

15. AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Inleiding

Het Ontslagbesluit geeft in artikel 4:2 de regeling voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij een personeelsinkrimping wegens bedrijfseconomische redenen.

Tot 1 maart 2006 gold dat bij een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking diende te worden gebracht. Alleen indien de werkgever tegelijkertijd bij CWI voor 10 of meer werknemers een ontslagaanvraag indiende, kon hij kiezen voor het afspiegelingsbeginsel óf het anciënniteitsbeginsel.

Vanaf 1 maart 2006 is het afspiegelingsbeginsel verplicht voor alle ontslagaanvragen die wegens bedrijfseconomische redenen worden ingediend. Naast het vooropstellen van het afspiegelingsbeginsel bij ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen, is ook de methode van afspiegelen gewijzigd.

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het afspiegelingsbeginsel dient te worden toegepast. Daarvoor is een stappenplan ontwikkeld en zijn enkele rekenvoorbeelden uitgewerkt.

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

1. Toetsingskader
2. Ontslagvolgorde: afspiegeling is verplicht
3. Overgangsrecht
4. Afspiegeling
 - a. Algemeen
 - b. Afwijking van afspiegeling
 - c. De peildatum
 - d. Civielrechtelijk opzegverbod
 - e. Een niet boventallige werknemer neemt zelf ontslag
 - f. Tijdelijk dienstverband eindigt van rechtswege na de peildatum
5. Stappenplan
6. Rekenvoorbeelden
7. Voorbeeld personeelsoverzicht

1. Toetsingskader

Bij een ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen toetst CWI achtereenvolgens op drie punten:

- Zijn de bedrijfseconomische redenen voor het structureel vervallen van een of meer arbeidsplaatsen aannemelijk gemaakt?
- Zijn de 'juiste' werknemers voorgedragen voor ontslag (ontslagvolgorde)?
- Is aannemelijk gemaakt dat er geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing?

Als de bedrijfseconomische redenen aannemelijk zijn gemaakt, wordt vervolgens gekeken naar de ontslagvolgorde. Hoofdregel daarbij is afspiegeling.

Ook de schoonmaaksector en de uitzendbranche dienen vanaf 1 maart 2006 het afspiegelingsbeginsel toe te passen. In hoofdstuk 17: *Ontslagaanvragen in de uitzendsector (Bijlage B)* worden de specifieke consequenties van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel in de uitzendsector toegelicht¹.

Er zijn enkele uitzonderingsmogelijkheden op het afspiegelingsbeginsel (hardheidsclausule², moeilijk misbare werknemer en zwakke arbeidsmarktpositie). Als een dergelijk beroep wordt toegestaan door CWI, dan heeft dit tot gevolg dat binnen een leeftijdsgroep een voor ontslag voor te dragen werknemer wordt uitgezonderd en moet dan de eerstvolgende werknemer uit dezelfde leeftijdsgroep voor ontslag worden voorgedragen.

Als de ontslagvolgorde is bepaald, dan wordt tenslotte gekeken naar de herplaatsingsmogelijkheden. Pas als deze drie vragen met een ja zijn beantwoord, kan een ontslagvergunning worden verleend.

2. Ontslagvolgorde: afspiegeling is verplicht

Nadat de bedrijfseconomische redenen voor het structureel vervallen van arbeidsplaatsen aannemelijk zijn gemaakt, wordt gekeken naar de ontslagvolgorde. Het gaat dan om de vraag welke werknemer volgens het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komt.

Vanaf 1 maart 2006 is het nieuwe afspiegelingsbeginsel verplicht bij de bepaling van de ontslagvolgorde. Dit staat in artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit³.

Tot 1 maart 2006 gold het anciënniteitsbeginsel. Anciënniteit hield in dat per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Daarnaast kon een werkgever, ingeval van een groepsontslag voor 10 of meer werknemers tegelijkertijd binnen een werkgebied van CWI, kiezen voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Vanaf 1 maart 2006 kan echter niet meer gekozen worden tussen anciënniteit of afspiegeling. De nieuwe vereenvoudigde vorm van afspiegeling is verplicht.⁴

¹ Een hoofdstuk over ontslagaanvragen in het schoonmaakbedrijf (Bijlage A) is in ontwikkeling. Daarin zal de toepassing van het afspiegelingsbeginsel in het schoonmaakbedrijf worden beschreven.

² Een beroep op de hardheidsclausule kan alléén worden gedaan voor werknemers die onder toezicht en leiding van derden werkzaam zijn.

