

10. AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Inleiding

Het Ontslagbesluit regelt in paragraaf 4 de toetsingscriteria voor een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen. Als eerste wordt getoetst of de bedrijfseconomische redenen voor het structureel vervallen van een of meer arbeidsplaatsen aannemelijk zijn gemaakt. Vervolgens wordt getoetst of de juiste werknemers voor ontslag zijn voorgedragen. Het afspiegelingsbeginsel geldt daarbij als *het* criterium voor het bepalen van de ontslagvolgorde. Tot slot wordt getoetst of er mogelijkheden zijn voor herplaatsing.

Dit hoofdstuk beschrijft 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. Afspiegeling
3. Afwijking van afspiegeling
4. Peildatum
5. In acht te nemen personeelsbestand
6. Civielrechtelijk opzegverbod
7. Een niet boventallige werknemer neemt zelf ontslag
8. Stappenplan
9. Rekenvoorbeelden
10. 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 uitzendsector dienen het afspiegelingsbeginsel toe te passen.²

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

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

² In hoofdstuk 15: *Ontslagen in de uitzendsector (Bijlage B)* worden de specifieke consequenties van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel in de uitzendsector toegelicht.

³ Zie hoofdstuk 17: *Hardheidsclausule*.

⁴ Zie hoofdstuk 18: *Onmisbare werknemer*.

⁵ Zie hoofdstuk 19: *Zwakke arbeidsmarktpositie*.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

werknemer met het kortste dienstverband binnen de betreffende leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt. Zie rekenvoorbeeld 5 voor het geval de leeftijdsgroep is uitgeput.

4. Peildatum

Een reorganisatie is een dynamisch proces, waarbij het personeelsbestand voortdurend wijzigt. Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen toepassen, is het hanteren van een objectieerbare 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 objectieerbare 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 objectieerbaar 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.

Belangrijk is dat de werkgever eerst per categorie uitwisselbare functies de totale omvang van de noodzakelijke krimp vaststelt. Dit is het aantal arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies dat binnen 26 weken na de peildatum komt te vervallen. Ná de vaststelling van de omvang van de totale krimp komt de vraag aan de orde hoe de krimp over de in deze functie werkzame werknemers wordt verdeeld.

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 objectieerbare 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 objectieerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd.

5. In acht te nemen personeelsbestand

UWV hanteert als uitgangspunt dat eerst de werkzaamheden van uitzendkrachten, gedetacheerden en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging van werkgever dienen te worden beëindigd, uiteraard voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar de ontslagen vallen.

Voor zover hiermee de totale noodzakelijke krimp binnen de categorie uitwisselbare functies niet wordt bereikt, dient werkgever eerst de tijdelijke dienstverbanden te beëindigen. Het gaat dan om de tijdelijke dienstverbanden die binnen 26 weken na de datum van indiening van de ontslagaanvraag van rechtswege eindigen. Werkgever dient in de ontslagaanvraag aan te geven dat deze niet worden verlengd.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Pas daarna komen werknemers met een vast dienstverband voor ontslag in aanmerking.

Bij het indienen van de ontslagaanvragen verstrekt de werkgever een overzicht van het totale personeelsbestand van de bedrijfsvestiging op de peildatum. Dit bestaat uit alle werknemers die op de peildatum in of vanuit de bedrijfsvestiging werkzaam zijn waar de ontslagen vallen. Dit is inclusief arbeidsongeschikte werknemers, uitzendkrachten, gedetacheerden, ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging en werknemers met een tijdelijk dienstverband.

Het overzicht bevat per categorie uitwisselbare functies de daarin werkzame werknemers. Per werknemer worden naam, functie, geboortedatum en datum indiensttreding vermeld. Bij functies waarin krimp plaatsvindt, worden de werknemers ingedeeld naar de leeftijdsgroepen. De voor ontslag voorgedragen werknemers dienen te worden gemarkeerd. Het overzicht moet een compleet overzicht bieden en mag zich niet beperken tot personen werkzaam in de functies, waarin de krimp plaatsvindt. 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 werknemers, die op de peildatum in deze functie werkzaam zijn, worden meegenomen. Vervolgens is het de vraag hoe deze krimp wordt verdeeld over de in deze functie werkzame personen. Het is mogelijk dat voor een werknemer vaststaat dat het dienstverband binnen 26 weken na de peildatum op een andere wijze tot een einde komt. Daardoor komt een arbeidsplaats vrij, die niet zal worden opgevuld door werkgever.⁶

De totale noodzakelijke krimp dient dan ook in de eerste plaats te worden gerealiseerd door de werknemers van wie op de peildatum vaststaat dat zij anderszins zullen vertrekken. Voor een correcte verdeling van de krimp over alle leeftijdsgroepen binnen een categorie uitwisselbare functies moeten de hiervoor genoemde werknemers worden meegeteld. Het gaat er immers om dat de leeftijdsopbouw voor en na de krimp verhoudingsgewijs 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 op de peildatum:

- die een tijdelijk dienstverband heeft dat van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet;
- 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 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. Het Ontslagbesluit laat niet toe dat UWV rekening houdt 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, in de plaats van deze werknemer voor ontslag voor te dragen.

