

RECHTSPRAAK

Zweminstructrice heeft recht op billijke vergoeding van € 5.000 vanwege onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft schuldeisers van werkneemster betaald; werkneemster dient dit bedrag (na verrekening met vergoeding voor overuren) terug te betalen.

Feiten

Werkneemster is in maart 2021 als zweminstructrice in dienst getreden bij een zwemschool (hierna: werkgeefster). Op 8 mei 2024 heeft werkgeefster in een e-mailbericht geschreven dat zij die ochtend in totaal € 1.293,35 aan openstaande rekeningen van werkneemster heeft betaald, dat zij de betaling voor de in de maanden februari tot en met april gemaakte 44,5 overuren van € 568,26 netto heeft ingehouden en dat het nog openstaande bedrag van € 725,09 zal worden verrekend met komende overuren. Op 7 juni 2024 heeft werkgeefster haar werknemers medegedeeld dat de verhuurder het huurcontract voor het zwembad niet na 31 december 2024 wil verlengen en dat werkgeefster daarom per 1 januari 2025 haar activiteiten zal beëindigen. Werkneemster heeft zich op 9 juli 2024 bij werkgeefster ziekgemeld. Werkgeefster heeft werkneemster met een brief van 16 juli 2024 ontslagen met ingang van 1 augustus 2024. De kantonrechter heeft het aan werkneemster gegeven ontslag (op staande voet) niet rechtsgeldig geacht en aan werkneemster toegewezen het loon over juli 2024, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De door werkneemster gevorderde vergoeding van overuren en billijke vergoeding zijn als onvoldoende onderbouwd afgewezen. De door werkgeefster verzochte vergoeding van € 4.569,60 wegens voor werkneemster betaalde schulden is toegewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Het hof ziet, gelet op het onterechte ontslag op staande voet, aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding. Het hof acht een billijke vergoeding van € 5.000 bruto billijk en geboden en onderbouwt dit als volgt. Het is weinig aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2025 had blijven voortbestaan. Het staat immers vast dat aan werkgeefster de huurovereenkomst voor het zwembad per 1 januari 2025 was opgezegd en dat zij per die datum haar onderneming wilde beëindigen. In hoger beroep is ook gebleken dat de

onderneming van werkgeefster per 1 januari 2025 is beëindigd. Het hof gaat er dan ook van uit dat – het ontslag weggedacht – de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden per 1 januari 2025 zou zijn beëindigd. Anders dan werkneemster meent, stond haar arbeidsongeschiktheid daar niet per definitie aan in de weg. Werkneemster heeft in hoger beroep gesteld te verwachten dat zij na herstel van een geplande medische ingreep zal hervatten in een baan in de zorg waarvoor zij al is aangenomen. Het hof houdt er voorts rekening mee dat werkneemster bij een ontslag per 1 januari 2025 een hogere transitievergoeding zou zijn toegekomen. Verder acht het hof voor de berekening van de billijke vergoeding relevant dat werkneemster in verband met het ontslag per 1 augustus 2024 al een vergoeding voor onregelmatig ontslag is toegekend.

Vergoeding voor betaalde schulden en overuren

Werkgeefster heeft vanaf februari 2022 ruim € 5.000 aan schuldeisers van werkneemster betaald. Werkneemster dient dat bedrag terug te betalen. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat werkneemster in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat het overgrote deel van dat bedrag al door verrekening aan werkgeefster is terugbetaald. Werkneemster dient nog een restant van € 1.060,89 netto aan werkgeefster te voldoen. Hierop dient in mindering te worden gebracht het netto-equivalent van het door werkgeefster voor 27,75 overuren verschuldigde brutobedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3617

Zaaknummer: 200.351.136/01

Rechters: W.F. Boele, J.H. Kuiper en C.W. Inden

Advocaten: J.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:681 BW