

RECHTSPRAAK

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst door werkneemster is opgezegd.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2018 in dienst getreden bij Medsen apotheek Jassies B.V. (hierna: Medsen). Medio 2022 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan en heeft vervolgens bevallingsverlof genoten. Op 19 december 2022 heeft werkneemster aansluitend ouderschapsverlof opgenomen. Op 16 januari 2023 krijgt werkneemster het verzoek om te tekenen voor het budget van haar apotheek voor 2023. Op 24 januari 2023 heeft werkneemster verzocht om terugkoppeling op haar verzoek en aangegeven dat zij heeft begrepen dat het bij de apotheek niet onder controle is. Op 26 januari 2023 krijgt werkneemster bericht dat de opname van het ouderschapsverlof akkoord is. Het ouderschapsverlof is ingegaan per 24 februari 2023. Vanaf 10 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vervolgens is tussen partijen gecorrespondeerd over het al dan niet doorlopen van het betaald ouderschapsverlof bij ziekte. Ook is tussen partijen gecorrespondeerd over de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten. Als gevolg van de overgang van de activiteiten van Medsen naar Benu Apotheken is werkneemster per 1 november 2023 van rechtswege in dienst getreden van Benu. In december 2023 heeft werkneemster per e-mail vragen gesteld aan een contactpersoon bij Benu over de aan haar aangeboden nieuwe arbeidsovereenkomst, over de verschillen tussen de bestaande en de nieuwe overeenkomst onder meer ter zake van de bonus, de toepasselijkheid van de Cao apothekers in dienstverband, de dienstvergoeding en doorbetaling bij ziekte en verlof inclusief vakantiegeld. Van 22 december 2023 tot en met 10 april 2024 heeft werkneemster opnieuw zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten. Vanaf 10 april 2024 is werkneemster gestart met re-integratie. Op 3 maart 2025 heeft werkneemster zich hersteld gemeld. Op 31 maart 2025 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd. Benu is akkoord gegaan met een einde van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025. Werkneemster verzoekt om Benu te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 20.582 en een billijke vergoeding van € 40.000 bruto.

Oordeel

Het gaat in dit geding om de vraag of de arbeidsovereenkomst van partijen als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Benu door werkneemster is opgezegd. Werkneemster heeft allereerst betoogd dat Benu onvoldoende voortvarend heeft gereageerd op haar vragen over onder meer ouderschapsverlof, de nieuwe arbeidsovereenkomst, dienstenvergoedingen en bonus over 2024. De kantonrechter oordeelt

dat Benu voor het beantwoorden van sommige vragen inderdaad veel tijd nodig had. De kantonrechter ziet echter geen reden om uit te gaan van onwil bij de afdeling HR als het gaat om de contacten met werkneemster. Dat een aantal van de vorderingen, bijvoorbeeld over de dienstenvergoeding, pas na maanden werden betaald, is vervelend. Het leidt echter niet tot de conclusie dat Benu ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarnaast heeft werkneemster aangevoerd dat Benu tekort is geschoten in haar verplichtingen bij de re-integratie. Ook daarin volgt de kantonrechter haar niet. Dat er iets mis ging bij de verwerking van de administratie van de urenopbouw is wederom vervelend, maar doet niet af aan het resultaat. Dat het UWV Benu een keer per e-mail heeft benaderd maar daarop geen reactie kreeg, kan niet worden aangemerkt als een verwijtbaar gebrek aan medewerking aan een deskundigenonderzoek. De kantonrechter oordeelt verder dat de omstandigheid dat werkgever tijdens het eerste zwangerschapsverlof het verzoek deed aan werkneemster om het budget voor het komende jaar goed te keuren, niet zo vreemd is gezien de verantwoordelijke functie die werkneemster bekleedde en de verwachting op dat moment dat zij later dat jaar weer terug zou zijn op de werkvloer. Dat Benu door dit te vragen over de schreef is gegaan en indirect heeft bijgedragen aan de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, is naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond. Werkneemster heeft zelf verklaard dat een combinatie van privéomstandigheden en werkomstandigheden debet was aan haar ziekmelding. Het verzoek van werkneemster om een transitievergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:7383

Zaaknummer: 11773269 EJ VERZ 25-137

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: N.Y. Solisa, R.J.T. Zusterzeel en T. Bouwman

Wetsartikelen: 7:673 BW