

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst shiftmanager Botlekterminal. Het kan misschien zo zijn dat werknemer minder vlot meegaat dan andere managers in een gewenste cultuuromslag, maar mensen verschillen nu eenmaal.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2012 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van shiftmanager. Werknemer is verantwoordelijk voor de aansturing van twintig medewerkers op de terminal Botlek en is voorzitter van de gezamenlijke OR. In november 2019 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden. In kort geding is werkgeefster veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn werk en om een rectificatie rond te sturen. Werkgeefster is veroordeeld tot betaling van verbeurde dwangsommen omdat zij niet aan de veroordeling tot rectificatie heeft voldaan. Inmiddels is werknemer weer aan het werk. Werkgeefster is aangemerkt als een 'Sevezo zorgbedrijf' waardoor het bedrijf onder verscherpt toezicht is geplaatst. Om het veiligheidsbewustzijn te vergroten en om onder het toezicht uit te komen heeft werkgeefster een plan opgesteld en kosten noch moeite gespaard. Volgens werkgeefster pakt werknemer zijn rol onvoldoende op, neemt hij geen verantwoordelijkheden en vertoont hij weerstand. Werkgeefster mist bij hem motivatie en veranderbereidheid om zich in te spannen voor het verhogen van de veiligheid op de terminal. Er ontbreekt bij werknemer zelfreflectie en hij heeft een negatieve en remmende invloed op de teamdynamiek. Hierdoor is alle vertrouwen in een vruchtbare samenwerking verloren gegaan en kan van werkgeefster in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten, aldus werkgeefster. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover benoemd is waar het bij werknemer werkelijk aan zou schorten, is dat niet onderbouwd met onderliggende stukken en blijkt er ook niet uit dat werknemer hierop aangesproken is en dat hem gelegenheid geboden is hierin verbetering te brengen. Ook is niet gekeken of er elders binnen de organisatie een andere passende functie is, die werknemer zou kunnen verrichten, al dan niet met behulp van scholing. Als een werknemer ongeschikt is voor de bedongen arbeid wordt dat verwacht; als een werknemer verwijtbaar handelt of nalaat niet, maar ten aanzien van beide situaties staat niet vast dat daarvan sprake is, want voldoende onderbouwing, opgesteld in de periode waarin er nog geen conflict was, ontbreekt. Ter zitting is van de zijde van werkgeefster erkend dat er geen sprake

is van een veiligheidsincident waarbij werknemer betrokken is geweest. Te kennen is gegeven dat het werkgeefster te doen is om een cultuuromslag binnen het bedrijf en een verandering van denken in de organisatie in verband met het veiligheidsrisico, waarbij de positie van de shiftmanager cruciaal is. Daarnaar gevraagd is niet verklaard dat werknemer disfunctioneert. Wat het functioneren betreft is wel opgemerkt dat werknemer te veel taakgericht werkt en meer leiding zou moeten geven om de groep medewerkers in beweging te brengen. Meegedeeld is dat hierover gesproken is met werknemer, maar ter zitting is ook gezegd dat dit in het traject voorafgaand aan zijn op non-actiefstelling beter had gekund. Werknemer weerspreekt dat hij vóór november 2025 een gesprek heeft gehad over disfunctioneren. Hij voert aan dat de op non-actiefstelling voor hem als een verrassing kwam. Werknemer erkent dat hij soms taakgericht werkt, maar dat moet volgens hem ook gebeuren. Hij betwist dat hij niet over leiderschapskwaliteiten beschikt. Werknemer stelt dat hij het bedrijf een warm hart toedraagt. Dat laatste is in lijn met zijn positie als voorzitter van de GOR, waarin ook vrije tijd gaat zitten, zo heeft werknemer bevestigd. Gelet op het vorenstaande staat niet vast dat werknemer disfunctioneert als shiftmanager doordat hij het onderwerp veiligheid niet weet uit te dragen of het hem niet lukt het veiligheidsbewustzijn te vergroten bij zijn mensen. Evenmin staat vast dat hij op dit onderwerp weerstand biedt. Het kan misschien zo zijn dat werknemer minder vlot meegaat dan andere managers in een gewenste cultuuromslag, maar mensen verschillen nu eenmaal; de één is ook proactiever dan de ander; dat gegeven levert niet zonder meer een basis op voor op non-actiefstelling en uiteindelijk een ontbinding. De verstandhouding is nog niet lang verstoord, want eigenlijk pas vanaf de op non-actiefstelling eind november 2025, en kan hersteld worden, zodanig dat werknemer goed kan functioneren in het middenkader waarin zijn functie zich bevindt. Eventueel kan alsnog mediation beproefd worden. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10185

Zaaknummer: 12065990 VZ VERZ 26-217

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: E.H. de Joode en M.J. Aantjens

Wetsartikelen: 7:671b lid 2 BW