

ONDER DE LOEP

Het afspiegelingsbeginsel en de rol van de OR hierbij

Bij een voorgenomen reorganisatie moet de bestuurder bepalen welke functies binnen de organisatie komen te vervallen en welke werknemers dus voor ontslag in aanmerking komen. Daarbij moet hij in de regel het afspiegelingsbeginsel toepassen, al zijn er uitzonderingen. Daar moet de bestuurder ook op bedacht zijn. Jullie OR kan hem in dit traject op verschillende manieren bijstaan. Hoe werkt het afspiegelingsbeginsel en waar moet je dan op letten?

Bij een voorgenomen reorganisatie moet de bestuurder eerst bepalen wat de redenen hiervoor zijn en op welke manier de reorganisatie zal bijdragen aan het verbeteren van de bedrijfseconomische omstandigheden van de organisatie. Daar moet hij de OR bij betrekken, want de OR heeft hierbij adviesrecht (artikel 25 WOR). Vervolgens moet de bestuurder beoordelen welke functiecategorieën door de reorganisatie worden geraakt en welke arbeidsplaatsen daarbinnen komen te vervallen. Ook hierover kan de OR hem advies uitbrengen.

Lifo-principe

De bestuurder bepaalt aan de hand van het afspiegelingsbeginsel (artikel 11 Ontslagregeling) welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Het afspiegelingsbeginsel gaat uit van het 'last in first out' (lifo-)principe, oftewel: wie het laatst is binnengekomen, moet als eerste vertrekken. Hierbij worden werknemers ingedeeld in leeftijdscategorieën, zodat ontslagen evenredig verdeeld worden over de leeftijds-categorieën. Zo blijft de leeftijdsopbouw gelijk en gaat er zo min mogelijk kennis en ervaring verloren. Voor zowel de werkgever

als werknemers moet op voorhand duidelijk zijn waaraan getoetst wordt en wie er als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Bestaat de organisatie uit meer vestigingen, dan moet de bestuurder het afspiegelingsbeginsel per vestiging toepassen.

Uitwisselbaar

Als de redenen en functiecategorieën die worden geraakt helder zijn, moet de bestuurder beoordelen in hoeverre er hierbinnen uitwisselbare functies zijn. Hiervan is sprake als de functies vergelijkbaar zijn voor wat betreft de inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, aard (tijdelijk of structureel), het niveau en de beloning. Een verschil in salarisschalen duidt meestal op een verschil in functieniveau, dan zijn de functies dus niet gelijkwaardig. Denk aan twee Sales Managers die niet dezelfde ervaring en verantwoordelijkheden hebben. De functies hebben dezelfde functietitel, maar zijn niet uitwisselbaar. Andersom kunnen functies met een andere functietitel juist wel uitwisselbaar zijn, omdat zij feitelijk hetzelfde takenpakket hebben en de aard en beloning ook vergelijkbaar zijn. De bestuurder moet dus kijken naar de aard en inhoud van de betreffende functies. Specifieke competenties van de werknemer die de functie vervult, blijven buiten beschouwing. Als er sprake is van een uitwisselbare functie, moeten beide functiecategorieën worden meegenomen in het afspiegelingsbeginsel.

Rangorde

Het uitgangspunt bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen is dat werknemers met een arbeidsovereenkomst

voor onbepaalde tijd meer bescherming hebben dan flexibele arbeidskrachten of werknemers met een tijdelijk contract. De bestuurder heeft dus een compleet personeelsoverzicht nodig, met de startdata, leeftijden, salarissen en functies. Werknemers worden vervolgens ingedeeld in vijf categorieën, op basis waarvan de bestuurder moet beoordelen welke werknemers in een bepaalde functiecategorie als eerste voor ontslag in aanmerking komen. Deze vijf categorieën zijn:

- 1 externe medewerkers (inclusief uitzendkrachten en gedetacheerden);
- 2 werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- 3 werknemers die werkzaam zijn op basis van een nulurencontract;
- 4 werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die binnen 26 weken na de datum van de beslissing over de ontslagaanvraag eindigt;
- 5 werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet binnen 26 weken na de beslissing over de ontslagaanvraag eindigt.

Krimp

In de Uitvoeringsregels van UWV is de rangorde verder uitgewerkt. Uitgangspunt is dat de bestuurder per categorie moet beoordelen of hij daarmee de gewenste krimp kan realiseren. Hij moet als eerste afscheid nemen van personen die werkzaam zijn in de eerste categorie. Als blijkt dat dit niet voldoende is, komen werknemers uit achtereenvolgens categorie 2, 3, 4 en 5 in aanmerking. Hierbij komen werknemers

De adviesaanvraag beoordelen

Bij een voorgenomen reorganisatie heeft de OR adviesrecht (artikel 25 WOR). De OR krijgt dan de belangrijke taak om de achtergrond van de reorganisatie en de functiecategorieën die daarbij worden betrokken te beoordelen. Uit de toelichting van de bestuurder kun je opmaken of het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast.

