

10. AFSPIEGELINGSBEGINSEL**Inleiding**

Het afspiegelingsbeginsel is het verplichte criterium om bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen te bepalen welke werknemer binnen een categorie uitwisselbare functies voor ontslag moet worden voorgedragen. Het komt er samengevat op neer dat het personeel per categorie uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en binnen een leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking komt.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel vindt plaats met gebruikmaking van objectieve gegevens zoals functie, leeftijd en datum indiensttreding. Ontslagselectie op grond van kwaliteit is niet mogelijk. Wel is er een beperkt aantal mogelijkheden om van het afspiegelingsbeginsel af te wijken, bijvoorbeeld als een werknemer onmisbaar is. De afwijkingsmogelijkheden worden behandeld in de hoofdstukken 17 tot en met 19.

Dit hoofdstuk geeft concrete regels voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Diverse vragen worden beantwoord. Bijvoorbeeld: hoe wordt de peildatum bepaald, welke werknemers moeten bij het afspiegelen worden meegenomen, en hoe zit het met werknemers waarvoor een opzegverbod geldt (bijv. ziekte of zwangerschap)?

Vervolgens is een stappenplan opgenomen en zijn enkele rekenvoorbeelden uitgewerkt.

Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Toetsingskader
2. Afspiegeling
3. Afwijking van afspiegeling
4. Peildatum
5. Volgorde ontslag
 - a. Algemene regels
 - b. Toelichting flexibele arbeidskrachten
 - c. Personeelsoverzicht
 - d. Dienstverbanden die binnen 26 weken eindigen
6. Civielrechtelijk opzegverbod
7. Een niet boventallige werknemer neemt zelf ontslag
8. Beëindiging persoonsgebonden subsidie
9. Stappenplan
10. Rekenvoorbeelden
11. Voorbeeld personeelsoverzicht

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

1. Toetsingskader

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde geldt het afspiegelingsbeginsel. Een keuze voor anciënniteit of een ander selectie criterium, bijvoorbeeld kwaliteit, is niet mogelijk.

Artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit¹ bepaalt:

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.

Ook het schoonmaakbedrijf en de uitzendsector² dienen het afspiegelingsbeginsel toe te passen.

2. Afspiegeling

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Afspiegeling is *niet* aan de orde als een unieke functie (een functie die slechts door één werknemer wordt bekleed) komt te vervallen. Evenmin is afspiegeling aan de orde bij een categorie uitwisselbare functies die geheel komt te vervallen. Immers alle werknemers binnen deze categorie uitwisselbare functies moeten dan afvloeien. Alleen de bedrijfseconomische redenen en de mogelijkheid tot herplaatsing van de aan deze functies verbonden werknemers worden dan getoetst.

3. Afwijking van afspiegeling

Van het afspiegelingsbeginsel kan in een aantal gevallen (bij zwaarwegende redenen) worden afgeweken, te weten:

- op grond van de hardheidsclausule. Alleen uitzendwerkgevers en andere werkgevers die werknemers onder toezicht en leiding van een derde te werk hebben gesteld, kunnen hier een beroep op doen³;
- bij een onmisbare werknemer⁴;
- indien een werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt⁵.

Een beroep op een afwijkingsmogelijkheid dient altijd adequaat te worden gemotiveerd en onderbouwd. Een door UWV toegestaan beroep heeft in beginsel tot gevolg dat de eerstvolgende werknemer met het kortste dienstverband binnen de betreffende leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt. Zie rekenvoorbeeld 5 voor het geval de leeftijdsgroep is uitgeput.

¹ Gewijzigd bij Besluit van 6 december 2005 Directie Arbeidsverhoudingen, nr. AV/IR/2005/97604, *Stcrt.* 2005, nr. 242 p. 24.

² Zie hoofdstuk 15: *Ontslagen in de uitzendsector (Bijlage B)*.

³ Zie hoofdstuk 17: *Hardheidsclausule*.

⁴ Zie hoofdstuk 18: *Onmisbare werknemer*.

⁵ Zie hoofdstuk 19: *Zwakke arbeidsmarktpositie*.

4. Peildatum

Een reorganisatie is een dynamisch proces, waarbij het personeelsbestand voortdurend wijzigt. Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen toepassen, is het hanteren van een objectiveerbare peildatum noodzakelijk. Op de peildatum wordt als het ware een foto gemaakt van het personeelsbestand van de bedrijfsvestiging. Het personeelsbestand op de peildatum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de vaststelling van de ontslagvolgorde.

Voor UWV is de *peildatum* de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend, tenzij een eerdere objectiveerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd.

Aan grote reorganisaties gaat dikwijls een behoorlijke voorbereidingstijd vooraf (werknemers en vakorganisaties worden ingelicht, de ondernemingsraad wordt om advies gevraagd, er wordt een melding collectief ontslag gedaan et cetera). Al deze stappen hebben dikwijls tot gevolg dat er reeds vele mutaties in het personeelsbestand plaatsvinden vóórdat er überhaupt een ontslagaanvraag wordt ingediend. Het personeelsbestand is derhalve, zeker op deze momenten, een dynamisch geheel. Als de werkgever tot aan de dag van indiening van de ontslagaanvraag rekening moet houden met deze mutaties, verandert dikwijls ook per dag wie voor ontslag moet(en) worden voorgedragen. Dit veroorzaakt onrust onder het personeel en leidt er toe dat de werkgever voortdurend zijn lijst met voor ontslag voor te dragen werknemers moet aanpassen, met als gevolg dat de werkgever geen gericht herplaatsingsbeleid kan voeren. Om die redenen mag de werkgever redelijkerwijze de peildatum stellen op een objectiveerbaar moment, gelegen vóór de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend. Dit kan bijvoorbeeld de datum van de melding in het kader van de Wet melding collectief ontslag zijn, maar onder omstandigheden kan dit ook de datum van de boventalligheidsverklaring zijn, waarna een herplaatsings- of mobiliteitstraject gaat lopen.

Voor het schoonmaakbedrijf en de uitzendsector gelden afwijkende regelingen voor afspiegeling en het daarbij in acht te nemen personeelsbestand. Dit heeft gevolgen voor de peildatum.

Voor het *schoonmaakbedrijf* geldt als peildatum de datum waarop het schoonmaakproject wordt beëindigd of ingekrompen, tenzij een eerdere objectiveerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd. Dit kan de datum zijn waarop de ontslagaanvragen worden ingediend.

Voor de *uitzendsector* geldt als peildatum de datum waarop de inleenopdracht wordt beëindigd, tenzij een eerdere objectiveerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd.

5. Ontslagvolgorde

a. Algemene regels

Uitgangspunt is dat aan vaste werknemers⁶ een grotere rechtsbescherming toekomt dan aan flexibele medewerkers. Dit uitgangspunt brengt mee dat vaste werknemers bij een personeelsinkrimping om bedrijfseconomische redenen pas voor ontslag in aanmerking komen als de werkgever achtereenvolgens eerst afscheid heeft genomen van onder meer:

1. Uitzendkrachten, gedetacheerden, oproepkrachten en werknemers die van een andere bedrijfsvestiging worden ingeleend. Aannemelijk moet zijn dat de werkgever allereerst afscheid neemt van de uitzend- en detamedewerkers en dat hij oproepkrachten niet meer oproept dan wel tot het minimum waartoe hij juridisch verplicht is (min-max). De inleenovereenkomsten voor werknemers die van een andere bedrijfsvestiging zijn ingeleend, moeten worden opgezegd; deze ingeleende werknemers vallen dan terug naar hun eigen bedrijfsvestiging.

⁶ Werknemer in het kader van het BBA is niet alleen degene die op basis van een arbeidsovereenkomst / dienstverband met de werkgever werkzaam is, maar ook hij die op basis van een arbeidsverhouding werkzaam is: zie verder paragraaf 1 van Hoofdstuk 1: *Toepassingsbereik BBA*.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

2. Werknemers die werkzaam zijn op basis van een tijdelijke arbeidsverhouding die binnen 26 weken na datum indiening ontslagaanvraag van rechtswege eindigt. Aannemelijk moet zijn dat de arbeidsverhouding met deze tijdelijke werknemers niet wordt verlengd.

Pas daarna komen de werknemers met een tijdelijke arbeidsverhouding die na meer dan 26 weken na datum indiening van de ontslagaanvraag van rechtswege eindigt, en de werknemers met een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd voor ontslag in aanmerking. Deze groep komt pas voor ontslag in aanmerking nadat van groep 1 en 2 afscheid is genomen.

Afwijking van het uitgangspunt dat aan vaste werknemers een grotere rechtsbescherming toekomt dan aan flexibele medewerkers, is toegestaan als de werkgever aannemelijk maakt dat sprake is van structurele fluctuaties in het werkaanbod en voldaan is aan alle specifieke vereisten, zoals uitgewerkt in paragraaf 6 van Hoofdstuk 7: *Bedrijfsseconomische redenen*.

b. Toelichting flexibele medewerkers

Het bovenstaande betekent dat de werkgever eerst afscheid moet nemen van medewerkers die weliswaar in of vanuit zijn bedrijfsvestiging werkzaam zijn maar met wie hij zelf geen arbeidsverhouding heeft dan wel die hun standplaats in een andere bedrijfsvestiging hebben.

Oproepkrachten worden gerekend tot de flexibele medewerkers omdat zij alleen worden opgeroepen als er werk is, en geen loon verschuldigd is als er geen werk is. Dit betekent dat van de werkgever redelijkerwijs verwacht mag worden dat hij oproepkrachten niet meer oproept, voorzover ze werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar wordt ingekrompen. Als de werkgever verklaart deze oproepkrachten in de toekomst niet meer op te roepen, dan blijven zij bij de afspiegelingsberekening buiten beschouwing.

Bij een min-max contract is sprake van een samengesteld oproepcontract. Het contract bevat een flexibel en een vast deel (minimumgarantie-uren). In afwijking van het hiervoor genoemde (zuivere) oproepcontract kan de werkgever de bedongen minimumuren niet vrijelijk beëindigen. Voor dat deel van het contract zal zelfstandig volgens de systematiek van deze paragraaf beoordeeld moeten worden of de werknemer voor ontslag in aanmerking moet worden gebracht. Dat kan betekenen dat de oproepkracht voor het vaste deel van het oproepcontract moet worden meegenomen bij de afspiegelingsberekening.

c. Personeelsoverzichten

De werkgever dient een compleet personeelsoverzicht te verstrekken van zijn flexibele medewerkers (groep 1) onder vermelding van de naam en de functie. Duidelijk moet zijn dat de werkgever allereerst van hen afscheid neemt, voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar wordt ingekrompen. Daarvoor is geen toestemming van UWV nodig. Deze flexibele medewerkers blijven *buiten* de afspiegelingsberekening.

Daarnaast is een personeelsoverzicht nodig van de werknemers die een vaste of tijdelijke arbeidsverhouding met de werkgever hebben en die werkzaam zijn in of vanuit de bedrijfsvestiging waar de personeelsinkrimping plaatsvindt. Dit overzicht vermeldt ten minste hun naam, functie, geboortedatum en datum indiensttreding. Bij functies waarin krimp plaatsvindt, worden de werknemers ingedeeld in de leeftijdsgroepen. De voor ontslag voorgedragen werknemers dienen te worden gemarkeerd. Het personeelsoverzicht moet een compleet overzicht bieden en mag zich niet beperken tot personen werkzaam in de functies waarin de krimp plaatsvindt. Dit overzicht is de basis voor het maken van de afspiegelingsberekening. Een voorbeeld van een personeelsoverzicht is aan het eind van dit hoofdstuk opgenomen.

Bij de vaststelling van de ontslagvolgorde in een te krimpen categorie uitwisselbare functies moeten alle voor de afspiegelingsberekening in aanmerking te nemen werknemers, die op de peildatum in deze functie werkzaam zijn, worden meegenomen. Dit geldt ook voor bijvoorbeeld zieke werknemers of werknemers met een tijdelijk dienstverband. Vervolgens is het de vraag hoe deze krimp wordt verdeeld over de in deze functie werkzame personen.

d. Arbeidsverhoudingen die binnen 26 weken na indiening ontslagaanvraag eindigen

Het is mogelijk dat voor een werknemer vaststaat dat de arbeidsverhouding binnen 26 weken na indiening van de ontslagaanvraag op een andere wijze tot een einde komt. Daardoor komt een

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

arbeidsplaats vrij die niet zal worden opgevuld door de werkgever.⁷ De totale noodzakelijke krimp dient dan ook in de eerste plaats te worden gerealiseerd door de werknemers van wie vaststaat dat zij binnen 26 weken na indiening van de ontslaaanvraag anderszins zullen vertrekken. Voor een correcte verdeling van de krimp over alle leeftijdsgroepen binnen een categorie uitwisselbare functies moeten deze werknemers worden meegeteld. Het gaat er immers om dat de leeftijdsopbouw voor en na de krimp verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. De wijze van vertrek (gedwongen of bijvoorbeeld door zelf ontslag te nemen) is niet van belang.

Het gaat dan onder meer om de werknemer:

- die een tijdelijk dienstverband heeft dat van rechtswege eindigt;
- die vervroegd uittreedt of pensioengerechtigd wordt;
- van wie het dienstverband via de kantonrechter wordt ontbonden;
- die zelf heeft opgezegd, maar van wie de opzegtermijn nog niet is afgelopen;
- van wie het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd;
- van wie het dienstverband om een andere reden is opgezegd.

De resterende krimp wordt bereikt door werknemers - werkzaam binnen deze categorie uitwisselbare functies - bij UWV voor ontslag voor te dragen.

