

## RECHTSPRAAK

***Werknemer na schorsing tijdelijk tewerkgesteld in lagere functie vanwege niet naleven veiligheidsvoorschriften. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling in eigen functie. De vordering wordt toegewezen, onder de voorwaarde dat werknemer aantoont dat hij beschikt over parate kennis van de geldende veiligheidsvoorschriften.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2021 in dienst getreden bij de Efteling. De huidige arbeidsovereenkomst eindigt op 30 november 2024 en zal niet worden verlengd. Werknemer is in dienst in de functie van operator attracties. Hij werd ingezet bij de attractie Baron 1898. Om deze functie uit te mogen oefenen moeten twee opleidingen worden behaald, hetgeen werknemer ook heeft gedaan. Aan dit geschil is een eerder incident voorafgegaan waarbij werknemer een collega in gevaar heeft gebracht. Werknemer heeft het incident gemeld bij zijn leidinggevende en heeft verzocht om intrekking van zijn kwalificaties als operator bij de Baron 1898, omdat hij zich er bewust van was dat de situatie anders had kunnen aflopen. Werknemer heeft een ruime periode andere werkzaamheden verricht, en na enige tijd verzocht om de opleiding tot operator opnieuw te mogen volgen, hetgeen de Efteling heeft toegestaan. Op 28 november 2023 heeft opnieuw een incident plaatsgevonden, waarbij werknemer samen met collega's heeft toegestaan dat de attractie werd bediend door een onbevoegd persoon, tevens oud-collega. Geen van de collega's heeft melding gemaakt van het voorval. De Efteling raakte op de hoogte doordat zij er een filmpje op Snapchat over zag. Daarop heeft de Efteling, na twee gesprekken met werknemer, hem een demotie in functie aangeboden, waartegen werknemer heeft geprotesteerd. Aan de andere betrokken collega's zijn dezelfde sancties opgelegd. De Efteling heeft vanwege het protest van werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar daarover is geen overeenstemming bereikt. Werknemer is daarop onder protest gestart met zijn werkzaamheden in de lagere functie, waarbij tevens een verplichting is opgelegd voor tweewekelijkse voortgangsgesprekken. In kort geding vordert werknemer tewerkstelling in zijn oude functie van operator attracties.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vordering tot wedertewerkstelling in zijn functie als operator attracties. Het verweer van de Efteling dat het spoedeisend belang ontbreekt omdat werknemer zijn normale salaris krijgt, miskent dat werknemer ook een belang heeft om de eigen overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft de situatie zoals die zich op 28 november 2023 heeft

voorgedaan niet ingeschat als een overtreding van de geldende veiligheidsvoorschriften, wat een verkeerde inschatting is. Werknemer had op basis van de geldende regels moeten begrijpen dat enkel een daartoe gekwalificeerde operator het bedieningspaneel van de Baron 1898 mocht bedienen. Vaststaat dat de oud-collega op het moment dat hij tot twee keer toe een trein verstuurde, niet meer in dienst was. Dat de oud-collega mogelijk op zijn afscheidsborrel de belofte heeft gekregen dat hij nog een laatste trein mocht versturen, maakt dat niet anders. Werknemer heeft de geldende veiligheidsvoorschriften dan ook geschonden. Vervolgens is de vraag of de door de Efteling getroffen sanctiemaatregelen gerechtvaardigd zijn. Het gaat bij demotie niet om een eenzijdige functiewijziging, maar om tijdelijke tewerkstelling in een lagere functie met behoud van salaris. Gelet op het belang van de veiligheid, mocht het overtreden van de veiligheidsregels voor de Efteling redenen zijn om werknemer tijdelijk niet meer zijn eigen werkzaamheden als operator attracties te laten uitvoeren. Het nog langer in stand houden van deze maatregel is echter niet gerechtvaardigd. Anders dan de Efteling ziet de kantonrechter dat aan werknemer een minder zwaar verwijt kan worden gemaakt dan aan zijn dienstdoende collega in de bedieningsruimte ten tijde van het incident. Eiser was in tegenstelling tot de collega niet aanwezig in de bedieningsruimte toen de oud-collega de controle werd gegeven. Hoewel zowel de collega als werknemer de geldende veiligheidsvoorschriften niet heeft nageleefd, is de rol van de collega volgens de kantonrechter groter geweest dan die van werknemer. Aan werknemer had dan ook een minder zware sanctie opgelegd moeten worden, hetgeen niet is gebeurd. Ook de tweewekelijkse voortgangsgesprekken hebben niet plaatsgevonden, zodat werknemer niet de kans heeft gehad om te laten zien dat hij voldoet aan de door de Efteling verlangde veiligheidsvoorschriften. De vordering van werknemer wordt derhalve toegewezen, waarbij wel de voorwaarde wordt opgelegd dat werknemer met het oog op de veiligheid aan de Efteling laat zien dat hij beschikt over parate kennis van de veiligheidsvoorschriften die gelden bij de Baron 1898.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 11-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:2405

**Zaaknummer:** 10960136 \ VV EXPL 24-16

**Rechters:** A.G.M. Zander

**Advocaten:** H.P. Kamerbeek en V.A.M. Vos