

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet van werknemer was rechtsgeldig, omdat hij ondanks herhaalde waarschuwingen, loonsancties en aangeboden oplossingen structureel weigerde mee te werken aan zijn re-integratie en werkhervatting.

Feiten

Werknemer is sinds 2016 bij Albert Heijn in dienst. Sinds 22 mei 2023 vervult hij de functie van shiftleader. Op 2 maart 2025 en 14 mei 2025 is werknemer aangesproken op de wijze waarop hij uitvoering gaf aan zijn werkzaamheden en zijn communicatie daarover. Op grond van de bevindingen heeft Albert Heijn hem twee weken geschorst vanwege het vermoeden van urenfraude. Albert Heijn heeft hem op 19 mei 2025 een officiële waarschuwing gegeven wegens het handelen in strijd met de binnen Albert Heijn geldende procedures waaronder de regels over werktijden, aanwezigheid en urenregistratie. Op 23 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Albert Heijn heeft hem gewezen op het verzuimprotocol. Ook is hij gewaarschuwd dat het loon wordt opgeschort als hij niet voor of op 3 juni 2025 contact zou opnemen. De Arbodienst heeft op 12 juni 2025 geoordeeld dat bij werknemer sprake is van een medisch objectieveerbare aandoening met beperkingen ten aanzien van eigen arbeid, die deels werkgerelateerd zijn. De Arbodienst adviseerde om gesprekken te voeren over de werkgerelateerde problematiek omdat die een positieve bijdrage kunnen leveren aan zijn belastbaarheid en re-integratie.

Naar aanleiding van dit advies heeft Albert Heijn werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 8 juli 2025. Aangegeven is dat zijn loonbetaling stopgezet zou worden als hij niet zou komen. Werknemer is niet op het gesprek verschenen waarna de loonbetaling is stopgezet. Op 25 augustus 2025 heeft een telefonisch consult met de bedrijfsarts plaatsgevonden. Op 5 september 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende over de werkgerelateerde problematiek. De loonbetaling is vanaf 5 september 2025 hervat. Werknemer is op 16 september 2025 niet gekomen waarna Albert Heijn een nieuwe loonstop heeft ingesteld. Op 21 september 2025 is werknemer niet verschenen om re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Op 15 november 2025 heeft werknemer gewerkt maar kwam hij drie kwartier te laat. Op 16 november 2025 en 23 november 2025 heeft hij, om aan zijn contracturen te komen, langer gewerkt dan waarvoor hij was ingepland. Dat is volgens de huisregels van Albert Heijn niet toegestaan: te laat komen mag niet worden gecompenseerd met langer doorwerken. Op 16 november 2025 heeft hij de winkel alleen afgesloten hetgeen ook in strijd met de huisregels is. Voor deze voorvallen heeft hij op 29 november 2025 een schriftelijke waarschuwing gekregen. Op 7 december 2025 heeft hij zich opnieuw ziekgemeld.

