een grondverzetmachine en dergelijke besturen. Hoewel het rijbewijs is gehaald, blijft echter toezicht nodig. Dit is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet.



Met het T-rijbewijs mag je op de openbare weg rijden met landbouwtrekkers, bosbouwtrekkers en motorrijtuigen met een beperkte snelheid en daaraan gekoppelde aanhangwagens of werktuigen. Voertuigen met een beperkte snelheid mogen niet sneller rijden dan 25 kilometer per uur. Vanaf de leeftijd van zestien jaar is het mogelijk om examen te doen voor het T-rijbewijs. Na het examen mag de zestienjarige op de openbare weg rijden met een trekker. Voor het werken met die trekker is andere wetgeving van toepassing, namelijk de Arbeidsomstandighedenwet. Jongeren van zestien en zeventien jaar zijn jeugdigen. Zij mogen allerlei soorten werk doen, zolang dit maar niet schadelijk is voor de gezondheid. Met de trekker rijden mogen ze ook, maar dat moet onder deskundig toezicht. In de risico-inventarisatie en -evaluatie moeten de risico's zijn vastgelegd en moet tevens worden vastgelegd hoe ongevallen kunnen worden voorkomen.

## Deskundig toezicht

In de Arbeidsomstandighedenwet is geregeld dat er altijd toezicht moet plaatsvinden. Dat betekent dat je als werkgever weet wat er in je bedrijf gebeurt en dat je kunt bijsturen op plaatsen waar het nodig is. Als iemand bijvoorbeeld geen veiligheidsschoenen draagt en dat bij niemand opvalt, is er iets niet in orde met het toezicht binnen het bedrijf. Zo'n werknemer moet erop worden aangesproken en er moet op worden toegezien dat de werknemer zich aan de gemaakte afspraken houdt. Houdt de werknemer zich niet aan die afspraken, dan moet zijn gedrag consequenties hebben. De situatie mag niet blijven bestaan. Als werkgever kom je er niet mee weg door te zeggen: "Ik heb hem schoenen gegeven, maar hij wil ze niet dragen." In artikel 58, lid 3 van de CAO LEO leest u hier meer over. Van een werkgever wordt verwacht dat hij het toezicht kan aantonen.

## Mag ik je nummer?

Hoe vaak delen we niet onze naam, adres of telefoonnummer? Volgens een rapport van de rijksoverheid komen de gegevens van Nederlandse burgers in vele honderden databases voor. Het vrijwillig verstrekken van zogenaamde persoonsgegevens betekent echter niet dat deze overal voor mogen worden gebruikt. We hebben immers recht op de bescherming van onze persoonlijke levenssfeer. In de Wet bescherming persoonsgegevens worden daarom kaders gesteld aan het verwerken van persoonsgegevens. Op 25 mei 2018 wordt deze wet vervangen door de Algemene verordening gegevensbescherming. Dat betekent dat vanaf die datum in de hele Europese Unie dezelfde privacywetgeving geldt. Tot het zover is, blijft de Wet bescherming persoonsgegevens van toepassing.

Realiseer u dat u zorgvuldig om moet gaan met persoonsgegevens van uw werknemers, maar ook van uw klanten. Gegevens van ondernemingen, zoals adressen en telefoonnummers, zijn in de regel geen persoonsgegevens. Wanneer u echter ook gegevens vastlegt over uw contactpersonen bij die ondernemingen zijn die gegevens weer wel persoonsgegevens. In dat geval moet u de gegevens goed beveiligen en mag u de gegevens ook niet voor een ander doel gebruiken dan waarvoor u ze heeft verzameld. Zo heeft u een adres nodig van een klant om werkzaamheden uit te voeren, maar mag u dat adres vervolgens niet gebruiken om een nieuwsbrief te sturen. Dat kan weer wel indien vooraf wordt aangegeven dat de adresgegevens ook voor reclamedoelinden worden gebruikt en de klant hiervoor toestemming heeft gegeven.

De Wet bescherming persoonsgegevens is niet van toepassing als u de gegevens uitsluitend voor persoonlijk of huiselijk gebruik verwerkt. U kunt hierbij denken aan persoonlijke werkaantekeningen of het bakje met visitekaartjes. Ook handmatige verwerkingen zijn vrijwel altijd uitgezonderd. Een telefoonnummer op een prikbord is dus toegestaan. Verwerkingen op de computer vallen per definitie wel onder de Wet bescherming persoonsgegevens. De basisprincipes voor de verwerking van persoonsgegevens blijven onder de Algemene verordening gegevensbescherming in grote mate gelijk. Wel komt er onder andere meer nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van organisaties. U moet kunnen aantonen dat u de juiste organisatorische en technische maatregelen heeft genomen om aan de Algemene verordening gegevensbescherming te voldoen (de documentatieplicht). Daarnaast moeten klanten en werknemers worden geïnformeerd over wat er met hun gegevens gebeurt.



**Geralde van de Bunt**  
adviseur juridische zaken

### Artikel 1.37. Deskundig toezicht uit het Arbeidsomstandighedenbesluit

1. Indien in een bedrijf of inrichting jeugdige werknemers arbeid verrichten, wordt op die arbeid adequaat deskundig toezicht uitgeoefend. De inhoud en de mate van het toezicht is afhankelijk van de uit de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, gebleken gevaren die kunnen ontstaan indien deskundig toezicht ontbreekt.
2. Indien uit de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 1.36, blijkt dat jeugdige werknemers arbeid moeten verrichten waaraan specifieke gevaren, met name voor arbeidsongevallen als gevolg van een gebrek aan werkervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de jeugdige werknemer, zijn verbonden, mag die arbeid slechts worden verricht indien het deskundig toezicht zodanig is georganiseerd dat die gevaren worden voorkomen. Indien dat niet mogelijk is, mag die arbeid niet door jeugdige werknemers worden verricht.

Degene die toezicht houdt bij een jeugdige moet regelmatig op diens werkplek zijn en direct oproepbaar zijn. Tevens moet worden gecontroleerd of de jeugdige de juiste persoonlijke bescherming draagt en moet er worden gecontroleerd of die de ontvangen voorlichting heeft ontvangen en begrepen. Als er nog dingen onduidelijk zijn, moet de voorlichting worden herhaald of aangevuld. Ook moet bij de indeling van taken rekening worden gehouden met de persoonlijke eigenschappen van de jeugdige. In de risico-inventarisatie en -evaluatie worden de risico's en de wijze van toezicht vastgelegd.

### Leerpunten

Het doel van het toezicht is dat er veilig wordt gewerkt en dat onveilige situaties niet kunnen ontstaan. Als een jeugdige op een trekker rijdt, verschilt het nogal wat voor een type werknemer het is. De één kan de verantwoordelijkheid prima aan en de ander kan er minder goed mee omgaan. Dat bepaalt de hoeveelheid toezicht die nodig is. Het is niet de bedoeling dat de jeugdige de hele dag iemand in de trekker heeft die toezicht op hem houdt, maar het is wel de bedoeling dat de jeugdige op zijn fouten wordt gewezen als hij zich niet aan de gemaakte afspraken houdt of fouten maakt. Zo ontstaan leerpunten en worden onveilige situaties voorkomen. Het is goed als een collega de jeugdige regelmatig in de gaten houdt en dit ook op papier is vastgelegd. Het gaat erom dat je als werkgever kunt laten zien dat er is nagedacht over de werkwijze. Hoe is het toezicht geregeld? Wie gaat het doen? Waar kan de jeugdige zelf met problemen en verbeterpunten terecht? Ten opzichte van een volwassene is voor een jeugdige toezicht extra belangrijk omdat hij nog bezig is met zijn ontwikkeling. Ook nieuwe (onervaren) werknemers kunnen veel baat hebben bij extra toezicht. Werknemers die een ervaren rot in het vak zijn, lopen het risico op beroepsblindheid. Zij zien de gevaren van hun eigen werk niet meer als gevaar, omdat ze het al zo vaak hebben gedaan. Ook zij moeten dus in de gaten worden gehouden. Het T-rijbewijs is goed voor het aanleren van de vaardigheden van het trekkerrijden. Dat is wat anders dan het werken in de cumelasector. Werken in de cumelasector leer je vooral door het te ervaren en door de positieve feedback van je collega's!



TEKST: **Corina van Zoest-Meester**, adviseur arbo  
FOTO: CUMELA Communicatie