³ Gewijzigd bij Besluit van 6 december 2005 Directie Arbeidsverhoudingen, nr. AV/IR/2005/97604, *Stcrt.* 2005, nr. 242 p. 24.

⁴ Tot 1 maart 2006 werd uitgegaan van een andere afspiegelingsmethode. De leeftijdsopbouw binnen de gehele bedrijfsvestiging was daarbij uitgangspunt. Deze eis geldt niet meer.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit 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.

3. Overgangsrecht

De verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel geldt alleen voor ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen die op of ná 1 maart 2006 bij CWI worden ingediend.

Ontslagaanvragen die vóór 1 maart 2006 zijn ingediend, worden afgehandeld op grond van de ontslagselectiecriteria zoals die golden vóór 1 maart 2006.

Ontslagaanvragen die op of ná 1 maart 2006 maar vóór 1 januari 2007 worden ingediend én die voortvloeien uit een vóór 1 maart 2006 gemeld collectief ontslag, worden afgehandeld op grond van de ontslagselectiecriteria die vóór 1 maart 2006 golden.

Eveneens worden ontslagaanvragen afgehandeld op grond van de ontslagselectiecriteria die golden vóór 1 maart 2006, indien zij zijn ingediend vóór 1 januari 2007 én voortvloeien uit een in dat tijdvak (1 maart 2006 tot 1 januari 2007) gemeld collectief ontslag, mits de werkgever vóór 1 maart 2006 met de belanghebbende vakbonden⁵ de toepassing van de ontslagselectiecriteria zoals die golden vóór 1 maart 2006 is overeengekomen.

4. Afspiegeling

a. Algemeen

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 zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Voor de beoordeling van de ontslagvolgorde is een personeelsoverzicht nodig. Bij een ontslagaanvraag moet een overzicht van het personeel werkzaam in of vanuit de bedrijfsvestiging worden bijgevoegd, ingedeeld per categorie uitwisselbare functies. Per categorie uitwisselbare functies worden vervolgens de daarin werkzame werknemers ingedeeld naar de leeftijdsgroepen. Per werknemer worden naam, functie, geboortedatum en datum indiensttreding vermeld. De voor ontslag voorgedragen werknemers dienen te worden gemarkeerd.

⁵ Belanghebbende vakbonden zijn de belanghebbende verenigingen van werknemers zoals genoemd in artikel 3 lid 4 van de Wet melding collectief ontslag.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Een voorbeeld van een personeelsoverzicht is aan het eind van dit hoofdstuk opgenomen.

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.

b. Afwijking van afspiegeling

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

- bij een moeilijk misbare werknemer;
- op grond van de hardheidsclausule (alleen uitzendwerkgevers en andere werkgevers die werknemers onder toezicht en leiding van een derde werkzaam hebben gesteld, kunnen hier een beroep op doen);
- indien een werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.

Een beroep op een afwijkingsgrond dient altijd adequaat te worden gemotiveerd en onderbouwd. Een door CWI toegestaan beroep heeft tot gevolg dat de eerstvolgende werknemer met het kortste dienstverband binnen de betreffende leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt.

Indien als gevolg van een beroep op één van de afwijkingsgronden binnen de betreffende leeftijdscategorie de eerstvolgende werknemer voor ontslag moet worden voorgedragen en deze werknemer niet uit deze leeftijdscategorie te halen valt (m.a.w. de betreffende leeftijdscategorie is uitgeput), dan geldt het volgende. Bepaal op basis van het afspiegelingsbeginsel de leeftijdsgroep die een extra werknemer dient te leveren. Dit zal veelal de leeftijdsgroep zijn met het hoogste cijfer achter de komma, die voor de vaststelling van de voor ontslag voor te dragen werknemers nog niet is gebruikt (zie stap 9). Uit deze leeftijdsgroep komt de (eerstvolgende) kortst in dienst zijnde werknemer voor ontslag in aanmerking.⁶

c. De peildatum

Een reorganisatie is een dynamisch proces, waarbij het personeelsbestand steeds wijzigt. Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen hanteren moet een objectiveerbare peildatum worden vastgesteld. Voor CWI is dit de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend, tenzij een eerdere objectiveerbare datum is aan te wijzen, welke in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd. 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 boventaligheidsverklaring zijn, waarna een herplaatsings- of mobiliteitstraject gaat lopen.

Het personeelsbestand op de peildatum vormt de basis voor de vaststelling van de ontslagvolgorde. Er wordt als het ware een foto gemaakt van het personeelsbestand van de bedrijfsvestiging. Dit vormt de basis voor de berekening van de krimp en de vaststelling van de voor ontslag voor te dragen werknemers.

Ter toelichting het volgende. Aan grote reorganisaties gaat dikwijls een behoorlijke voorbereidingstijd vooraf (werknemers en vakorganisaties worden ingelicht, de

⁶ Bijvoorbeeld 3 leeftijdsgroepen zijn nog niet gebruikt. De cijfers achter de komma daarvan zijn resp. 0,31 0,36 en 0,33. Voor ontslag komt dan in aanmerking de kortst in dienst zijnde werknemer uit de leeftijdsgroep met het hoogste cijfer achter de komma, namelijk 0,36.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

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 moet het mogelijk zijn om in bepaalde gevallen de peildatum te stellen op een moment, gelegen vóór de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend.

d. Civielrechtelijk opzegverbod

Het is mogelijk dat op basis van afspiegelingsberekening een werknemer voor ontslag in aanmerking komt waarvan het dienstverband 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. CWI moet het Ontslagbesluit strikt uitvoeren en kan dan ook géén rekening houden met de vraag of het dienstverband daadwerkelijk kan worden opgezegd. Ongeacht of het dienstverband 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 het dienstverband wél kan worden opgezegd, voor ontslag voor te dragen.

e. Een niet boventallige werknemer neemt zelf ontslag

Het is mogelijk dat na de peildatum (en dus na de vaststelling van de voor ontslag voor te dragen werknemers) 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 ontslagaanvraag worden ingetrokken?

Eerst wordt gekeken naar de leeftijdsgroep waarbinnen de niet boventallige, ver-trekkende werknemer zit. De voor ontslag voorgedragen werknemer met het langste dienstverband in deze leeftijdsgroep komt dan niet langer voor ontslag in aanmerking. Zit in deze leeftijdsgroep geen voor ontslag voorgedragen werknemer dan brengt een redelijke uitleg van het afspiegelingsbeginsel met zich mee dat de leeftijdsgroep die bij het toepassen van de nadere toepassingsregel (zie stap 9) 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. Komen twee of meer leeftijdsgroepen gelijkelijk in aanmerking, dan moet de ontslagaanvraag worden ingetrokken van de werknemer die het langste dienstverband heeft uit deze gezamenlijke leeftijdsgroepen.

f. Tijdelijk dienstverband eindigt van rechtswege na de peildatum

De situatie kan zich voordoen dat binnen een categorie uitwisselbare functies een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een langer dienstverband heeft dan een collega met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dezelfde leeftijdsgroep. Op grond van het afspiegelingsbeginsel komt de werknemer met de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen zijn leeftijdsgroep niet als eerste voor ontslag in aanmerking. Indien de werkgever bij het indienen van de ontslagaanvraag meedeelt dat de betreffende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen 26 weken van rechtswege zal eindigen en niet zal worden voortgezet, betekent dit dat de betreffende

leeftijdsgroep daarmee reeds een arbeidsplaats voor de personeelsinkrimping levert. Er hoeft een ontslagaanvraag minder te worden ingediend. Zie rekenvoorbeeld 2.

5. Stappenplan voor de werkgever

Afspiegeling is niet eenvoudig en er komt veel bij kijken. Om een afvloeiing naar evenredigheid van de leeftijdsgroepen van de categorieën uitwisselbare functies te bereiken, heeft CWI een stappenplan ontwikkeld. CWI volgt dit bij de beoordeling van een ingediende ontslagaanvraag. De te volgen stappen worden hierna met enkele rekenvoorbeelden uitgewerkt.⁷

1. Stel de bedrijfsvestiging vast

Een bedrijfsvestiging is elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband. Hoofdcriteria voor de vaststelling van de bedrijfsvestiging zijn de formele werkgever, de locatie van de vestiging en de bedrijfsorganisatorische eenheid. Indien en voor zover vaststelling van de bedrijfsvestiging op grond van deze hoofdcriteria tot onduidelijke of onredelijke situaties leidt, moet gekeken worden naar de aansturing en de bedrijfsvoering van de vestiging om te beoordelen of deze te beschouwen is als één bedrijfsvestiging.⁸

2. Maak een volledig overzicht van de op de peildatum in of vanuit de bedrijfsvestiging werkzame personen

Werkgever dient bij het indienen van de ontslagaanvragen een volledig overzicht te verschaffen van alle personen die op de peildatum in of vanuit de bedrijfsvestiging werkzaam zijn. Dit is inclusief uitzendkrachten, gedetacheerden en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging van werkgever. Uitgangspunt is dat de werkzaamheden van uitzendkrachten, gedetacheerden en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging van werkgever op zo kort mogelijke termijn worden beëindigd, uiteraard voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar de ontslagen vallen.