Er zijn belafspraken gemaakt op 16, 17, 18 en 19 december 2025. Werknemer was geen van die data bereikbaar waarna het loon opnieuw is stopgezet. De bedrijfsarts heeft werknemer op 5 januari 2026 volledig arbeidsgeschikt verklaard. Wel moest volgens de bedrijfsarts een gesprek plaatsvinden over de werkgerelateerde problematiek. De leidinggevende heeft werknemer diverse malen gevraagd naar zijn beschikbaarheid voor een gesprek hierover. Werknemer heeft hierop geantwoord dat hij 'allesbehalve beschikbaar' was en heeft geen voorstel voor een andere datum gedaan. Op 25 januari 2026 verscheen hij niet op het werk. Albert Heijn heeft hem bij brief van 27 januari 2026 mediation en/of vrijwillige overplaatsing aangeboden. Op 10 februari 2026 heeft Albert Heijn hem nogmaals mediation aangeboden. Werknemer heeft niet op het aanbod gereageerd. Op 31 januari 2026 heeft werknemer zich ziek gemeld bij de shiftleader. Werknemer is op 1 februari 2026 niet op het werk verschenen. Albert Heijn heeft hem daarna nogmaals gewaarschuwd dat hij moest komen. Werknemer kwam niet op 7 februari 2026 waarna Albert Heijn hem opnieuw heeft opgeroepen om op 8 februari 2026 wel te komen. Op 8 februari 2026 is werknemer evenmin komen werken. Daarna is hij opgeroepen om op 14 februari 2026 te komen. Meegedeeld is dat het niet verschijnen tot arbeidsrechtelijke maatregelen zou leiden. Werknemer is op 14 februari 2026 niet komen werken. Bij brief van 15 februari 2026 heeft Albert Heijn hem geschorst. Op 16 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het niet nakomen van gemaakte afspraken over werkhervatting en/of re-integratie en/of structureel weigeren (re-integratie)werkzaamheden te verrichten. Werknemer verzoekt om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en Albert Heijn te veroordelen tot onder meer doorbetaling van het loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet in dit geval gerechtvaardigd is. Vaststaat dat werknemer bij herhaling heeft verzuimd om de in het kader van het re-integratietraject gegeven instructies van Albert Heijn op te volgen. Werknemer heeft de verplichtingen die hij op grond van het re-integratietraject had dan ook in ernstige mate geschonden. De redenen die werknemer daarvoor stelt te hebben overtuigen niet. Werknemer ervaarde sinds die tijd een arbeidsconflict met zijn leidinggevende. De leidinggevende heeft hem echter meerdere keren uitgenodigd voor een gesprek hierover zoals de bedrijfsarts had geadviseerd. Het is aan werknemer zelf te wijten dat dit gesprek niet meteen heeft plaatsgevonden: oproepen daarvoor en uitnodigingen om beschikbare data door te geven heeft hij meerdere malen genegeerd. Werknemer heeft verder aangevoerd dat het gezien de verhouding met zijn leidinggevende niet mogelijk was om in het eigen filiaal te re-integreren. Vast staat echter dat Albert Heijn werknemer in oktober 2025 overplaatsing naar een ander filiaal heeft aangeboden maar dat aanbod heeft werknemer afgewezen, naar eigen zeggen omdat hij dan meer reistijd zou hebben en omdat in dat filiaal iemand werkte waar hij niet mee kon opschieten. Overigens heeft Albert Heijn hem in januari 2026 nogmaals overplaatsing voorgesteld. Op dit voorstel heeft werknemer echter niet gereageerd. Albert Heijn heeft hem dus twee keer de mogelijkheid gegeven om voor een andere leidinggevende te werken maar daarvan heeft werknemer geen gebruik gemaakt. Daarnaast heeft Albert Heijn twee keer mediation aangeboden. Ook daar is werknemer niet op ingegaan. Dit alles leidt tot

de conclusie dat Albert Heijn veel pogingen en voorstellen heeft gedaan om het gestelde conflict op te lossen. Het had op de weg van werknemer gelegen om daarvan gebruik te maken. Aangezien hij dat niet heeft gedaan kan hij zich niet op het standpunt stellen dat re-integratie onder deze leidinggevende niet mogelijk was. Aangezien de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf 6 februari 2026 wel weer in staat was om zijn werkzaamheden op te pakken, had werknemer aan de oproepen om aan het werk te gaan moeten voldoen. Hoewel Albert Heijn werknemer tot drie keer toe heeft gemaild dat hij op het werk werd verwacht en hem heeft gewaarschuwd voor de consequenties als hij dat niet zou doen, is hij niet verschenen. Dit valt werknemer ernstig aan te rekenen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat een minder vergaande maatregel op zijn plaats was geweest. Albert Heijn heeft tot drie keer toe een loonsanctie opgelegd. Dat heeft het gedrag van werknemer echter niet beïnvloed: meteen na hervatting van het loon veronachtzaamde hij opnieuw de instructies. Bij de vraag of de geconstateerde gedragingen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, moeten de persoonlijke omstandigheden worden betrokken. Vast staat dat een ontslag op staande voet nadelige gevolgen voor werknemer heeft. Deze gevolgen kunnen echter niet afdoen aan de ernst van de gestelde feiten. Dat betekent dat er sprake is van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag op staande voet is dan ook terecht gegeven wat betekent dat de verzochte verklaring voor recht en de nevenverzoeken worden afgewezen en dat het voorwaardelijk ingestelde zelfstandige tegenverzoek niet besproken hoeft te worden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:21258

Zaaknummer: 12182158 RP VERZ 26-50464

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: Z.A. Leering en N. Bağcı-Çiçek

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:660a BW, 7:677 BW en 7:678 BW