

# Werken met mobiele graafmachines

*Wat zijn de eisen bij de inzet van zestien- en zeventienjarigen?*

Mag iemand die jonger is dan achttien jaar werken met een mobiele graafmachine en zo ja, wat voor eisen worden er dan gesteld aan de werkgever? Marije van Beurden, junior beleidsmedewerker en betrokken bij VOMOL, komt deze vragen in de praktijk vaak tegen en zette daarom op een rij wat nu precies de regels zijn.

Mag een chauffeur of machinist jonger dan achttien jaar werken met een mobiele machine? Het antwoord op deze vraag luidt: ja, maar alleen met een geldig T-rijbewijs en onder toezicht.

Voorbeeld risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Jeugdigen (zestien- en zeventienjarigen) mogen van de Arbeidsomstandighedenwet alle werkzaamheden uitvoeren, zolang dit niet schadelijk is voor de gezondheid. Zij kunnen

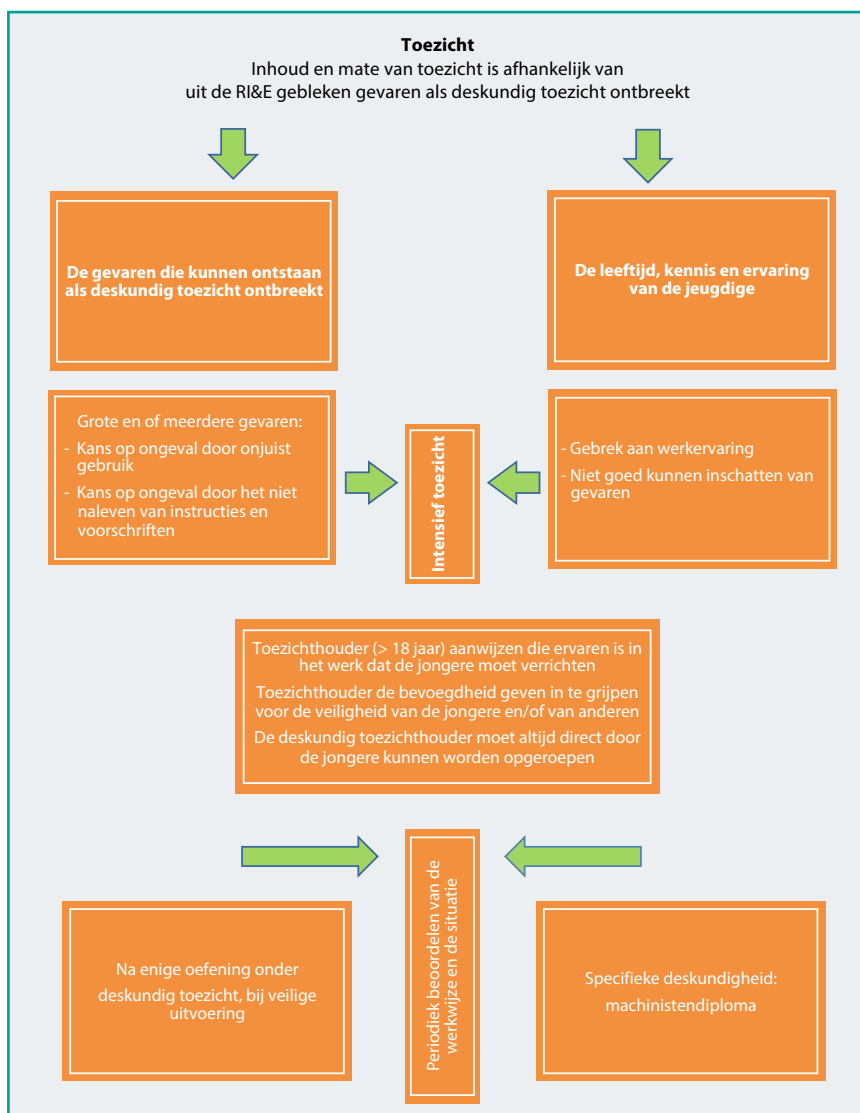
op grond van de Wegenverkeerswet 1994 vanaf zestien jaar praktijkexamen doen voor het T-rijbewijs. Na het slagen voor dit examen mag de jeugdige zelfstandig op de openbare weg rijden met een landbouwtrekker of motorrijtuig met beperkte snelheid. Voor het werken met een trekker is de arbowetgeving van toepassing. Jeugdigen mogen onder toezicht een machine aan- en afkoppelen en werken met een mobiele machine onder deskundig toezicht. Ook moeten de risico's in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zijn vastgelegd en tevens moet worden vastgelegd hoe ongevallen kunnen worden voorkomen.