3. Stel per peildatum het totale personeelsbestand, in dienst bij de werkgever én werkzaam in of vanuit de bedrijfsvestiging, vast

Het totale personeelsbestand bestaat uit alle werknemers die op de peildatum in dienst zijn bij de werkgever én werkzaam in of vanuit de bedrijfsvestiging waar de ontslagen vallen. Personeel werkzaam in of vanuit een andere bedrijfsvestiging valt er buiten. Het personeelsbestand vormt de basis voor de afspiegeling. Dit is inclusief de werknemers waarvan vaststaat dat het dienstverband binnen 26 weken na de peildatum op een andere wijze tot een einde komt.

Het gaat dan onder meer om de werknemer:

- die een tijdelijk dienstverband heeft dat van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet;
- die vervroegd uittreedt of pensioengerechtigd wordt;
- waarvan het dienstverband via de kantonrechter wordt ontbonden;
- die zélf heeft opgezegd, maar waarvan de opzegtermijn nog niet is afgelopen;
- waarvan het dienstverband om een andere reden is opgezegd.

⁷ Voor ontslagen in het schoonmaakbedrijven en de uitzendsector gelden afwijkende regels. Zie ook noot 1.

⁸ Zie ook hoofdstuk 12: *Bedrijfsvestiging*.

Zie rekenvoorbeeld 2.

4. Stel de categorie uitwisselbare functies vast waarbinnen ontslagen vallen

5. 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.

6. Stel vast in welke leeftijdsgroep deze werknemers zitten

7. Stel per leeftijdsgroep de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw vast

Deel het aantal werknemers binnen de leeftijdsgroep door het totaal aantal werknemers werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies en vermenigvuldig dit met 100. Herhaal deze berekening voor elke leeftijdsgroep. De uitkomst is de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw over de leeftijdsgroepen.

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

Per categorie uitwisselbare functies dient de totale inkrimping te worden bepaald. Dit is de optelsom van de dienstverbanden die in het kader van de reorganisatie worden beëindigd door middel van het van rechtswege laten aflopen van het tijdelijke contract, vervroegde uittreding, pensionering, ontbinding via de kantonrechter of opzegging na een ontslagprocedure via CWI. 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 8, 9 en 10 meerdere keren moet worden gevolgd om tot het juiste aantal voor ontslag voor te dragen werknemers te komen.

9. Vermenigvuldig het per leeftijdsgroep vastgestelde percentage uit stap 7 met het aantal werknemers waarmee de categorie uitwisselbare functies moet worden ingekrompen. Rond dit vervolgens af op hele getallen. Maak indien noodzakelijk gebruik van de nadere toepassingsregel.

Deze berekening levert in de meeste gevallen een uitkomst op met enkele cijfers achter de komma (bijvoorbeeld 1,65). Eerst wordt bekeken of de hele getallen (dus voor de komma) overeenkomen met het aantal voor ontslag voor te dragen werknemers.

Als dit niet het geval is dan moet er rekenkundig worden afgerond op hele getallen. Een afronding naar beneden vindt plaats bij een getal van 01 t/m 49 achter de komma en een afronding naar boven vindt plaats bij een getal van 50 t/m 99 achter de komma. Per leeftijdsgroep komt zo het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen vast te staan. Het is mogelijk dat na deze afronding het aantal voor ontslag voor te dragen werknemers nog steeds niet overeenkomt met het totaal aantal berekende voor ontslag voor te dragen werknemers.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Maak dan gebruik van de nadere toepassingsregel:

- indien er te weinig is berekend, levert de leeftijdsgroep met de hoogste waarde achter de komma tussen 01 t/m 49 de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Zie rekenvoorbeeld 3.1;
- indien er te veel is berekend, leveren de leeftijdsgroepen met de hoogste waarden achter de komma tussen 50 t/m 99 de voor ontslag voor te dragen werknemers op. Zie rekenvoorbeeld 3.2.

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 een aantal situaties heeft CWI de redelijkheid al ingevuld. Zie de rekenvoorbeelden hierna.

10. Stel vast welke werknemers voor ontslag worden voorgedragen

6. Rekenvoorbeelden

De volgende rekenvoorbeelden zijn opgenomen:

1. Standaard
2. Combinatie van ontslagen via CWI en anderszins
3. Afronding en toerekening verschillen
4. Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers
5. Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

Rekenvoorbeeld 1. Standaard

Bedrijfsvestiging ABC heeft op 1 april 2006 een personeelsbestand van 200 werknemers (stap 1, 2 en 3). In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* (stap 4) zijn 12 werknemers werkzaam (stap 5). Deze 12 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen (stap 6) en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld (stap 7):

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
25 %	33,33 %	0 %	16,66 %	25 %	100 %

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met 4 werknemers worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(25%x4=)	(33,33%x4=)	(0%x4=)	(16,66%x4=)	(25%x4=)	
1,00	1,33	0,00	0,67	1,00	4 wn

Na afronding op hele getallen (vervolg stap 8) 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	0 wn	1 wn	1 wn	4 wn

De werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt voor ontslag in aanmerking (stap 10).

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

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Rekenvoorbeeld 2. Combinatie van ontslagen via CWI en anderszins

Bedrijfsvestiging ABC heeft op 1 april 2006 een personeelsbestand van 200 werknemers (stap 1, 2 en 3). In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* (stap 4) zijn 25 werknemers werkzaam (stap 5). Deze 25 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen (stap 6) en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld (stap 7):

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
12 %	28 %	16 %	20 %	24 %	100 %

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **8** werknemers worden ingekrompen (stap 8). Van 2 werknemers staat het vertrek al vast. Het gaat om het aflopen van een tijdelijk dienstverband en de vervroegde pensionering van een werknemer. Voor 6 werknemers wordt een ontslagvergunning bij CWI aangevraagd. De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(12% \times 8=)	(28% \times 8=)	(16% \times 8=)	(20% \times 8=)	(24% \times 8=)	
0,96	2,24	1,28	1,60	1,92	8 wn

Na afronding op hele getallen (vervolg stap 9) 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	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 CWI 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 met zich mee dat de leeftijdsgroep die bij het toepassen van de nadere toepassingsregel (zie stap 9) 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.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Rekenvoorbeeld 3. Afronding en toerekening verschillen

Bedrijfsvestiging ABC heeft op 1 april 2006 een personeelsbestand van 200 werknemers (stap 1, 2 en 3). In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* (stap 4) zijn 36 werknemers werkzaam (stap 5). Deze 36 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen (stap 6) en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld (stap 7):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
11 wn	13 wn	0 wn	12 wn	0 wn	36 wn
30,56 %	36,11 %	0 %	33,33 %	0 %	100 %

1. Er worden te weinig werknemers berekend

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **1** werknemer worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$(30,56\% \times 1 =)$	$(36,11\% \times 1 =)$	$(0\% \times 1 =)$	$(33,33\% \times 1 =)$	$(0\% \times 1 =)$	
0,31	0,36	0,00	0,33	0,00	1 wn
0 wn	0 wn	0 wn	0 wn	0 wn	0 afgerond

In dit voorbeeld is er één voor ontslag voor te dragen werknemer te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde na de komma tussen 01 t/m 49 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
0 wn	1 wn	0 wn	0 wn	0 wn	1 wn

De werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt voor ontslag in aanmerking (stap 10).

2. Er worden te veel werknemers berekend

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **2** werknemers worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
$(30,56\% \times 2 =)$	$(36,11\% \times 2 =)$	$(0\% \times 2 =)$	$(33,33\% \times 2 =)$	$(0\% \times 2 =)$	
0,61	0,72	0,00	0,67	0,00	2 wn
1 wn	1 wn	0 wn	1 wn	0 wn	3 afgerond

In dit voorbeeld is er één voor ontslag voor te dragen werknemer te veel berekend. De leeftijdsgroepen met de hoogste waarden na de komma tussen 50 t/m 99 leveren de voor ontslag voor te dragen werknemers op. Derhalve:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
0 wn	1 wn	0 wn	1 wn	0 wn	2 wn

De werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt voor ontslag in aanmerking (stap 10).

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Rekenvoorbeeld 4. Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

Bedrijfsvestiging ABC heeft op 1 april 2006 een personeelsbestand van 200 werknemers (stap 1, 2 en 3). In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* (stap 4) zijn 20 werknemers werkzaam (stap 5). Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen (stap 6) en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld (stap 7):

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
20 %	20 %	20%	20 %	20%	100 %

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 (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(20% \times 5=)	(20% \times 5=)	(20% \times 5=)	(20% \times 5=)	(20% \times 5=)	
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5 wn
1	1	1	1	1	5 afgerond

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

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

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **7** werknemers worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(20% \times 7=)	(20% \times 7=)	(20% \times 7=)	(20% \times 7=)	(20% \times 7=)	
1,40	1,40	1,40	1,40	1,40	7 wn
1	1	1	1	1	5 afgerond

In dit geval kan uit iedere leeftijdsgroep tenminste 1 werknemer (te weten de werknemer met het kortste dienstverband) voor ontslag worden voorgedragen, waarmee reeds een krimp van 5 werknemers wordt bewerkstelligd.

Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval met zich 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.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

3. Met rekenkundige afronding wordt de noodzakelijke inkrimping overschreden

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **4** werknemers worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(20% \times 4=)	(20% \times 4=)	(20% \times 4=)	(20% \times 4=)	(20% \times 4=)	
0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	4 wn
1	1	1	1	1	5 afgerond

In dit geval wordt met rekenkundige afronding de noodzakelijke inkrimping (4 werknemers) met 1 werknemer overschreden. De nadere toepassingsregel biedt hier geen uitkomst. Een redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel brengt in dit geval met zich mee dat de kortst in dienst zijnde werknemers van elk van de vijf leeftijdsgroepen bij elkaar te worden genomen en dat vervolgens van deze 5 werknemers de langst in dienst zijnde werknemer buiten de ontslaglijst wordt gehouden. Aldus wordt de noodzakelijke inkrimping met 4 werknemers bereikt.

Rekenvoorbeeld 5. Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

Bedrijfsvestiging ABC heeft op 1 april 2006 een personeelsbestand van 200 werknemers (stap 1, 2 en 3). In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* (stap 4) zijn 20 werknemers werkzaam (stap 5). Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen (stap 6) en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld (stap 7):

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
15 %	25 %	15%	30 %	15%	100 %

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

1. Er kan volledig worden afgespiegeld

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **7** werknemers worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(15% \times 7=)	(25% \times 7=)	(15% \times 7=)	(30% \times 7=)	(15% \times 7=)	
1,05	1,75	1,05	2,10	1,05	7 wn
1	2	1	2	1	7 afgerond

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

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

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

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **9** werknemers worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(15% \times 9=)	(25% \times 9=)	(15% \times 9=)	(30% \times 9=)	(15% \times 9=)	
1,35	2,25	1,35	2,70	1,35	9 wn
1	2	1	3	1	8 afgerond

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

3. Met rekenkundige afronding wordt de noodzakelijke inkrimping niet bereikt, nadere toepassing noodzakelijk

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **1** werknemer worden ingekrompen (stap 8). De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. Het ontslag wordt als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld (stap 9):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(15% \times 1=)	(25% \times 1=)	(15% \times 1=)	(30% \times 1=)	(15% \times 1=)	
0,15	0,25	0,15	0,30	0,15	1 wn
0	0	0	0	0	0 afgerond

In dit geval wordt met rekenkundige afronding de noodzakelijke krimp (1 werknemer) niet bereikt. De nadere toepassingsregel brengt uitkomst. De leeftijdsgroep met de hoogste waarden na de komma tussen 01 t/m 49 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
0	0	0	1	0	1 wn

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

7. Voorbeeld personeelsoverzicht

Categorie uitwisselbare functies: Verkoper				
Peildatum: 10 april 2006				
Leeftijdsgroep	Naam	Geboortedatum	Datum in dienst	Opmerking
15 t/m 24 jaar	C. Lijsdijk	11 april 1981	24 juni 2001	
25 t/m 34 jaar	L. Mutsaerts	10 april 1981	15 mei 1997	
	D. Feldman	15 juni 1973	1 januari 2000	
	J. Johanson	4 maart 1978	3 juni 2001	
	G. Maasdijk	11 april 1971	3 juni 2002	Ontslag via CWI
35 t/m 44 jaar	H. Oudijk	10 april 1971	15 mei 1991	
	T. Loospaal	1 februari 1963	20 maart 1997	
	A. Braamse	11 april 1961	1 januari 1998	Ontslag via CWI
45 t/m 54 jaar	S. Wouters	10 april 1961	17 januari 1991	
55 jaar en ouder	O. Hamelsteijn	4 april 1949	1 oktober 1989	