6. Civielrechtelijk opzegverbod

Het is mogelijk dat op basis van afspiegelingsberekening een werknemer voor ontslag in aanmerking komt waarvan de arbeidsverhouding niet kan worden opgezegd. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen bij een civielrechtelijk opzegverbod (de werknemer is bijvoorbeeld nog geen twee jaar arbeidsongeschikt) of een contract voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid. Het Ontslagbesluit laat niet toe dat UWV rekening houdt met de vraag of de arbeidsverhouding daadwerkelijk kan worden opgezegd.⁸ Ongeacht of de arbeidsverhouding kan worden opgezegd, dient de werkgever per leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag voor te dragen. Het is derhalve niet mogelijk om een andere werknemer, waarvan de arbeidsverhouding wel kan worden opgezegd, in de plaats van deze werknemer voor ontslag voor te dragen.⁹

7. Een niet boventallige werknemer neemt zelf ontslag

Het is mogelijk dat na de peildatum (en dus na de vaststelling van de totale noodzakelijke krimp en de verdeling daarvan over de binnen de functie werkzame personen) het personeelsbestand om andere redenen kleiner wordt. Een niet boventallige werknemer neemt bijvoorbeeld zelf ontslag. In dat geval zijn er in de betreffende categorie uitwisselbare functies minder gedwongen ontslagen nodig. Welke voor ontslag voorgedragen werknemer heeft daar baat bij? Met andere woorden: voor welke werknemer kan de ontslaaanvraag worden ingetrokken?

Eerst wordt gekeken naar de leeftijdsgroep waarbinnen de niet boventallige, vertrekkende werknemer zit. De voor ontslag voorgedragen werknemer met de langste arbeidsverhouding in deze leeftijdsgroep komt dan niet langer voor ontslag in aanmerking. Zit in deze leeftijdsgroep geen voor ontslag voorgedragen werknemer (meer) dan brengt een redelijke uitleg van het afspiegelingsbeginsel mee dat de leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een voor ontslag voor te dragen werknemer nu een werknemer minder hoeft te leveren. De ontslaaanvraag voor de werknemer met het langste dienstverband uit deze leeftijdsgroep dient te worden ingetrokken. Komen twee of meer leeftijdsgroepen gelijk in aanmerking, dan moet de ontslaaanvraag worden ingetrokken van de werknemer die het langste dienstverband heeft uit deze gezamenlijke leeftijdsgroepen.

⁷ Als werkgever de vacature wel opvult, dan is het aantal te vervallen arbeidsplaatsen kennelijk lager dan gesteld. De bedrijfseconomische redenen moeten dan opnieuw worden bekeken en er is een nieuwe afspiegelingsberekening noodzakelijk (er vervalt immers een arbeidsplaats minder).

⁸ Zie ook paragraaf 3 van hoofdstuk 1: *Toepassingsbereik BBA*.

⁹ Dit betekent niet dat werkgever voor een werknemer die niet kan worden opgezegd, een ontslagvergunning moet aanvragen. Dat kan onnodig belastend zijn als vooraf duidelijk is dat opzegging toch niet mogelijk is. Wel dient aannemelijk te zijn dat werkgever de betreffende arbeidsverhouding op zo kort mogelijke termijn beëindigt.

8. Beëindiging persoonsgebonden subsidie

UWV onderscheidt meerdere situaties. In de volgende voorbeelden worden twee hoofdvormen toelicht.

Voorbeeld 1

Een werkgever heeft drie werknemers in dienst. Zij verrichten gelet op hun mogelijkheden/beperkingen specifiek, additioneel werk. Hun functies zijn uitwisselbaar. De werkgever ontvangt voor alle drie een persoonsgebonden subsidie. De subsidie voor werknemer A wordt beëindigd. De werkgever dient daarom om bedrijfseconomische redenen een ontslagaanvraag in voor A.

De vraag is of het afspiegelingsbeginsel kan worden toegepast.

Artikel 4:2 van het Ontslagbesluit is niet voor deze specifieke situatie geschreven: toepassing van het afspiegelingsbeginsel zou in deze situatie tot een onredelijke uitkomst kunnen leiden.

Als A de hoogste afspiegelingsrechten heeft, zou de werkgever immers eerst de andere twee werknemers met een persoonsgebonden subsidie moeten ontslaan voordat hij A voor ontslag mag voordragen. Daarom toetst UWV de ontslagvoordracht van A in deze specifieke situatie aan art. 3:1 van het Ontslagbesluit (algemene redelijkheidsmaatstaf). Dat betekent dat UWV een afweging maakt van de belangen en mogelijkheden van de werkgever en de werknemer en op basis daarvan een beslissing op de ontslagaanvraag neemt, waarbij het afspiegelingsbeginsel niet aan het ontslag van A in de weg staat.

Voorbeeld 2

Werknemer C is bij een werkgever in dienst getreden in een specifieke, additionele functie die rekening houdt met zijn mogelijkheden/beperkingen. Ter compensatie ontvangt de werkgever een persoonsgebonden subsidie. Na enkele jaren heeft C zich ontwikkeld en verricht hij hetzelfde (reguliere) werk/dezelfde functie als werknemer D. Voor D ontvangt de werkgever geen persoonsgebonden subsidie.

Als gevolg van bedrijfseconomische redenen komt de arbeidsplaats van één van beide werknemers te vervallen. De werkgever dient een ontslagaanvraag in voor werknemer D. Op grond van het afspiegelingsbeginsel zou echter C voor ontslag in aanmerking komen. De werkgever stelt dat hij C niet wil ontslaan omdat dan twee werknemers ontslagen moeten worden: doordat bij ontslag van C de persoonsgebonden subsidie voor C en dus een (belangrijke) inkomstenbron vervalt, zal ook D ontslagen moeten worden.

UWV is van mening dat in deze situatie de gewone regels van artikel 4:2 van het Ontslagbesluit kunnen/moeten worden toegepast. C en D verrichten een uitwisselbare functie. Dat de werkgever voor C nog steeds een persoonsgebonden subsidie krijgt, is niet meer gebaseerd op zijn beperking/mogelijkheden of de specifieke, additionele functie. Er is dan ook geen goede reden om C en D voor de ontslagaanvraag anders te behandelen. Het gevolg dat nu twee werknemers in plaats van één ontslagen zouden moeten worden, is geen reden om het afspiegelingsbeginsel niet toe te passen. Als C op grond van het afspiegelingsbeginsel eerder voor ontslag in aanmerking komt, dient de ontslagaanvraag voor D te worden geweigerd.

Van belang is dus of de werknemer voor wie een persoonsgebonden subsidie wordt verstrekt, nog altijd werkzaam is in de specifieke, additionele functie of dat hij hetzelfde (reguliere) werk/dezelfde functie als een collega werknemer verricht. Dan is er aanleiding te beoordelen of deze functies uitwisselbaar zijn. Als de functies uitwisselbaar zijn, dan moet het afspiegelingsbeginsel onverkort over deze functies worden toegepast.

9. Stappenplan

Afspiegeling is niet eenvoudig en er komt veel bij kijken. Om een afvloeiing naar de verhouding van de leeftijdsgroepen van de categorieën uitwisselbare functies te bereiken, heeft UWV een stappenplan ontwikkeld. UWV volgt dit bij de beoordeling van een ingediende ontslagaanvraag. Dit wordt gevolgd door enkele uitgewerkte rekenvoorbeelden.

1. Stel de bedrijfsvestiging vast

Een bedrijfsvestiging is elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband.¹⁰

¹⁰ Zie hoofdstuk 11: *Bedrijfsvestiging*.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

2. *Stel het personeelsbestand vast op basis van het volledige overzicht van alle werknemers die op de peildatum bij de werkgever in dienst zijn én werkzaam zijn in of vanuit de bedrijfsvestiging waar de ontslagen vallen*

De peildatum wordt in paragraaf 4 toegelicht en het in acht te nemen personeelsbestand wordt in paragraaf 5 toegelicht.

3. *Stel de categorie uitwisselbare functies vast waarbinnen ontslagen vallen*

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.¹¹

4. *Stel vast hoeveel werknemers werkzaam zijn in deze categorie uitwisselbare functies*

Voor zover een werkgever is uitgegaan van fte's (full time equivalenten), dan moet dit door de werkgever worden omgerekend naar het aantal werknemers werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies.

5. *Stel vast in welke leeftijdsgroep deze werknemers zitten*

6. *Stel vast met hoeveel werknemers de categorie uitwisselbare functies moet inkrimpen*

Per categorie uitwisselbare functies dient de totale krimp te worden bepaald. Zie paragraaf 5 voor de verdeling van de krimp over de werknemers.

Voor zover een werkgever is uitgegaan van fte's (full time equivalenten), dan moet dit door de werkgever worden omgerekend naar het aantal voor ontslag voor te dragen werknemers werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies. Het aantal fte's kan afwijken van het aantal arbeidsplaatsen (dat zijn de fysieke werknemers) in deze categorie uitwisselbare functies. Dit doet zich voor als werknemers in deeltijd werkzaam zijn. Dit kan betekenen dat stap 7 en 8 meerdere keren moet worden gevolgd om tot het juiste aantal voor ontslag voor te dragen werknemers te komen.

7. *Deel het aantal werknemers binnen de leeftijdsgroep door het totaal aantal werknemers werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies en vermenigvuldig de uitkomst met het aantal werknemers waarmee de categorie uitwisselbare functies moet inkrimpen. Herhaal deze berekening voor elke leeftijdsgroep.*

Het afronden op één of twee cijfers achter de komma kan leiden tot een rekenkundig minder juiste uitkomst. Daarom wordt niet afgerond.

8. *Bepaal per leeftijdsgroep hoeveel werknemers voor ontslag in aanmerking komen*

Deze berekening levert soms een uitkomst op met een cijfer voor de komma en een of meerdere cijfers achter de komma (bijvoorbeeld 2,6). Het cijfer vóór de komma geeft het aantal werknemers uit die leeftijdsgroep aan dat in elk geval voor ontslag in aanmerking komt. Bij 2,6 komen in elk geval 2 werknemers uit die leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking.

Als de som van de hele cijfers voor de komma lager is dan de noodzakelijke krimp, dan levert de leeftijdsgroep met het hoogste cijfer achter de komma de eerstvolgende voor ontslag voor te dragen werknemer. Dit wordt herhaald met het eerst daarna komende hoogste cijfer achter de komma totdat het totaal aantal voor ontslag voor te dragen werknemers is bereikt. Zie de rekenvoorbeelden.

Per leeftijdsgroep komt zo het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen vast te staan. Vervolgens komt de werknemer met het kortste dienstverband binnen deze leeftijdsgroep als eerste voor ontslag in aanmerking.¹²

¹¹ Zie hoofdstuk 12: *Uitwisselbare functies*.

¹² Zie hoofdstuk 13: *Berekening duur dienstverband*.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Het kan voorkomen dat een categorie uitwisselbare functies in meerdere of wellicht alle leeftijdsgroepen evenveel werknemers telt. Uitgangspunt in die situaties is dat het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast tot waar dat mogelijk is. Voor zover op basis van afspiegeling de noodzakelijke inkrimping in een categorie uitwisselbare functies niet (geheel) kan worden bereikt, moet de (resterende) inkrimping op basis van redelijkheid over de leeftijdsgroepen worden verdeeld. Voor enkele situaties heeft UWV de redelijkheid al ingevuld. Zie de rekenvoorbeelden hierna.

Het kan voorkomen dat de binnen een leeftijdsgroep voor ontslag voor te dragen werknemer niet kan worden vastgesteld doordat twee of meer werknemers op dezelfde datum in dienst zijn getreden. Deze situatie kan zich ook voordoen bij gelijkvertegenwoordigde leeftijdsgroepen. Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt dan mee dat de werkgever een keuze maakt welke werknemer voor ontslag wordt voorgedragen.

10. Rekenvoorbeelden

De volgende rekenvoorbeelden zijn opgenomen:

1. Standaard
2. Combinatie van ontslagen via UWV en anderszins
3. Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers
4. Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers
5. Afwijking afspiegeling toegestaan, maar de leeftijdsgroep is uitgeput

Rekenvoorbeeld 1. Standaard

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 12 werknemers werkzaam. Deze 12 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
3 wn	4 wn	0 wn	2 wn	3 wn	12 wn

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **4** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$3/12 \times 4 =$	$4/12 \times 4 =$	$0/12 \times 4 =$	$2/12 \times 4 =$	$3/12 \times 4 =$	
1	1,3333...	--	0,6666...	1	4 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	1 wn	--	--	1 wn	3 wn

In dit voorbeeld is er één voor ontslag voor te dragen werknemer te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde na de komma levert de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,66) en deze leeftijdsgroep levert de dan voor ontslag voor te dragen werknemer.

Uiteindelijk is de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	1 wn	--	1 wn	1 wn	4 wn

De werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt voor ontslag in aanmerking.

Per categorie uitwisselbare functies waarin ontslagen vallen, moet deze berekening telkens worden herhaald.

Rekenvoorbeeld 2. Combinatie van ontslagen via UWV en anderszins

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 25 werknemers werkzaam. Deze 25 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
3 wn	7 wn	4 wn	5 wn	6 wn	25 wn

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **8** werknemers worden ingekrompen. Van 2 werknemers staat het vertrek al vast. Het gaat om het aflopen van een tijdelijk dienstverband en

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

de vervroegde pensionering van een werknemer. Voor 6 werknemers wordt een ontslagvergunning bij UWV aangevraagd. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$3/25 \times 8 =$	$7/25 \times 8 =$	$4/25 \times 8 =$	$5/25 \times 8 =$	$6/25 \times 8 =$	
0,96	2,24	1,28	1,6	1,92	8 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
--	2 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit voorbeeld zijn er drie voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroepen met de hoogste waarden na de komma leveren de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 15-24 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,96) en deze leeftijdsgroep levert als eerste een voor ontslag voor te dragen werknemer. Vervolgens leeftijdsgroep 55 jaar en ouder (,92) en tot slot leeftijdsgroep 45-54 jaar (,6).

Uiteindelijk is de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	2 wn	1 wn	2 wn	2 wn	8 wn

De 2 werknemers, waarvan het vertrek al vaststaat, zijn als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	--	--	--	1 wn	2 wn

De 6 werknemers waarvoor een ontslagvergunning bij UWV wordt aangevraagd, zijn als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
--	2 wn	1 wn	2 wn	1 wn	6 wn

De situatie kan zich voordoen dat de anderszins vertrekkende werknemers beiden in bijvoorbeeld de leeftijdsgroep 35-44 jaar zitten, terwijl op basis van afspiegeling slechts 1 werknemer uit deze leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt. Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt dan mee dat de leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een voor ontslag voor te dragen werknemer nu een werknemer minder hoeft te leveren. De ontslagaanvraag voor de werknemer met het langste dienstverband uit deze leeftijdsgroep dient te worden ingetrokken. Toegepast op dit rekenvoorbeeld betekent dit dat uit leeftijdsgroep 45-54 jaar een werknemer minder voor ontslag in aanmerking komt.

Rekenvoorbeeld 3.

Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
4 wn	4 wn	4 wn	4 wn	4 wn	20 wn

Vast komt te staan dat elke voorkomende leeftijdsgroep een gelijk aantal werknemers telt. De volgende situaties kunnen zich dan voordoen:

1. Er kan volledig worden afgespiegeld

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **5** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	
1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit geval kan de noodzakelijke inkrimping volledig met afspiegeling worden bereikt.

2. Slechts een deel van de noodzakelijke inkrimping kan gelijk over de leeftijdsgroepen worden verdeeld

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **7** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	
1,40	1,40	1,40	1,40	1,40	7 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit voorbeeld zijn er twee voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroepen met de hoogste waarden na de komma leveren de voor ontslag voor te dragen werknemers op. Deze zijn echter allemaal gelijk.

Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval mee dat de resterende krimp met 2 werknemers wordt bereikt door de eerstvolgend in aanmerking komende werknemer van elk van de vijf leeftijdsgroepen bij elkaar te nemen **en** van deze 5 werknemers de 2 werknemers, die het kortst in dienst zijn, voor ontslag voor te dragen.

3. Met vaststelling van de cijfers voor de komma wordt de noodzakelijke inkrimping niet bereikt

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **4** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	
0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	4 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
--	--	--	--	--	0 wn

In dit geval kan noodzakelijke inkrimping (4 werknemers) niet worden vastgesteld. Ook het vaststellen van het hoogste cijfer achter de komma biedt hier geen uitkomst. Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval mee dat de kortst in dienst zijnde werknemers van elk van de vijf leeftijdsgroepen bij elkaar worden genomen **en** van deze 5 werknemers de 4 werknemers, die het kortst in dienst zijn, voor ontslag worden voorgedragen. Aldus wordt de noodzakelijke inkrimping met 4 werknemers bereikt.

Rekenvoorbeeld 4.

Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
3 wn	5 wn	3 wn	6 wn	3 wn	20 wn

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Vast komt te staan dat 3 van de 5 voorkomende leeftijdsgroepen een gelijk aantal werknemers tellen. De volgende situaties kunnen zich dan voordoen:

1. Slechts een deel van de noodzakelijke inkrimping kan gelijk over de leeftijdsgroepen worden verdeeld

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met 9 werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$3/20 \times 9 =$	$5/20 \times 9 =$	$3/20 \times 9 =$	$6/20 \times 9 =$	$3/20 \times 9 =$	
1,35	2,25	1,35	2,7	1,35	9 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	2 wn	1 wn	2 wn	1 wn	7 wn

In dit voorbeeld zijn er twee voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde achter de komma levert als eerste de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,7) en deze leeftijdsgroep levert de dan voor ontslag voor te dragen werknemer. Het volgende hoogste cijfer achter de komma (,35) komt echter in drie leeftijdsgroepen voor (15-24 jaar, 35-44 jaar en 55 jaar en ouder).

Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval mee dat de resterende krimp met 1 werknemer wordt bereikt door de eerstvolgend voor ontslag in aanmerking komende werknemer van de drie gelijk vertegenwoordigde leeftijdsgroepen (de leeftijdsgroepen 15-24, 35-44 en 55 jaar en ouder) bij elkaar te nemen **en** van deze 3 werknemers de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag voor te dragen.

2. Met vaststelling van de cijfers voor de komma wordt de noodzakelijke inkrimping niet bereikt
- De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met 1 werknemer worden ingekrompen. Het ontslag wordt als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$3/20 \times 1 =$	$5/20 \times 1 =$	$3/20 \times 1 =$	$6/20 \times 1 =$	$3/20 \times 1 =$	
0,15	0,25	0,15	0,3	0,15	1 wn

In dit geval kan de noodzakelijke inkrimping (1 werknemer) niet worden vastgesteld. Het vaststellen van het hoogste cijfer achter de komma biedt hier uitkomst. Leeftijdsgroep 45-54 jaar kent het hoogste cijfer achter de komma (,3) en levert de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Derhalve:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
--	--	--	1 wn	--	1 wn

Rekenvoorbeeld 5.

Afwijking afspiegeling toegestaan, maar de leeftijdsgroep is uitgeput

Als een beroep op afwijking van afspiegeling wordt toegestaan, dan heeft dit in beginsel tot gevolg dat de eerstvolgende werknemer binnen de betreffende leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt. Zie hiervoor paragraaf 3.

Het is mogelijk dat deze werknemer niet uit deze leeftijdsgroep is te halen (m.a.w. de betreffende leeftijdsgroep is uitgeput). Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt dan mee dat *die* leeftijdsgroep in aanmerking komt met het hoogste cijfer achter de komma, die voor de vaststelling van de voor ontslag voor te dragen werknemers nog niet is gebruikt. Een voorbeeld ter verduidelijking.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

In de categorie uitwisselbare functies Verkoper zijn 20 werknemers werkzaam. De noodzakelijke krimp bedraagt 16 werknemers.

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	2 wn	3 wn	4 wn	10 wn	20 wn
De noodzakelijke krimp is 16 werknemers					
$1/20 \times 16 =$	$2/20 \times 16 =$	$3/20 \times 16 =$	$4/20 \times 16 =$	$10/20 \times 16 =$	
0,8	1,6	2,4	3,2	8	16 wn
Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma					
	1 wn	2 wn	3 wn	8 wn	14 wn
Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma					
1 wn	1 wn				2 wn
Verdeling noodzakelijke krimp					
1 wn	2 wn	2 wn	3 wn	8 wn	16 wn

In leeftijdsgroep 25-34 jaar wordt een verzoek om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel toegestaan. Binnen deze leeftijdsgroep kan niemand anders meer voor ontslag worden voorgedragen. Stel dan vast welke leeftijdsgroep met het hoogste cijfer achter de komma nog niet is gebruikt voor de krimp. Leeftijdsgroep 15-24 jaar (,8) en 25-34 jaar (,6) zijn al gebruikt. De eerstvolgende, nog niet gebruikte leeftijdsgroep is 35-44 jaar (namelijk ,4). De werknemer met het kortste dienstverband daarvan, die nog niet voor ontslag is voorgedragen, komt nu voor ontslag in aanmerking.

11. Voorbeeld personeelsoverzicht

Een Handelsonderneming moet om bedrijfseconomische redenen het personeelsbestand met drie arbeidsplaatsen inkrimpen. De werkgever dient een ontslagaanvraag in voor twee werknemers, te weten een verkoper en een secretaresse. De volgende personeelslijst wordt bijgevoegd:

Naam	Functie	Categorie uitwisselbare functies	Geb.datum	Leeftijds-groep	Datum in dienst	opmerking
L. Goris	Verkoper B	Verkoper	15-10-1969	35-44	01-03-2005	
C. Lijsen	Verkoper A	Verkoper	11-04-1972	35-44	01-06-2009	ontslagaanvraag
D. Feldman	Verkoper B	Verkoper	15-06-1960	45-54	15-02-2003	
J. Johanson	Senior Verkoper	Senior verkoper	01-02-1969	45-54	01-05-2005	
G. Maas	Receptionist	Receptionist	04-03-1984	25-34	01-08-2008	
T. Boot	Adm. medew.	Adm. & secr. medew.	02-01-1981	25-34	15-03-2007	ontslagaanvraag
H. Oudijk	Secr. medew.	Adm. & secr. medew.	11-05-1973	35-44	01-11-2006	
M. Weeker	Magazijnmedew.	Magazijnmedewerker	18-08-1960	45-54	01-04-2004	
A. Braamse	Comm. medew.	Comm. medewerker	10-04-1980	25-34	01-10-2000	
S. Wouters	Comm. medew.	Comm. medewerker	04-11-1971	35-44	01-12-2007	zelf ontslag
P. Ping	Boekhouder	Boekhouder	24-09-1973	35-44	01-02-2009	
R. Jansen	Bedrijfsleider	Bedrijfsleider	01-09-1959	45-54	15-06-1996	