

RECHTSPRAAK

## Dela Uitvaartverzorging/werkneemster

***Afwijzing ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren. Dat werkneemster eerst in dienst is geweest van holding als statutair directeur en vervolgens als stafmedewerker in dienst is getreden van werkmaatschappij, leidt niet tot opvolgend werkgeverschap.***

Werkneemster is sinds 1 juli 2009 voor onbepaalde tijd in dienst van Dela Uitvaartverzorging in de functie stafmedewerker. In de periode tot 1 juli 2009 is zij in dienst geweest van Dela Holding. De arbeidsovereenkomst tussen Dela Holding en werkneemster is per 30 juni 2009 met wederzijds goedvinden geëindigd. Tot december 2013 heeft werkneemster bij Dela Uitvaartverzorging (hierna: Dela) de functie stafmedewerker vervuld. Zij heeft in deze functie steeds goed gefunctioneerd. Als gevolg van een reorganisatie is zij met ingang van december 2013 herplaatst in de functie locatiemanager. Op 25 september 2014 is werkneemster geschorst, kort samengevat omdat Dela niet tevreden is over het functioneren van werkneemster. In de onderhavige procedure verzoekt Dela ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Er zijn geen andere passende functies beschikbaar. Dela is bereid een vergoeding met C=1 te betalen, waarbij ervan wordt uitgegaan dat het dienstverband is aangevangen op 1 juli 2009. Werkneemster betwist dat sprake is van disfunctioneren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het disfunctioneren is onvoldoende aannemelijk gemaakt. Dela heeft geen verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken na 2013 overgelegd. Het staat wel vast dat werkneemster bij Dela aan de orde heeft gesteld dat zij haar taken niet binnen 28 uur per week kon vervullen en dat partijen daarom in oktober 2014 hebben afgesproken dat werkneemster tijdelijk slechts verantwoordelijk zou zijn voor de aansturing van één vestiging. Niet aannemelijk is gemaakt dat op 25 november 2014 sprake was van een onhoudbare situatie, zodat werkneemster moest worden vrijgesteld van werkzaamheden. Ook is niet aannemelijk dat werkneemster nooit aan de gestelde functie-eisen zou kunnen voldoen en dat er geen andere passende functie voor haar beschikbaar is. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Ten aanzien van het gewogen aantal dienstjaren voor het berekenen van een vergoeding conform de kantonrechtersformule wordt ten overvloede het volgende overwogen. Werkneemster is tot 1 juli 2009 in dienst geweest van de holding als statutair directeur. De stelling van werkneemster dat zij van juni 2005 tot 1 juli 2009 tevens in dienst is geweest van de werkmaatschappij wordt niet gevolgd. Het gewogen aantal dienstjaren moet derhalve worden berekend vanaf 1 juli 2009. Het beroep op opvolgend werkgeverschap faalt. Tussen de holding en de werkmaatschappij is wel sprake van 'zodanige

banden' dat de ervaring met werkneemster van de een kan worden toegerekend aan de ander. De functie van stafmedewerker is echter zo anders dan de functie van statutair directeur dat niet gezegd kan worden dat voor vervulling van die functies wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden zijn vereist. Daar komt nog bij dat de positie van een statutair directeur die tevens 49% van de aandelen houdt ook voor wat betreft de gezagsverhouding niet vergelijkbaar is met de positie van een gewone werknemer. Ook dat staat in de weg aan het aannemen van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 25-02-2015

**Zaaknummer:** 3789796 AE VERZ 15-11 AP/1183