

## HRpraktijk

### Afspiegeling en ontslagvolgorde bij bedrijfseconomisch ontslag

Door: Martin de Jong | [redactie HRpraktijk](#) | 26 augustus 2009

**Het 'Ontslagbesluit' regelt -onder meer- de toetsingscriteria voor een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen. Lees hoe hier hoe de ontslagvolgorde bepaald wordt.**

Eerst wordt getoetst of de bedrijfseconomische redenen voor het structureel vervallen van een of meer arbeidsplaatsen voldoende aannemelijk zijn gemaakt. Vervolgens wordt bekeken 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. Met ingang van augustus 2009 is er overigens wat meer ruimte gekomen voor afwijkingen.

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging op basis van leeftijdsopbouw. Werknemers worden per categorie uitwisselbare functies 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. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen. Uitgangspunt is dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping zoveel mogelijk hetzelfde blijft.

#### Unieke functie

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 als een categorie uitwisselbare functies geheel komt te vervallen. Immers, iedereen wordt dan ontslagen.

Alleen de bedrijfseconomische redenen en de mogelijkheid tot herplaatsing van de boventallige werknemers worden dan getoetst.

Een reorganisatie is een dynamisch proces, waarbij het personeelsbestand voortdurend wijzigt. Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen toepassen, wordt met een peildatum gewerkt. Het personeelsbestand op de peildatum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de vaststelling van de ontslagvolgorde. Voor het UWV is de peildatum de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend, tenzij een eerdere datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd. Bijvoorbeeld: in geval van grotere reorganisaties mag de werkgever de peildatum stellen op een moment, gelegen vóór de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend. In een Sociaal Plan kan dus staan dat de peildatum 1 juni 2009 is, terwijl de ontslagaanvragen pas in september 2009 worden ingediend bij het UWV.

Een werkgever moet beginnen met de totale omvang van de personeelsreductie vast te stellen per categorie uitwisselbare functies. Dit is het aantal arbeidsplaatsen dat binnen 26 weken na de peildatum komt te vervallen.

#### Tijdelijke contracten

Ná de vaststelling van de omvang van de totale krimp komt de vraag aan de orde hoe de krimp over de in de uitwisselbare functie(s) werkzame werknemers wordt verdeeld. Het UWV stelt vaak als voorwaarde dat eerst de werkzaamheden van uitzendkrachten, gedetacheerden en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging van de werkgever moeten worden beëindigd, uiteraard voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar de ontslagen vallen.

#### Inventariseren

Voor zover hiermee de totale noodzakelijke krimp binnen de categorie uitwisselbare functies niet wordt bereikt, dient de werkgever vervolgens de tijdelijke arbeidsovereenkomsten te beëindigen. Het gaat dan om tijdelijke contracten die binnen 26 weken na de datum van indiening van de ontslagaanvraag van rechtswege eindigen. In de ontslagaanvraag dient te worden aangegeven dat deze tijdelijke contracten niet zullen worden verlengd. Pas daarna komen werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst voor ontslag in aanmerking.

Bij de totale noodzakelijke krimp dient rekening te worden gehouden met werknemers van wie op de peildatum al vaststaat dat zij binnen afzienbare tijd zullen vertrekken. De wijze van vertrek is niet van belang. Het gaat dan onder meer om de werknemer:

- Die een tijdelijk contract heeft dat van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet;
- Die vervroegd uittreedt of pensioengerechtigd wordt;
- Wiens arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden;
- Die zelf heeft opgezegd, maar van wie de opzegtermijn nog niet is afgelopen;
- Van wie de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd;
- Van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden is opgezegd.

#### Afspiegelen

De resterende krimp wordt bereikt door boventallige werknemers – werkzaam in een uitwisselbare functie – volgens het

afspiegelingsbeginsel bij het UWV voor ontslag voor te dragen.

*De auteur van dit artikel is mr. Martin de Jong, advocaat bij Van Diepen Van der Kroef Advocaten.*

*Ga voor mee informatie naar <http://www.vandiepen.com/nl/rechtsgebieden/1-arbeidsrecht.html>*

#### **Meer vakinformatie**

---

Opzegging/toestemming UWV WERKbedrijf

Ontbinding & vergoeding

Einde dienstverband