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

⁶ 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).

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

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, vertrekkende 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 (meer) dan brengt een redelijke uitleg van het afspiegelingsbeginsel met zich 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. Komen twee of meer leeftijdsgroepen gelijk in aanmerking, dan moet de ontslagaanvraag worden ingetrokken van de werknemer die het langste dienstverband heeft uit deze gezamenlijke leeftijdsgroepen.

8. 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. 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 bedrijfsvestiging⁷.

2. *Stel het personeelsbestand vast op basis van het volledige overzicht van alle werknemers die op de peildatum in dienst zijn bij de werkgever én werkzaam 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 beoordeeld⁸.

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. *Bereken de procentuele verdeling per leeftijdsgroep*

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

⁷ Zie hoofdstuk 11: *Bedrijfsvestiging*.

⁸ Zie hoofdstuk 12: *Uitwisselbare functies*.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

voor elke leeftijdsgroep. De uitkomst is de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw over de leeftijdsgroepen.

7. 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, 8 en 9 meerdere keren moet worden gevolgd om tot het juiste aantal voor ontslag voor te dragen werknemers te komen.

8. Vermenigvuldig het per leeftijdsgroep vastgestelde percentage uit stap 6 met het aantal werknemers waarmee de categorie uitwisselbare functies moet worden ingekrompen

9. Bepaal per leeftijdsgroep hoeveel werknemers voor ontslag in aanmerking komen

Deze berekening⁹ levert in de meeste gevallen een uitkomst op met een cijfer voor de komma en enkele cijfers achter de komma (bijvoorbeeld 2,65). Het cijfer vóór de komma geeft het aantal werknemers uit die leeftijdsgroep aan dat in elk geval voor ontslag in aanmerking komt. Bij 2,65 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 aanmerking¹⁰.

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 enkele situaties heeft UWV de redelijkheid al ingevuld. Zie de rekenvoorbeelden hierna.

⁹ Rekenkundig gezien kan de berekening op meerdere manieren plaatsvinden, bijvoorbeeld door het werken met breukdelen. Van belang is dat de uitkomst dan wel hetzelfde moet zijn als met de hier gevolgde berekeningswijze.

¹⁰ Zie hoofdstuk 13: *Berekening duur dienstverband*.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

9. 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

Bedrijfsvestiging ABC heeft een personeelsbestand van 200 werknemers. In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 12 werknemers werkzaam. Deze 12 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld:

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. De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. 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
(25%x4=)	(33,33%x4=)	(0%x4=)	(16,66%x4=)	(25%x4=)	
1,00	1,33	--	0,67	1,00	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	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 (,67) 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	1	--	1	1	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

Bedrijfsvestiging ABC heeft een personeelsbestand van 200 werknemers. In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 25 werknemers werkzaam. Deze 25 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld:

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

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. 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 UWV aangevraagd. De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. 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
(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

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 (,60).

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	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	--	--	--	1	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	1	2	1	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 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

Bedrijfsvestiging ABC heeft een personeelsbestand van 200 werknemers. In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld:

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

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. De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. 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
(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

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 procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. 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
(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

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 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.

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 procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. 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
(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

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

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

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 met zich 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

Bedrijfsvestiging ABC heeft een personeelsbestand van 200 werknemers. In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld:

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. 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 procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. 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
$(15\% \times 9 =)$	$(25\% \times 9 =)$	$(15\% \times 9 =)$	$(30\% \times 9 =)$	$(15\% \times 9 =)$	
1,35	2,25	1,35	2,70	1,35	9 wn

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	2	1	2	1	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 (,70) 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 met zich 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 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. De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. 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
$(15\% \times 1 =)$	$(25\% \times 1 =)$	$(15\% \times 1 =)$	$(30\% \times 1 =)$	$(15\% \times 1 =)$	
0,15	0,25	0,15	0,30	0,15	1 wn

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

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 (,30) 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	--	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 met zich 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.

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
5 %	10 %	15 %	20 %	50 %	100 %
De noodzakelijke krimp is 16 werknemers					
(5 %x16)	(10 %x16)	(15 %x16)	(20 %x16)	(50 %x16)	100 %
0,80	1,60	2,40	3,20	8,00	
Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma					
	1	2	3	8	14 wn
Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma					
1	1				2 wn
Verdeling noodzakelijke krimp					
1	2	2	3	8	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 (,80) en 25-34 jaar (,60) zijn al gebruikt. De eerstvolgende, nog niet gebruikte leeftijdsgroep is 35-44 jaar (namelijk ,40). De werknemer met het kortste dienstverband daarvan, die nog niet voor ontslag is voorgedragen, komt nu voor ontslag in aanmerking.

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

10. Voorbeeld personeelsoverzicht

Categorie uitwisselbare functies: Verkoper				
Peildatum: 1 april 2009				
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 UWV
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 UWV
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	