## Deskundig toezicht

In de Arbeidsomstandighedenwet is geregeld dat er altijd toezicht moet plaatsvinden als jeugdigen werken met mobiele machines. Dit betekent dat je als werkgever weet wat er in je bedrijf gebeurt en kunt bijsturen op plaatsen waar dat nodig is.

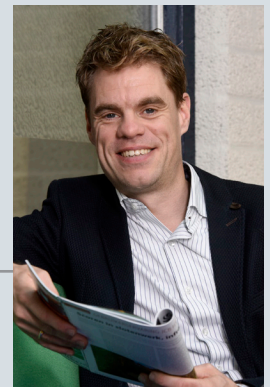
Als een werknemer geen werkschoenen draagt, moet hij hierop worden aangesproken en moet erop worden toegezien dat hij zich aan de afspraak gaat houden. Houdt de werknemer zich niet aan de gemaakte afspraken, dan moet zijn gedrag consequenties hebben. De situatie mag niet blijven bestaan. Als werkgever kom je er niet mee weg door te zeggen: "Ik heb hem schoenen gegeven, maar hij wilde ze niet dragen."

Degene die toezicht op de jeugdige houdt, moet direct oproepbaar zijn en regelmatig op diens werkplek aanwezig zijn. Tevens moet worden gecontroleerd of de jeugdige de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen draagt en moet worden gecontroleerd of hij de ontvangen voorlichting heeft ontvangen en begrepen. Als er nog dingen onduidelijk zijn, moet de voorlichting worden herhaald of aangevuld. Van een werkgever wordt verwacht dat hij het toezicht schriftelijk in zowel de theorie als in de praktijk kan aantonen. Ook moet bij de indeling van taken rekening worden gehouden met de persoonlijke eigenschappen van de jeugdige. In de RI&E worden de risico's en de wijze van toezicht vastgelegd.



## Switch bij ontslag op staande voet

Een werkgever ontsloeg een medewerkster op staande voet in de nasleep van een conflict. De medewerkster meldde zich naar aanleiding van dat conflict ziek en uit de e-mailwisseling die daarop op gang kwam, bleek dat het ontslag op staande voet was gegeven wegens het missen van meerdere afspraken bij de bedrijfsarts. In de procedure die de medewerkster aanhangig maakte, verzocht zij in de eerste plaats om het ontslag te vernietigen. Als alternatief verzocht zij om een redelijke vergoeding. Gevoelsmatig zijn beide verzoeken tegenstrijdig aan elkaar: of je wilt terug naar je werkgever, of je wilt dat niet. Door allebei de posities in te nemen, creëerde de medewerkster echter ruimte om op een later moment te kiezen voor herstel (terug naar de werkgever) of berusting (in het ontslag). Dit wordt een 'switch' genoemd. Volgens vaste jurisprudentie mag dat. Ter zitting werd echter duidelijk dat de werkgever al had besloten om het ontslag in te trekken. Dat was al ruim voor de zitting aan de medewerkster gemeld. Daarop liet de medewerkster weten dat zij wilde 'switchen'. Zij wilde niet meer terug, maar een vergoeding. De rechter ging na of de 'switch' van de medewerkster nog mogelijk was. Volgens hem was dat niet het geval. Immers, nu bleek dat de werkgever al vóór de zitting het ontslag op staande voet had ingetrokken, was de werkgever tijdig aan de wens van de medewerkster tegemoetgekomen. De medewerkster kon alleen in het ontslag berusten zolang de werkgever het ontslag handhaafde. Het enige wat de rechter toen nog kon doen, was beoordelen of het ontslag kon worden vernietigd. De rechter redeneerde dat nu het ontslag op staande voet was ingetrokken het dienstverband altijd was blijven bestaan en er geen opzegging meer te vernietigen viel. De medewerkster verloor daarmee de rechtszaak. De uitspraak van de rechter is een opmerkelijke. Naar vaste jurisprudentie kan een werkgever een eenmaal gegeven ontslag op staande voet niet meer eenzijdig intrekken. Daarvoor is toestemming nodig van de werknemer. De rechter zal hebben overwogen dat de toestemming voor intrekking impliciet is gegeven door het verzoek van de medewerkster om vernietiging van het ontslag. Procesrechtelijk wellicht een juiste redenatie, maar het verhoudt zich niet met het karakter van de switch. Kenmerkend aan de switch is nu juist dat de werkelijke wens van de werknemer pas later duidelijk wordt, vaak pas ter zitting.



**Sander van Meer**  
teamleider Advies en Arbeidsmarkt

<b>Thema</b>	Bijzondere groepen (o.a. jeugdigen, zwangeren, anderstaligen, uitzendkrachten en ouderen)	2 / 12 vragen beantwoord
<b>Vraag 2</b>	<p>Hebt u duidelijke afspraken gemaakt over het werk dat 16- en 17-jarigen mogen doen?</p> <p>16- en 17-jarigen mogen sommige werkzaamheden niet of alleen onder begeleiding uitvoeren. De volgende werkzaamheden zijn o.a. verboden voor jongeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• werken met gewasbeschermingsmiddelen;</li> <li>• werken op lavaalige plekken waar de dagdosis hoger is dan 85 dB(A) (Als met machines wordt gewerkt zal dit snel het geval zijn);</li> <li>• werkzaamheden waarbij de lichaamstrillingen meer dan 0,5 m/s<sup>2</sup> bedragen of de hand- arm trillingen meer dan 2,5 m/s<sup>2</sup>.</li> </ul> <p>Werkzaamheden die jongeren o.a. alleen onder begeleiding mogen uitvoeren zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• werken in een omgeving waar instortgevaar bestaat (graafwerkzaamheden);</li> <li>• een trekker besturen (dit mag alleen met een trekkerrijbewijs en in enige mate toezicht houden);</li> <li>• aanhangwagens of werktuigen aan- of afkoppelen.</li> </ul> <p>Voor meer informatie: <a href="#">de arboconsultant Jongeren</a></p> <p> <input checked="" type="radio"/> Ja  <input type="radio"/> Nee         </p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; font-size: small;">             Jan houdt toezicht op Piet. Piet heeft 9-10-2017 joorlichting gehad over het veilig rijden op de openbare weg met de trekker. Jan en Piet bespreken voorafgaand aan de werkzaamheden de veiligste route. (Vermijden rijden bij scholen en het stadscentrum)         </div>	
	<input type="button" value="Vorige vraag"/> <input type="button" value="Opslaan en afbreken"/> <input type="button" value="Volgende vraag"/>	

### Praktijk

Iedere werkgever die een medewerker jonger dan achttien jaar met een landbouwvoertuig of mobiele machine op de weg laat werken, zal in de RI&E duidelijk de risico's en het beperken van de risico's moeten hebben beschreven. Daarbij zijn de ervaring van de desbetreffende medewerker, de complexiteit van de machine en de eventueel uit te voeren werkzaamheden bepalend voor de beoordeling of toezicht nodig is.

Het rijden op de openbare weg maakt regelmatig onderdeel uit van de werkzaamheden. De jeugdige dient vanzelfsprekend in het bezit te zijn van een geldig T-rijbewijs voor het rijden over de openbare weg. Wanneer de jeugdige in het bezit is van een T-rijbewijs kan er op een verantwoorde wijze zelfstandig aan het verkeer worden deelgenomen. Bij het rijden over de weg moeten in de RI&E aspecten als de complexiteit van het voertuig en de te rijden route worden opgenomen.

Het doel van het toezicht is dat er veilig wordt gewerkt en dat onveilige situaties niet kunnen ontstaan. Het is niet de bedoeling dat de jeugdige de hele dag iemand in de trekker heeft die toezicht op hem houdt. Het is echter wel de bedoeling dat als de jeugdige zich niet aan de gemaakte afspraken houdt of fouten maakt, hij daarop wordt gewezen. 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.



TEKST: **Marije van Beurden**, junior beleidsmedewerker  
FOTO: CUMELA Communicatie