Presterend

Wees erop bedacht dat werkgevers soms de best presterende werknemers probe-

ren te behouden. Bijvoorbeeld als er een hele functiecategorie komt te vervallen en er nieuwe functies worden gecreëerd. Twijfel je aan de reden waarom een bepaalde functie(categorie) komt te vervallen? Stel de bestuurder hier dan vragen over en breng eventueel een voorwaardelijk of afwijzend advies uit. Pas na het overleg met de bestuurder kun je afweten of de voorgenomen reorganisatie een beslissing is die tegenover je achterban te rechtvaardigen valt.

met het kortste dienstverband als eerste in aanmerking voor ontslag.

Leeftijdsgroepen

De gedachte achter het afspiegelingsbeginsel is dat de opbouw van het personeelsbestand zo veel mogelijk gelijk blijft. Om die reden worden werknemers ingedeeld in verschillende leeftijdscategorieën. De bestuurder bepaalt eerst hoeveel werknemers er binnen een bepaalde functiecategorie in totaal voor ontslag in aanmerking komen. Daarna worden deze werknemers ingedeeld in één van de volgende leeftijdscategorieën:

- werknemers tussen de 15 en 25 jaar;
 - werknemers tussen de 25 en 35 jaar;
 - werknemers tussen de 35 en 45 jaar;
 - werknemers tussen de 45 en 55 jaar;
 - werknemers van 55 jaar en ouder.
- Vervolgens moet de bestuurder beoordelen hoeveel werknemers per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komen. Hiervoor wordt het totaal aantal werknemers binnen een leeftijdscategorie gedeeld door het totaal aantal werknemers binnen de functiecategorie. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat binnen de functiecategorie voor

ontslag in aanmerking komt. Als bepaald is hoeveel werknemers er in een bepaalde functie- en leeftijdscategorie boventallig worden, komt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste in aanmerking voor ontslag.

Uitzonderingen

Er zijn een aantal situaties denkbaar waarin het afspiegelingsbeginsel niet toegepast wordt. Zo is het niet van toepassing als in een bepaalde functiecategorie slechts één

werknemer werkzaam is. Deze werknemer heeft dan een unieke functie. Komt deze functie te vervallen, dan betekent dit automatisch dat deze werknemer voor ontslag in aanmerking komt. De bestuurder moet in dat geval wel goed kunnen toelichten dat het om een unieke functie gaat en dat er geen uitwisselbare functies zijn die bij deze beoordeling moeten worden betrokken. Ook moet aan de overige eisen voor een ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen worden voldaan.

Andere uitzonderingen zijn werknemers die onmisbaar zijn, die werken onder toezicht en leiding van een derde waarbij vervanging niet van de werkgever kan worden verlangd, of die een arbeidsbeperking hebben. Deze werknemers tellen wel mee bij het vaststellen van het personeelsbestand en de indeling in leeftijdscategorieën, maar worden overgeslagen als zij bij een reorganisatie voor ontslag in aanmerking zouden komen. In de praktijk doen deze situaties zich zelden voor en is met name van een onmisbare werknemer niet snel sprake.

Maxime van Dort, advocaat bij TaylorWessing, m.vandort@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com

Commissie bepaalt criteria ontslagvolgorde

Bij cao kan een cao-ontslagcommissie worden ingesteld. In dat geval wordt het afspiegelingsbeginsel niet toegepast. Een cao-ontslagcommissie is een onafhankelijke en onpartijdige commissie, die de taak van UWV overneemt om bedrijfseconomische ontslagen preventief te toetsen.

De ontslagcommissie mag daarbij ook andere criteria voor de ontslagvolgorde hanteren, maar dat is niet verplicht. Cao-partijen krijgen op die manier de vrijheid

om de ontslagvolgorde op een andere manier te organiseren en dit vervolgens ook zelf te kunnen toetsen.

De eisen waaraan de ontslagcommissie moet voldoen, zijn wettelijk vastgelegd (artikel 7:671a lid 3 BW). Zo moet de cao zijn afgesloten met één of meer werknemersverenigingen die leden hebben in de onderneming of bedrijfstak en moeten de werknemersverenigingen die betrokken zijn bij de cao ten minste twee jaar volledige rechtsbevoegdheid hebben.

OR Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad