



Sociaal Plan

1 januari 2020 - 31 december 2022

Inhoud

1. Uitgangspunten.....	3
1.1 Omgevingsdynamiek en organisatiewijzigingen bij PGGM	3
1.2 Van werk naar werk.....	3
1.3 Looptijd.....	4
1.4 Werkingssfeer	4
1.5 Definities.....	4
1.6 Hardheidsclausule	7
1.7 Sociaal Plan en transitievergoeding	7
2. Gevolgen organisatiewijzigingen	8
2.1 Informatieverstrekking.....	8
2.2 Begeleiding bij PGGM.....	8
2.3 Pre-boventalligheid	9
2.4 Het afspiegelingsbeginsel	9
2.5 Boventalligheid	9
2.6 Zoektermijn	10
2.7 Plaatsingsproces bij passende functie.....	10
2.8 Gevolgen weigeren passende functie	11
2.9 Outplacement.....	11
3 Outsourcing.....	13
4 Beëindiging dienstverband	14
4.1 Beëindigingsvergoeding voor medewerkers met een vast dienstverband.....	14
4.2 Medewerkers met een tijdelijk dienstverband	16
4.3 Remplaçantenregeling.....	16
4.4 Ontslagprocedure	16
4.5 Vertrekstimulering tijdens boventalligheid.....	16
4.6 Vertrekstimulering tijdens pre-boventalligheid	16
4.7 Vergoeding voor juridische kosten.....	17
4.8 Terugbetaling studiekosten	17
5. Slotbepalingen	18
5.1 Geschillencommissie	18
5.2 Rol vakbonden en OR	18
Bijlage 1: Uitvoeringsregels afspiegelingsbeginsel.....	20

1. Uitgangspunten

1.1 Omgevingsdynamiek en organisatiewijzigingen bij PGGM

1.1.1 Ambitie

Tot 2023 heeft PGGM de ambitie om dé pensioenuitvoerder van de sector Zorg & Welzijn te zijn en dat de sector voor ons kiest in alle toekomstscenario's.

Dit wil PGGM bereiken door een betaalbare en duurzame oudedagsvoorziening te bieden, door toonaangevend pensioenbeheer en vermogensbeheer met meetbare positieve effecten voor mens en milieu. Vanuit deze positie zet zij haar deskundigheid op het gebied van arbeidsmarktdata, financieringsvraagstukken en aanvullende personeelsdiensten in voor aantrekkelijk werkgeverschap en werkplezier in de sector Zorg en Welzijn.

1.1.2 Urgentie

Voor de kernprocessen van PGGM moeten we de organisatie zo inrichten dat we de toekomstige vraag naar maatwerk en differentiatie (verschillende pensioenregelingen) beter aankunnen, zonder dat we voor elke variant een eigen interne 'straat' moeten gaan bouwen. Dit vergt een nieuwe inrichting van onze fabriek, waarbij we aan de voorkant van onze organisatie klantgerichte teams willen vormen met een hoge mate van flexibiliteit en mandaat om tegemoet te komen aan de wensen van de klant. Aan de achterkant willen we de schaal van onze organisatie benutten door middel van grootschalige, gestandaardiseerde processen.

1.1.3 Verandering is de nieuwe werkelijkheid

Dit Sociaal Plan is opgesteld om de personele gevolgen van organisatiewijzigingen op te vangen.

1.2 Van werk naar werk

PGGM hanteert als uitgangspunt een volwassen arbeidsrelatie tussen manager en medewerker. Een volwassen arbeidsrelatie gaat over het creëren en benutten van een optimale arbeidsverhouding tussen manager en medewerker. Zij streven vanuit verschillende posities gezamenlijke doelen na. Naast de basis van wederzijds vertrouwen zijn de uitgangspunten de verantwoordelijkheid van de medewerker voor eigen inzetbaarheid en eigen loopbaan en de verantwoordelijkheid van het management om medewerkers te stimuleren het beste uit zich zelf te halen en hen daarbij te faciliteren.

PGGM investeert in inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers. Binnen PGGM noemen we dat 'Fit for the Future'. Dit betekent dat wat de medewerker kan en wil, aansluit bij wat het werk van hem of haar vraagt en wat het biedt. Het betekent ook dat de medewerker fysiek en mentaal fit is om zijn of haar werk te kunnen blijven doen. En dat de medewerker in staat is om deze 'fit' zelf te bewaken en te behouden. Zodat hij of zij lang, gezond en met plezier kan blijven werken. Binnen of buiten PGGM. Nu en in de toekomst.

Uit voorgaande blijkt dat PGGM van mening is, dat de medewerker er baat bij heeft dat er voldoende mogelijkheden worden geboden om aan zijn inzetbaarheid te werken. Dat gegeven is ook terug te vinden in dit Sociaal Plan.

PGGM geeft ondersteuning om passend ander werk te vinden. Daarbij wordt van de medewerker een actieve houding verwacht. Met als uitgangspunt de volwassen arbeidsrelatie, heeft de medewerker hierin zelf verschillende keuzemogelijkheden en verantwoordelijkheden om, op een voor hem of haar passende wijze, werk te vinden. De medewerker is in de regie bij het vervolg van zijn verdere loopbaan.

1.3 Looptijd

De looptijd van het Sociaal Plan is van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022. De looptijd van het Sociaal Plan kan slechts worden verlengd met uitdrukkelijke instemming van alle betrokken partijen. Het Sociaal Plan kent geen nawerking.

Partijen verplichten zich jegens elkaar om tijdig, doch uiterlijk voor 1 juli 2022 te starten met de onderhandelingen voor een nieuw sociaal plan. Partijen zullen zich hierbij tot het uiterste toe inspannen om overeenstemming te bereiken over een Sociaal Plan, dat gaat gelden vanaf 1 januari 2023.

Indien er naar het oordeel van partijen dan wel een der partijen aanleiding bestaat om aanpassingen te plegen in dit Sociaal Plan, zullen partijen daarover in overleg treden.

1.4 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan regelt de gevolgen van de organisatiewijzigingen bij PGGM waarvoor een adviesaanvraag conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden gedurende de looptijd van dit sociaal plan is ingediend bij de ondernemingsraad doch uiterlijk 31 december 2022 en waarbij functies komen te vervallen of gewijzigd worden.

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op het eindigen van een arbeidsovereenkomst en/of wijzigen van een functie in verband met organisatiewijzigingen en is uitdrukkelijk niet van toepassing in verband met verwijtbaar disfunctioneren van de individuele medewerker dan wel in geval een dringende reden zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek artikelen 7: 677 en 7: 678.

Het Sociaal Plan is in beginsel van toepassing op alle medewerkers van PGGM, dus ook op de medewerkers die niet onder de CAO PGGM vallen. Leden van het Executive Committee en medewerkers waarbij in de arbeidsovereenkomst een vertrekregeling is opgenomen vallen niet onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan en hebben dus geen recht op de hierin genoemde voorzieningen.

1.5 Definities

- | | | |
|-----------------------|---|--|
| Aanzegging | : | De mededeling aan de individuele medewerker inclusief de schriftelijke bevestiging daarvan, dat diens arbeidsplaats komt te vervallen en dat voor hem de procedure om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gestart. |
| Afspiegelingsbeginsel | : | Het afspiegelingsbeginsel is een door de wetgever voorgeschreven methodiek voor het bepalen van de ontslagvolgorde. Dit beginsel wordt, conform heersende wet- en regelgeving, toegepast per categorie |

uitwisselbare functies van het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.

In bijlage 1 zijn de uitvoeringsregels van het UWV rond het afspiegelingsbeginsel opgenomen, zoals deze gelden aan het begin van de looptijd van dit Sociaal Plan.

- Beëindigingsvergoeding : De beëindigingsvergoeding berekend conform artikel 4.1 van dit Sociaal Plan.
- Boventallige : De door het EC aangewezen medewerker van wie de functie als gevolg van de organisatiewijziging is vervallen en aan wie op dat moment geen andere functie kan worden aangeboden door PGGM. Indien tijdens de zoektermijn een andere functie wordt aanvaard, eindigt de boventalligheid. Indien boventalligheid ontstaat als gevolg van afname van het aantal fte's dan wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd.
- Diensttijd : De periode gedurende welke de medewerker in onafgebroken dienstbetrekking arbeid heeft verricht bij (de rechtsvoorgangers van) werkgever. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal dienstjaren geldt de laatste kalenderdag van het dienstverband, waarbij deze dag wordt meegerekend. Indien het dienstverband is onderbroken, wordt bij de vaststelling van het aantal dienstjaren de periode voor de onderbreking niet in aanmerking genomen, tenzij de onderbreking van het dienstverband maximaal één jaar heeft geduurd en in het kader van deze onderbreking geen ontslagvergoeding is verstrekt.
- Indien, direct voorafgaande aan de indiensttreding bij PGGM, de medewerker werkzaam was bij PGGM als uitzendkracht of als gedetacheerde, telt deze periode ook mee bij de berekening van de duur van het dienstverband.
- Executive Committee : Het Executive Committee van PGGM, afgekort als EC.
- Functie : Het samenstel van werkzaamheden dat door werkgever structureel aan werknemer is opgedragen.
- Functieschaal : De aan het niveau van de functie gekoppelde salarisschaal.
- Geschillencommissie : De commissie die een advies uitbrengt over bezwaar van een medewerker tegen een besluit van PGGM dat is genomen op basis van dit Sociaal Plan.

Gewijzigde functies	:	Functies waarvan de inhoud, de vereisten, de context, en/of de verantwoordelijkheden aantoonbaar en substantieel wijzigen. De wijziging kan, maar hoeft niet te leiden tot een hoger of lager functieniveau.
Inkomen	:	Het bruto-maandsalaris inclusief vaste toeslagen. De vaste toeslagen zijn: vakantietoeslag, het vaste deel van de eindejaarsuitkering, de compensatietoeslag variabele beloning en de persoonlijke (markt-) toeslag.
Medewerker	:	Degene die een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met PGGM. Waar in dit Sociaal Plan gesproken wordt over medewerker, wordt tevens bedoeld medewerkster.
Nieuwe functies	:	Functies die ontstaan als er sprake is van werkzaamheden die niet eerder voorkwamen in het betreffende organisatieonderdeel of niet in deze samenstelling voorkwamen, anders dan door verplaatsing van werkzaamheden van het ene organisatieonderdeel naar het andere.
Ongewijzigde functies	:	Functies waarvan de inhoud, vereiste competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven of slechts zeer beperkt wijzigen.
Ontslagdatum	:	De laatste kalenderdag van het dienstverband.
Passende functie	:	Een functie waarvan de functie-eisen redelijkerwijs aansluiten op de ervaring, kennis en vaardigheden van de medewerker. Een passende functie heeft dezelfde salarisschaal als de huidige functie van de medewerker, of maximaal één salarisschaal lager of hoger.
Pre-boventallige	:	De medewerker van wie de functie naar alle waarschijnlijkheid op termijn komt te vervallen maar waarvan het moment waarop nog niet duidelijk is. Het Executive Committee wijst de (groepen) functie(s) aan die op termijn naar alle waarschijnlijkheid komen te vervallen. De medewerker dan wel medewerkers die deze functies vervullen krijgen hierdoor de status van pre-boventallige. Ook de medewerker aan wie boventalligheid is aangezegd heeft vanaf het moment van aanzeggen tot het moment van ingaan boventalligheid de status van pre-boventalligheid. Pre-boventalligheid eindigt door een schriftelijk besluit van het EC dat de medewerker niet boventallig wordt, of met ingang van de boventalligheid.

Reorganisatie	:	Een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden die leidt tot wijziging van functie(s), herplaatsing van werknemers en/of boventalligverklaring, met gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer en waarover aan de Ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de WOR advies is gevraagd.
Uitwisselbare functies	:	Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
Vakorganisaties	:	De bij de ondertekenende partijen genoemde organisaties, te weten CNV Vakmensen, De Unie en FNV.
Vervallen functie:	:	Een functie die volledig opgeheven wordt.
Werkgever	:	PGGM N.V.
Zoektermijn	:	De termijn vanaf datum boventalligheid, die schriftelijk wordt bevestigd, tot de datum einde dienstverband.

1.6 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet dan wel waar toepassing van dit Sociaal Plan buiten verhouding nadelige gevolgen voor de medewerker oplevert, kan een beroep worden gedaan op deze hardheidsclausule om in positieve zin af te wijken van dit Sociaal Plan. Het EC zal, in overleg met de Managing Director HR, vaststellen welke maatregel getroffen wordt in de situatie dat de hardheidsclausule wordt toegepast. Toepassing van de hardheidsclausule schept geen precedent.

1.7 Sociaal Plan en transitievergoeding

Dit Sociaal Plan heeft de status van een cao die door partijen is overeengekomen en zal als zodanig worden aangemeld bij het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Medewerkers hebben de keuze tussen de transitievergoeding of de beëindigingsvergoeding zoals opgenomen in het Sociaal Plan.

PGGM zal de boventallige medewerker schriftelijk informeren over de hoogte van de wettelijke transitievergoeding en de hoogte van de beëindigingsvergoeding. De medewerker kan alleen dan aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding indien hij binnen twee weken na de schriftelijke informatie verklaart afstand te doen van de voorzieningen in het Sociaal Plan.

De afspraken over de toepassing van de voorzieningen in het Sociaal Plan, inclusief de beëindigingsvergoeding, worden neergelegd in een vaststellingsovereenkomst.

2. Gevolgen organisatiewijzigingen

2.1 Informatieverstrekking

PGGM zal bij iedere reorganisatie, conform de Wet op de ondernemingsraden, een adviesaanvraag ten behoeve van de ondernemingsraad opstellen.

De adviesaanvraag omvat:

- het onderdeel waar de reorganisatie zal plaatsvinden (het bedrijfsonderdeel);
- welke functies vervallen, gelijkblijvend, gewijzigd of nieuw zijn en
- het aantal en de soorten functies (taken en functie-eisen) die in de organisatie vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (salarisschaal).

De medewerker wordt zo spoedig mogelijk na het definitieve en formele besluit van het EC over de organisatiewijziging en (pre-) boventalligheid, geïnformeerd over het vervallen van zijn of haar functie als gevolg van die organisatiewijziging en over het moment waarop de gevolgen voor hem of haar zullen optreden. Deze informatie wordt gegeven in een individueel gesprek met diens leidinggevende en de HR S&A medewerker of HR Business Partner. Dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd. Per datum van schriftelijke bevestiging wordt de medewerker als pre-boventallige aangemerkt. Bij een boventallige status wordt in deze schriftelijke bevestiging tevens de eerste dag van de zoektermijn aangegeven. Bij een pre-boventallige status wordt aangegeven welke elementen uit het Sociaal Plan van toepassing zijn tijdens de pre-boventalligheidsfase.

2.2 Begeleiding bij PGGM

Het begeleidingstraject houdt in dat werkgever de (pre-)boventallige medewerker ondersteunt bij het vinden van ander werk zowel binnen als buiten PGGM. Afhankelijk van de situatie kan deze ondersteuning bestaan uit:

- Loopbaanadvies / loopbaanscan
- Advies over scholing en opleiding
- Outplacement
- Company Counselor
- Aanvullende scholing en training
- Diverse workshops gericht op het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt

Op PGGM Plaza is een pagina beschikbaar, waar informatie te vinden is over boventalligheid en de begeleiding van werk naar werk. In deze portal worden onderdelen opgenomen als:

- Mogelijke faciliteiten waar de (pre-) boventallige medewerker gebruik van kan maken (menukaart met workshops en loopbaanbegeleiding)
- Rechten en plichten als (pre-) boventallige
- Verwijzing naar Academy
- Tekst Sociaal Plan

Alle (pre-)boventallige medewerkers krijgen de mogelijkheid om hun employability te bepalen. Aan de hand van dit advies van een door PGGM aangewezen loopbaanadviseur kan

de boventallige medewerker kiezen voor een (uitgebreide) employability scan (loopbaanscan) om de begeleidingsactiviteiten nader te bepalen. De medewerker heeft zelf de regie voor het al dan niet gebruikmaken van de geboden faciliteiten.

2.3 Pre-boventalligheid

Het Executive Committee wijst de (groepen) functie(s) aan die op termijn naar alle waarschijnlijkheid komen te vervallen. De medewerker dan wel medewerkers die deze functies vervullen krijgen hierdoor de status van pre-boventallige.

Ook de medewerker aan wie boventalligheid is aangezegd heeft vanaf het moment van aanzeggen tot het moment van ingang boventalligheid de status van pre-boventalligheid. Pre-boventalligheid eindigt door een schriftelijk besluit van het EC dat de medewerker niet boventallig wordt, of met ingang van de boventalligheid. Als binnen een categorie uitwisselbare functies niet alle functies vervallen, wordt afgespiegeld.

2.4 Het afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel is een door de wetgever voorgeschreven methodiek voor het bepalen van de ontslagvolgorde. Bij het afspiegelen worden de regels gevolgd conform de Wet Werk en Zekerheid die op 1 juli 2015 in werking is getreden. Deze zijn het vervolg van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels van het UWV. De bij aanvang van de looptijd van dit sociaal plan geldende uitvoeringsregels zijn opgenomen als bijlage 1 bij dit Sociaal Plan: Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen UWV, Hoofdstuk 2.6, 2.7 en 2.9 Afspiegelingsbeginsel.

Afspiegelen wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.

Van het afspiegelingsbeginsel kan in een aantal gevallen worden afgeweken conform artikel 16 van de geldende Ontslagregeling. Dit wordt het alternatieve afspiegelingsbeginsel genoemd en houdt in dat de werkgever ten hoogste 10% van de werknemers die op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag moeten worden voorgedragen, buiten beschouwing mogen worden gelaten.

Wanneer PGGM gebruik wil maken van het alternatieve afspiegelingsbeginsel, zal dat gemotiveerd in de betreffende adviesaanvraag worden opgenomen en zullen de vakbonden worden geïnformeerd.

2.5 Boventalligheid

Wanneer afspiegelen of het vervallen van functies leidt tot boventalligheid, zal dat zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de betrokken medewerkers kenbaar worden gemaakt. De datum van boventalligheid zal echter niet eerder intreden dan drie maanden na deze schriftelijke melding. De schriftelijke aanzegging van de boventalligheid vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand.

2.6 Zoektermijn

De zoektermijn is de periode die ingaat op het moment van boventalligheid en die de medewerker in staat kan stellen binnen of buiten PGGM vervangend werk te vinden.

De zoektermijn bedraagt vier maanden, gerekend vanaf datum aanvang boventalligheid. Tijdens de zoektermijn wordt de medewerker vrijgesteld van werk, met behoud van salaris en emolumenten. Het mobiliteitsbudget A uit de cao wordt echter stopgezet per datum boventalligheid. Indien het wenselijk is dat de medewerker tijdens de zoektermijn naar PGGM komt, kunnen de gemaakte reiskosten worden vergoed conform de declaratierichtlijnen van PGGM. Na het verstrijken van de zoektermijn eindigt het dienstverband. De opzegtermijn is opgenomen in de zoektermijn.

Indien een medewerker tijdens de zoektermijn uit dienst treedt, wordt naast de beëindigingsvergoeding 50% van het salaris (inclusief vaste toeslagen) over de resterende maanden van de zoektermijn uitgekeerd als bruto-vergoeding. Zie hiervoor ook artikel 4.5.

Indien de medewerker tijdens de periode van boventalligheid opdrachten of tijdelijke werkzaamheden voor PGGM uitvoert, dan wordt de zoektermijn verlengd met de tijd, die besteed is aan deze opdrachten of tijdelijke werkzaamheden. Loopt de medewerker tijdens de zoektermijn binnen of buiten PGGM stage in het kader van een eventuele herplaatsing, dan wordt de zoektermijn niet opgeschort. Het opschorten van de zoektermijn leidt tot een latere uitdiensttreding van de medewerker.

2.7 Plaatsingsproces bij passende functie

Na het vaststellen van boventalligheid zal gekeken worden of de medewerker geplaatst kan worden op een andere, passende functie. Hierbij wordt rekening gehouden met de kennis, kunde en competenties van de medewerker.

Een passende functie is een functie waarvan de functie-eisen redelijkerwijs aansluiten op de ervaring, kennis en vaardigheden van de medewerker. Een passende functie heeft dezelfde salarisschaal als de huidige functie van de medewerker, of maximaal één salarisschaal lager of hoger.

De medewerker moet in staat zijn om binnen zes maanden de functie vakvolwassen uit te voeren. Indien noodzakelijk of op verzoek van de medewerker wordt een opleidingsplan gemaakt en wordt begeleiding gegeven om dit te doen slagen. Wanneer het naar het oordeel van het management niet gelukt is om binnen zes maanden de functie vakvolwassen uit te voeren, herleven de faciliteiten van het Sociaal Plan en wordt de medewerker (opnieuw) boventallig. De medewerker heeft daarbij recht op het niet eerder gebruikte deel van de zoektermijn.

Bij aanvaarding van een functie die op een hoger niveau is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van volledige en goede uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij de andere functie. Hierover zullen met de medewerker aanvullende afspraken worden gemaakt. Tot die tijd behoudt hij het salaris en functieperspectief behorend bij de oude functie.

Bij aanvaarding van een functie die op een gelijk niveau is ingedeeld als de huidige functie, wijzigen het salaris en het salarisperspectief niet.

Indien een werknemer een passende functie met een lagere salarisschaal accepteert, geldt de navolgende arbeidsvoorwaardelijke regeling:

- De medewerker gaat horizontaal over naar de lagere salarisschaal, echter niet met een hoger salaris dan het maximum van die schaal, behorende bij de laatste beoordelingsscore.
- Het eventuele verschil tussen het huidige salaris en het salaris op basis van de lagere functieschaal wordt uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is pensioengevend en stijgt mee met de cao-verhogingen. De toeslag wordt afgebouwd in vier stappen in vier jaar: bij aanvang wordt de toeslag voor 100% uitgekeerd, na elk jaar bedraagt de toeslag steeds 25% minder en na vier jaar stopt de toeslag.

2.8 Gevolgen weigeren passende functie

Een medewerker mag in beginsel een passende functie niet weigeren, tenzij de medewerker hier zwaarwegende redenen voor heeft. In dat geval dient de medewerker dit gemotiveerd aan te geven bij het EC-lid van zijn unit en de Managing Director HR. Deze beslissen of de weigering van de medewerker terecht is. Indien zij van oordeel zijn dat de weigering van de functie onterecht is, kan de medewerker hiertegen bezwaar maken bij de Geschillencommissie. Zie hiervoor artikel 5.1. Bij een afwijzing van het bezwaar van de medewerker heeft de medewerker alsnog de mogelijkheid de hem geboden functie binnen één week te aanvaarden, anders zal PGGM tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan zonder het uitkeren van een beëindigingsvergoeding cf. artikel 4.1 of andere faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

2.9 Outplacement

Elke boventallige medewerker krijgt bij het zoeken naar een andere functie outplacementbegeleiding aangeboden. Deze begeleiding omvat een naar redelijke maatstaven volledig outplacementtraject. De kosten verbonden aan deze ondersteuning komen voor rekening van PGGM en bedragen maximaal € 5.000 bruto exclusief btw. Vanwege de moeilijker positie en kansen van 50-plussers op de arbeidsmarkt wordt voor medewerkers die op datum aanvang boventalligheid 50 jaar of ouder zijn, dit bedrag verhoogd tot maximaal € 6.500 exclusief btw. Daarbij hoort een extra inspanning vanuit PGGM om gespecialiseerde outplacementbegeleiding voor deze doelgroep aan te bieden.

Vanuit de keuzevrijheid voor de medewerker en de gedachte van maatwerk, kan de medewerker het bedrag voor outplacement ook inzetten voor het volgen van een opleiding. De factuur voor het volgen van de opleiding dient in dat geval binnen vier maanden na het ingaan van de boventalligheid bij PGGM worden ingediend.

De medewerker volgt een outplacementtraject bij één van de preferred suppliers van PGGM. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient het outplacementtraject gestart te zijn uiterlijk in de eerste vier maanden na het ingaan van de boventalligheid.

Outplacement en/of het volgen van een opleiding kan al eerder gestart worden en wel na het aanzeggen van de boventalligheid.

3 Outsourcing

Als er sprake is van outsourcing wordt door PGGM en de overnemende partij getoetst of er sprake is van overgang van onderneming volgens de artikelen 7:662-666 BW. Indien dit aan de orde is, treden de betrokken medewerkers van rechtswege in dienst bij de verkrijgende werkgever. Hierbij worden de wettelijke beginselen van overgang van onderneming gevolgd. PGGM zal in dat geval ruim voor de datum van outsourcing het overleg aangaan met de insourcende partij met als doel een voor de betrokken medewerkers acceptabele harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden te bewerkstelligen. Bij dat overleg worden de vakorganisaties betrokken. Essentieel onderdeel bij het overleg is het waarborgen van het overnemen van de rechten en verplichtingen uit het Sociaal Plan door de nieuwe werkgever.

4 Beëindiging dienstverband

4.1 Beëindigingsvergoeding voor medewerkers met een vast dienstverband

Op basis van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) treedt dit Sociaal Plan in plaats van de regelingen rond de transitievergoeding uit de WWZ. De transitievergoeding wordt dan ook geacht te zijn opgenomen in de waarde van de voorzieningen in dit Sociaal Plan, waaronder de beëindigingsvergoeding. Alleen wie schriftelijk afziet van de voorzieningen van het Sociaal Plan, heeft recht op de transitievergoeding uit de WWZ (zie ook artikel 1.7).

4.1.1 Datum in dienst vanaf 1 januari 2019

Voor de boventallige medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die niet afziet van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en die in dienst is gekomen op of na 1 januari 2018 geldt een beëindigingsvergoeding, die wordt gebaseerd op de transitievergoeding zoals die gold in 2019, waarbij tevens rekening wordt gehouden met een correctiefactor van 1,5.

De basisvergoeding wordt als volgt berekend:

- voor de eerste tien dienstjaren ontvangt de medewerker 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar;
- voor de volgende jaren ontvangt de medewerker 1/4 maandsalaris voor ieder half jaar dat het dienstverband heeft geduurd;
- Indien de medewerker bij het eindigen van het dienstverband 50 jaar of ouder is en het dienstverband ten minste 10 jaar heeft geduurd, is de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de medewerker na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan 1/2 maandsalaris.
- de maximale basisvergoeding bedraagt in 2020 € 83.000 en zal jaarlijks worden aangepast aan de dan geldende maximale basisvergoeding of, wanneer dit hoger is, een jaarsalaris;
- de hiervoor berekende basisvergoeding wordt vermenigvuldigd met de factor 1,5.

4.1.2 Datum in dienst vóór 1 januari 2018

Voor boventallige medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die niet afziet van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en die in dienst was vóór 1 januari 2018 geldt dat de beëindigingsvergoeding wordt berekend als het gemiddelde van de vergoeding volgens bovenstaande berekening en de vergoeding volgens de volgende berekening. Deze vergoeding wordt gebaseerd op de formule $A \times B \times C$.

A = Aantal gewogen dienstjaren tot 1 januari 2018.

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van het dienstverband en de leeftijd op 1 januari 2018:

1. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
2. dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 35 tot en met 44 tellen voor 1;

3. dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 45 tot en met 54 tellen voor 1,5;
4. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Afronding: een half jaar en één dag wordt afgerond op een heel jaar naar boven.

Het minimum aantal gewogen dienstjaren na afronding bedraagt 1.

B = Beloning.

Onder beloning wordt verstaan: het bruto maandsalaris, inclusief alle vaste toeslagen, op 1 januari 2018. Als de omvang van het dienstverband is gewijzigd tussen 1 januari 2018 en de datum waarop het dienstverband eindigt, wordt het bruto maandsalaris van de maand januari 2018 berekend naar rato van de omvang van het dienstverband op de datum waarop het dienstverband eindigt.

Voor medewerkers die in dienst zijn gekomen na 31 december 2017 wordt gerekend met het bruto maandsalaris bij aanvang van het dienstverband.

C = Correctiefactor.

De C-factor bedraagt 1,0 behalve bij toepassing van de remplaçantenregeling. Dan bedraagt de C-factor 0,5. Ook als gebruik wordt gemaakt van de vertrekregeling door de medewerker met de status pre-boventalligheid, maar waarvan de boventalligheid (nog) niet is aangezegd en op wiens eigen initiatief het dienstverband eindigt, bedraagt de C-factor 0,5.

Dienstjaren op en na 1 januari 2018 (voor wie in dienst trad voor die datum) en wijzigingen in beloning na deze datum hebben geen invloed op de hoogte van deze beëindigingsvergoeding. Met wijzigingen in de omvang van het dienstverband na deze datum wordt wel rekening gehouden.

4.1.3 Overige bepalingen

De beëindigingsvergoeding zal in ieder geval nooit méér bedragen dan de inkomstenderving voor de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen de ontslagdatum en de laatste dag van de maand waarin de medewerker de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt. Indien de medewerker heeft gekozen voor een pensioengerechtigde leeftijd die is gelegen vóór diens pensioenrichtleeftijd, dan geldt in afwijking van de eerste volzin dat de inkomstenderving wordt berekend over de periode tot de laatste dag van de maand waarin de medewerker de door hem gekozen, eerdere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, doch nimmer later dan de laatste dag van de maand waarin de medewerker de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op elk moment na aanzegging, ook indien het initiatief van de medewerker uitgaat, wordt een beëindigingsvergoeding uitgekeerd.

De vergoeding wordt als een eenmalige vergoeding toegekend.

De transitievergoeding zoals deze na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid is geregeld in het Burgerlijk Wetboek, wordt geacht te zijn opgenomen in de beëindigingsvergoeding en de overige voorzieningen conform dit Sociaal Plan. Indien de transitievergoeding hoger is

dan het totaal van de voor de medewerker geldende voorzieningen uit dit Sociaal Plan, heeft de medewerker recht op de hogere transitievergoeding in plaats van op de voorzieningen.

4.2 Medewerkers met een tijdelijk dienstverband

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan die overeenkomst afloopt en/of tussentijds wordt beëindigd binnen de looptijd van dit Sociaal Plan op grond van (pre-) boventalligheid, hebben geen recht op de faciliteiten van dit Sociaal Plan. Wel hebben deze medewerkers de mogelijkheid om bij het preferred outplacementbureau van PGGM gebruik te maken van een loopbaanscan en de volgende trainingen: gebruik maken van je netwerk, profilering en inzet social media, opstellen van een goed CV en schrijven van een sollicitatiebrief.

4.3 Remplaçantenregeling

Indien een medewerker vrijwillig zijn functie ter beschikking wil stellen aan een boventallige collega met dezelfde functie en op dezelfde afdeling en daarom dus uit dienst wil gaan, dan kan deze medewerker een verzoek doen om te worden beloond met een vergoeding van 50% van de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 4.1 die voor deze medewerker zou gelden wanneer hij zelf boventallig zou zijn geworden. In geval van een beroep op de remplaçantenregeling beslist PGGM of zij op het verzoek van de remplaçant in zal gaan. De gemaakte afspraken worden neergelegd in een vaststellingsovereenkomst.

4.4 Ontslagprocedure

De afspraken rond het einde van een dienstverband worden bij voorkeur vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Indien de medewerker niet akkoord gaat met de aangeboden vaststellingsovereenkomst, zal een ontslagaanvraag bij het UWV worden ingediend.

4.5 Vertrekstimulering tijdens boventalligheid

De medewerker op wiens eigen initiatief na aanzegging van boventalligheid het dienstverband eerder dan de beoogde ontslagdatum eindigt, ontvangt naast de beëindigingsvergoeding een vergoeding voor elke volle maand gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de beoogde ontslagdatum. Deze vergoeding bedraagt 50% van het inkomen over deze maanden, tot een maximum van 50% van vier maanden, waarbij het inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 4.1 en op basis van het salaris op de eerdere ontslagdatum. De vergoeding wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

4.6 Vertrekstimulering tijdens pre-boventalligheid

De medewerker met de status pre-boventalligheid, maar waarvan de boventalligheid (nog) niet is aangezegd en op wiens eigen initiatief het dienstverband eindigt, ontvangt een beëindigingsvergoeding overeenkomstig artikel 4.1, waarbij gerekend wordt met de correctiefactor $C = 0,5$. De vergoeding wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

4.7 Vergoeding voor juridische kosten

Boventallige medewerkers hebben recht op een bijdrage in de juridische kosten die zij maken. Deze vergoeding bedraagt maximaal € 750 bruto exclusief btw en wordt voldaan na het overhandigen van een gespecificeerde (kopie van een) factuur van de juridisch adviseur.

4.8 Terugbetaling studiekosten

Medewerkers die op grond van dit sociaal plan uit dienst treden bij PGGM zijn niet gehouden aan het terugbetalen van studiekosten, zoals geregeld in de studiekostenregeling die opgenomen is als bijlage 4 bij de CAO PGGM.

5. Slotbepalingen

5.1 Geschillencommissie

Er is een Geschillencommissie. De medewerker kan zich wenden tot deze commissie ten aanzien van een door PGGM met betrekking tot hem genomen beslissing op grond van dit Sociaal Plan dan wel wanneer de medewerker een voor hem passende functie weigert. Een medewerker mag in beginsel een passende functie niet weigeren, tenzij de medewerker hier zwaarwegende redenen voor heeft. Zie hiervoor ook artikel 2.8.

Wanneer de medewerker een passende functie weigert, dan dient hij dit gemotiveerd aan te geven bij het EC-lid van zijn unit en de Managing Director HR. Deze beslissen of de weigering van de medewerker terecht is. Indien zij van oordeel zijn dat de weigering van de functie onterecht is, kan de medewerker hiertegen bezwaar maken bij de Geschillencommissie. Bij een afwijzing van het bezwaar van de medewerker heeft de medewerker alsnog de mogelijkheid binnen één week de hem geboden functie te aanvaarden, anders zal PGGM tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan zonder het uitkeren van een beëindigingsvergoeding cf. artikel 4.1 of andere faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

De commissie kent één lid aangewezen namens werknemersorganisaties en één lid namens PGGM. Beide leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.

De uitspraak van de commissie is voor zowel de medewerker als voor PGGM bindend en staat niet open voor beroep bij PGGM. De Geschillencommissie dient uiterlijk vier weken na indienen van het bezwaar uitspraak te doen.

5.2 Rol vakbonden en OR

Dit Sociaal Plan is overeengekomen met de vakbonden. Wanneer er sprake is van een adviesaanvraag in verband met een voorgenomen organisatiewijziging, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, waarbij functies komen te vervallen zal de ondernemingsraad bij de behandeling van de adviesaanvraag de inhoud van dit Sociaal Plan betrekken.

Aldus overeengekomen te Zeist, 25 februari 2020

Klazina Tulner, Bestuurder
Piet Fortuin, Voorzitter
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht



A blue ink signature of Wilfred Beens, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

A blue ink signature of Piet Fortuin, featuring a large, sweeping loop and a long horizontal stroke.

Wilfred Beens, Bestuurder
FNV, gevestigd te Utrecht



A blue ink signature of Wilfred Beens, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

Jan Admiraal, Belangenbehartiger
Reinier Castelein, Voorzitter
De Unie, gevestigd te Culemborg



A black ink signature of Reinier Castelein, featuring a large, sweeping loop and a long horizontal stroke.

Voor PGGM,



Voorzitter Executive Committee

A blue ink signature of Reinier Castelein, featuring a large, sweeping loop and a long horizontal stroke.

Bijlage 1: Uitvoeringsregels afspiegelingsbeginsel

Onderstaande tekst is overgenomen uit de uitgave van het UWV:

UITVOERINGSREGELS

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

UWV
Arbeidsjuridische dienstverlening
Den Haag
Oktober 2019

2.6 Ontslagregeling: afspiegelingsbeginsel

§ 4 Regels met betrekking tot het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Toelichting bij paragraaf 4

(Stcrt. 2015, 12685)

In artikel 7:669, vijfde lid, onderdeel b, BW is aangegeven dat regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. In de memorie van toelichting bij de Wwz is aangegeven dat hierbij zal worden aangesloten bij de regels die thans gelden voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van uitwisselbare functies, te weten het afspiegelingsbeginsel met de daarbij reeds geldende uitzonderingen. Voorts is in de memorie van toelichting aangegeven dat bij het stellen van deze regels zal worden voorzien in de mogelijkheid voor werkgevers om werknemers die bovengemiddeld presteren, of die naar verwachting over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst, onder voorwaarden tot ten hoogste 10% van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel te houden.

De artikelen in deze paragraaf strekken hiertoe waarbij (voor de goede orde) wordt opgemerkt dat toepassing van afspiegeling niet aan de orde is 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. In dat geval moeten immers alle werknemers binnen deze categorie uitwisselbare functies afvloeien.

Artikel 11 Afspiegelingsbeginsel

(i.w. 1-1-2016)

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende 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 vanaf 55 jaar.
2. Indien in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek moet worden beëindigd alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wordt verleend, komen in volgorde van de lengte van het dienstverband achtereenvolgens voor ontslag in aanmerking:
 - a. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. de werknemers bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in

- aanmerking te brengen werknemers doordat:
- a. op enig moment in de berekening, op grond van het eerste lid, twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, worden werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking.
 - b. in een bepaalde leeftijdscategorie, of bij het van toepassing zijn van onderdeel a, de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.
4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
 5. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
 6. Arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
 7. Indien een werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de werkgever voor die werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing.

Tot 1 januari 2016 waren er de volgende 5 leeftijdsgroepen: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd. De vijfde leeftijdsgroep werd aan de bovenkant afgesloten met de AOW-gerechtigde leeftijd. Tot 1 januari 2016 bepaalde lid 2 van artikel 11 dat de werkgever eerst afscheid moest nemen van de werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd. Binnen die systematiek bleven zij buiten de afspiegelingsberekening. Dat is met ingang van 1 januari 2016 gewijzigd.

Toelichting bij artikel 11

(Start. 2015, 12685)

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats of arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies (zie artikel 13) gaat, per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking worden 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 desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De hiervoor genoemde 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 tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet (hierna AOW) genoemde leeftijd.

In het *tweede lid* is geregeld dat als in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, deze werknemers, alvorens het eerste lid wordt toegepast, het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer voor wie dat niet het geval is. Gezien de ratio van deze regeling, het willen voorkomen dat jongere werknemers plaats moeten maken voor AOW-gerechtigden, ligt het niet in de rede van de werkgever te verlangen dat hij mogelijkheden tot herplaatsing van deze werknemers onderzoekt alvorens tot het verlenen van toestemming voor opzegging (of ontbinding) van de arbeidsovereenkomst kan worden overgegaan. Uit de tweede zin van dit lid volgt dat van de AOW-gerechtigde werknemers de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking moeten worden gebracht als het aantal uitwisselbare functies dat vervalt minder is dan het aantal AOW-gerechtigde werknemers.

De situatie kan zich voordoen dat in een bepaalde leeftijdscategorie meerdere werknemers zijn van wie de duur van het dienstverband hetzelfde is, terwijl uit die leeftijdscategorie maar één werknemer voor ontslag hoeft te worden voorgedragen. Voor die situatie is in het *derde lid* geregeld dat de werkgever, gemotiveerd, zelf de keuze kan bepalen.

In het *vierde lid* wordt geregeld dat als de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, deze werknemer door de werkgever bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kan worden gelaten. De reden hiervoor is dat steeds meer bedrijven (vooral in de zakelijke dienstverlening) gebruik maken van detacheringconstructies waarbij werknemers onder toezicht en leiding van derden werkzaamheden verrichten. Als de economische bedrijvigheid afneemt, kan er een situatie ontstaan dat er voor de ter beschikking gestelde werknemers op enig moment onvoldoende vervolgoopdrachten voorhanden zijn en bedrijven om die reden moeten inkrimpen. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel zou er dan toe kunnen leiden dat een bij een derde werkzame werknemer voor ontslag in aanmerking moet worden gebracht (vanwege een lagere anciënniteit dan een andere werknemer die dan voor hem in de plaats zou komen) hoewel een vervanging van deze werknemer bij die derde redelijkerwijs niet kan worden geëffectueerd. In dat geval kan van deze uitzondering gebruik worden gemaakt. De werkgever zal dan aannemelijk moeten maken dat vervanging van de werknemer, in het licht van de zakelijke relatie tussen de werkgever en de derde, te bezwaarlijk is. Daarbij kunnen verschillende omstandigheden een rol spelen, zoals:

- de inhoud van de opdrachtovereenkomst tussen werkgever en derde en de duurzaamheid van de relatie tussen hen beiden waarbij het enkele feit dat de opdrachtovereenkomst vermeldt dat vervanging niet is toegestaan, onvoldoende is;
- de mate waarin de persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden van de betrokken werknemer voor de opdrachtgever van belang zijn;
- de mate waarin bezwaren tegen vervanging zijn terug te voeren op een tekort aan scholingsinspanningen van de zijde van de werkgever;
- de duurzaamheid van de relatie tussen de betrokken werknemer en de opdrachtgever;
- de verhouding tussen de terbeschikkingstelling van de betrokken werknemer bij de opdrachtgever en het totaal van diens arbeidsduur bij deze werkgever;
- de wijze waarop vervanging van de betrokken werknemer is geregeld in andere gevallen, zoals bij ziekte of vertrek naar een andere werkgever, en de wijze waarop daarmee in de praktijk is omgegaan;
- de benodigde inwerkperiode in relatie tot de resterende looptijd van de werkzaamheden die voortvloeien uit de opdracht;
- de mate waarin de voortgang van de werkzaamheden door een eventuele vervanging worden geschaad.

In het *vijfde lid* wordt geregeld dat als een werknemer over zodanige bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk is, deze werknemer door de werkgever bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kan worden gelaten. Het betreft hier de zogenoemde onmisbare werknemer. Het moet dan gaan om *bijzondere* kennis en bekwaamheden, dus geen kennis en bekwaamheden die normaal binnen de functie al vereist zijn. Deze uitzondering biedt dan ook geen handvat voor het uitzonderen van een werknemer die in de ogen van een werkgever beter functioneert dan een andere werknemer binnen dezelfde functiegroep. Als aannemelijk is dat de werknemer over bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dient vervolgens te worden beoordeeld wat de negatieve gevolgen van het ontslag van deze werknemer zijn voor het functioneren van de onderneming. Als deze gevolgen te bezwaarlijk zijn, kan een werkgever zich met recht beroepen op deze uitzondering. Als voorbeeld wordt genoemd de werknemer met een langdurig dienstverband bij een onderneming, die binnen de onderneming diverse functies heeft vervuld en vanwege zijn grote (ook historische) kennis van het reilen en zeilen van de onderneming eigenlijk niet te missen is voor de werkgever. Andere, aan de praktijk ontleende voorbeelden, zijn een medewerker in een kleine onderneming die ook beschikt over een 'groot' rijbewijs waardoor hij de enige chauffeur in de onderneming bij afwezigheid kan vervangen en de medewerker die naast zijn normale functie op vrijwillige basis ook lid is van de bedrijfsbrandweer van zijn werkgever die hem in de gelegenheid heeft gesteld mee te doen aan oefeningen en die op zijn kosten (veiligheids-) certificaten heeft behaald.

In het *zesde lid* wordt geregeld dat werknemers met een arbeidsbeperking als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen (ingevoegd bij Wet banenafpraak en

quotum arbeidsbeperkten) bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kunnen worden gelaten. Deze bepaling houdt verband met de afspraken die zijn gemaakt tussen kabinet en werkgevers over het in dienst nemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Het kan voorkomen dat een werkgever in een categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft, maar de werkgever deze niet allemaal bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing wenst te laten. Voor de vraag welke van deze werknemers in dat geval voor ontslag zullen moeten worden voorgedragen is de ontslagvolgorde op basis van het afspiegelingsbeginsel bepalend. Werknemers met een arbeidsbeperking die op basis van het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komen, zullen ook als eerste voor ontslag moeten worden voorgedragen.

In het *zevende lid* is geregeld dat het eerste lid niet van toepassing is als de aanleiding voor het ontslag van een werknemer is gelegen in het beëindigen van een voor hem bestemde (aldus persoonsgebonden) loonkostensubsidie. De reden hiervoor is dat onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan leiden tot de situatie dat niet de werknemer van wie de loonkostensubsidie vervalt voor ontslag in aanmerking komt (terwijl dat de reden is voor het ontslag van de betreffende werknemer) maar een andere werknemer voor wie de werknemer geen subsidie ontvangt. Dat is ongewenst. Als een werknemer waarvoor een loonkostensubsidie is verleend in feite hetzelfde (reguliere) werk verricht en even productief is als andere werknemers (waarvoor geen loonkostensubsidie is verleend), zal het enkele feit dat voor een werknemer de loonkostensubsidie vervalt geen reden kunnen zijn voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Het zevende lid is in dat geval niet van toepassing, omdat geen sprake is van het in aanmerking komen voor ontslag van een werknemer *wegens* het vervallen van een loonkostensubsidie. In dat geval geldt het reguliere regime waarbinnen in geval sprake is van verval van arbeidsplaatsen het afspiegelingsbeginsel zal moeten worden toegepast.

Toelichting bij de wijziging van artikel 11

(i.w. 1-1-2016)

Met de verzamelwet SZW 2016 is een onderdeel d toegevoegd aan artikel 7:671a, vijfde lid, BW waarin is bepaald dat de werkgever de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dient te beëindigen alvorens hem toestemming wordt verleend om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen. Hiermee is op wetsniveau geregeld dat de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, het eerst beëindigd moeten worden. In het verlengde hiervan komt in het eerste lid van artikel 11 de aparte categorie van AOW-gerechtigden te vervallen en wordt in het tweede lid geregeld in welke volgorde de arbeidsrelaties moeten worden beëindigd van de werknemers van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, BW eerst moet worden beëindigd. Dat betreft, in volgorde van de lengte van het dienstverband, eerst de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan de werknemers (...) (oproepkrachten) en dan de werknemers van wie de resterende duur van het dienstverband minder bedraagt dan 26 weken.

In het nieuwe derde lid, onderdeel a, wordt geregeld dat als toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers, omdat in de berekening van de afspiegeling twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, werknemers uit die leeftijdscategorieën worden samengenomen. Vervolgens komt de werknemer met het kortste dienstverband dan voor ontslag in aanmerking. In het derde lid, onderdeel b, wordt geregeld dat als in een bepaalde leeftijdscategorie - of bij het van toepassing zijn van onderdeel a - de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, de werkgever beslist welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Net als nu het geval dient de werkgever zijn keuze wel te motiveren.

Overgangsrecht bij wijziging van artikel 11 lid 1

(i.w. 1-1-2016)

Artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde op 31 december 2015 blijft van toepassing op een verzoek om:

- a. toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat voor 1 juli 2016 is ingediend indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Ontslagregeling, gelegen is voor 1 januari 2016;
- b. ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat op of na 1 juli 2016 is ingediend omdat de toestemming, bedoeld in onderdeel a, is geweigerd.

Bij langer lopende reorganisaties kan voor het bepalen van de ontslagvolgorde reeds zijn uitgegaan van de regels zoals die gelden voor 1 januari 2016. Vaak zijn de werknemers dan al geïnformeerd over het feit dat zij al dan niet voor ontslag in aanmerking komen, dan wel herplaatst zullen worden in een andere functie. Niet wenselijk is dat de werkgever als gevolg van de wijziging van artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling voor een andere werknemer toestemming voor opzegging moet verzoeken dan op basis van de regeling voor 1 januari 2016 het geval zou zijn. Dit leidt bovendien tot onzekerheid onder werknemers. Daarom wordt via overgangsrecht bewerkstelligd (in artikel III, eerste lid, onderdeel a) dat op verzoeken om toestemming voor opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst die zijn ingediend voor 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft indien de peildatum als bedoeld in artikel 12, tweede lid, Ontslagregeling gelegen is vóór 1 januari 2016. Daarmee wordt tevens geregeld dat op verzoeken die zijn ingediend voor 1 januari 2016 het oude recht van toepassing blijft omdat in die gevallen de peildatum uiteraard voor 1 januari 2016 ligt. Ten slotte kan zich de situatie voordoen dat een verzoek om toestemming dat is ingediend voor 1 juli 2016 waarbij de peildatum voor 1 januari 2016 ligt wordt geweigerd en de werkgever zich tot de rechter wendt met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Omdat een dergelijk verzoek mogelijkerwijs op of na 1 juli 2016 wordt ingediend, wordt in artikel III, eerste lid, onderdeel b, geregeld dat op een dergelijk verzoek eveneens het oude recht van toepassing blijft.

2.7 Nadere toelichting: toepassing afspiegelingsbeginsel

2.7.1 Afspiegelingsbeginsel

Zoals in paragraaf 2.5 'Nadere toelichting: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties' is beschreven volgt uit de wet- en regelgeving dat de werkgever bij het vervallen van arbeidsplaatsen eerst afscheid moet nemen van personen/werknemers uit groep 1 die werkzaam zijn in de betreffende categorie uitwisselbare functies van de onderneming of bedrijfsvestiging. Pas als daarmee de noodzakelijke personeelsinkrimping niet (voldoende) kan worden gerealiseerd, komen werknemers in dezelfde categorie uitwisselbare functies uit achtereenvolgens groep 2, 3, 4 en 5 voor ontslag in aanmerking. De werknemers uit groep 2, 3 en 4 tellen wel mee bij de berekening van het aantal werknemers dat uit de verschillende leeftijdscategorieën voor ontslag in aanmerking komt, maar moeten op grond van artikel 7:671a, lid 5 BW en artikel 17 Ontslagregeling vervolgens bij voorrang worden ontslagen. Als een leeftijdsgroep daardoor al voldoende heeft bijgedragen, hoeven geen andere werknemers uit die leeftijdsgroep voor ontslag te worden voorgedragen. Als een werknemer tegelijkertijd meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft, dan tellen de arbeidsovereenkomsten samen als één fysieke arbeidsplaats.⁷ Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst binnen 26 weken eindigt, dan moet de werkgever bij voorrang dit tijdelijke contract beëindigen.

Ter toelichting: artikel 11 lid 1 van de Ontslagregeling geeft aan dat op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald moet worden welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt. Het komt er samengevat op neer dat het personeelsbestand zo moet worden ingekrompen dat de leeftijdsopbouw van de werknemers (inclusief payrollwerknemers) binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en dat binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Het gaat daarbij om het vervallen van fysieke arbeidsplaatsen ongeacht op welke basis (vast en/of tijdelijk) of met welke urenomvang (voltijd of deeltijd) de werknemers werkzaam zijn.

De werknemers in groep 2, 3, 4 en 5 zijn:

- werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt (groep 2);
- werknemers met een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd, oproepkrachten met een nul-urencontract (groep 3);
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van wie het contract binnen ten hoogste 26 weken na datum beschikking eindigt (groep 4);
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de looptijd meer dan 26 weken bedraagt, te rekenen vanaf de datum beschikking (groep 5); en
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (groep 5).

⁷ Als de arbeidsovereenkomsten verschillende functies betreffen die niet uitwisselbaar zijn, dan bezet de werknemer twee arbeidsplaatsen. De werknemer staat dan voor elke functie op een andere afspieellijst.

Alle werknemers⁸ (inclusief payrollwerknemers) van de onderneming of bedrijfsvestiging in groep 2, 3, 4 en 5, die op de peildatum in een categorie uitwisselbare functies werkzaam zijn, worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- de leeftijdsgroep van 15 tot en met 24 jaar;
- de leeftijdsgroep van 25 tot en met 34 jaar;
- de leeftijdsgroep van 35 tot en met 44 jaar;
- de leeftijdsgroep van 45 tot en met 54 jaar;
- de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar.

De regels voor de bepaling van de duur van het dienstverband zijn opgenomen in artikel 15 van de Ontslagregeling. Daar waar payrollwerknemers werkzaam zijn in de categorie uitwisselbare functies waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, moet de werkgever/opdrachtgever informatie overleggen over de aard en de duur van het dienstverband van de payrollwerknemer bij hem (zie artikel 20 van de Ontslagregeling).

Als op de datum van de beslissing op de aanvraag blijkt dat een werknemer bij de afspiegelingsberekening is ingedeeld in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar en niet voor ontslag in aanmerking komt, maar inmiddels (na de peildatum) AOW-gerechtigd is geworden en om die reden wel voor ontslag in aanmerking komt (groep 2), vloeit uit de regelgeving voort dat (in beginsel) de niet AOW-gerechtigde werknemer met het langste dienstverband in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar, die voor ontslag is voorgedragen, alsnog niet voor ontslag in aanmerking komt.

Voor werknemers met een contract dat binnen 26 weken eindigt kan zich een vergelijkbare situatie voordoen. Bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst, berekend op de peildatum, niet binnen 26 weken eindigt en de werknemer op grond van het afspiegelingsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking komt. Als op de datum van de beslissing blijkt dat het contract van deze werknemer binnen 26 weken afloopt, valt de werknemer in groep 4 en moet de werkgever alsnog eerst van deze werknemer afscheid nemen. Gevolg is dat in beginsel de werknemer met het langste dienstverband in dezelfde leeftijdsgroep, die voor ontslag is voorgedragen, niet meer voor ontslag in aanmerking komt.

Ook kan het voorkomen dat op de datum van de beslissing op de aanvraag blijkt dat een werknemer, die op grond van het afspiegelingsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking komt, binnen 26 weken, te rekenen vanaf datum beslissing, extra zal vertrekken. Bijvoorbeeld via opzegging of ontbinding door de rechter (om andere dan bedrijfseconomische redenen) of vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien dit vertrek op de datum van de beslissing op de aanvraag vaststaat, vloeit uit de regelgeving ook voort dat de werknemer met het langste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep, die voor ontslag is voorgedragen, alsnog niet voor ontslag in aanmerking komt. Zie rekenvoorbeeld 5 voor de situatie dat de leeftijdsgroep is uitgeput.

2.7.2 Afwijking afspiegelingsbeginsel

De werkgever mag volgens de leden vier tot en met zes van artikel 11 van de Ontslagregeling in een beperkt aantal gevallen afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Dat is het geval als een werknemer werkzaam is onder toezicht en leiding van een derde en vervanging niet van de werkgever kan worden verlangd, als een werknemer onmisbaar is, of als het gaat om een werknemer met een arbeidsbeperking. In dat geval wordt die werknemer bij de toepassing van de afspiegeling buiten beschouwing gelaten. Buiten beschouwing laten betekent in dit verband het volgende. De werknemer maakt deel uit van het personeelsbestand waarover de afspiegelingsberekening wordt gemaakt voor een evenredige verdeling van de krimp over de leeftijdsgroepen. Als de werknemer binnen zijn leeftijdsgroep op grond van de duur van zijn dienstverband geselecteerd zou moeten worden, wordt hij overgeslagen en moet in zijn plaats de eerstvolgende werknemer binnen die leeftijdsgroep worden geselecteerd. Zie rekenvoorbeeld 5 voor de situatie dat de leeftijdsgroep is uitgeput.

Beroep op deze afwijkingsmogelijkheden is niet mogelijk ten gunste van een AOW-gerechtigde werknemer. Onderstaand worden enkele afwijkingsmogelijkheden nader toegelicht.

⁸ Met uitzondering van de werknemers met een arbeidsovereenkomst waarop Nederlands (ontslag)recht niet van toepassing is (zie paragraaf 2.8.3).

Onmisbare werknemer (lid 5)

De toelichting bij lid 5 van artikel 11 van de Ontslagregeling beschrijft wanneer een verzoek om een onmisbare werknemer bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing te laten, moet worden gehonoreerd.

Concreet betekent dit dat de werkgever op de volgende aspecten moet ingaan:

- de bijzondere kennis of bekwaamheid van deze werknemer en dat die normaal niet behoort tot de vereiste kennis of bekwaamheid van de functie; indien mogelijk met stukken te onderbouwen;
- in welk opzicht het ontslag van deze werknemer te bezwaarlijk is voor het functioneren van de onderneming. Vragen die hierbij aan de orde kunnen komen, zijn:
 - waarom en/of hoe vaak de werkgever deze bijzondere kennis of bekwaamheden nodig heeft gehad in de voorafgaande zes maanden en hoe vaak hij verwacht deze de komende zes maanden nodig te zullen hebben;
 - hoe de werkgever thans de vervanging van deze werknemer regelt bij langdurige afwezigheid (ziekte/verlof); welke werknemer dan zijn taken overneemt;
 - hoeveel tijd en kosten gemoeid zijn met de overdracht van de bijzondere kennis of bekwaamheden aan een andere werknemer (al dan niet met extra scholing).

Werknemer met een arbeidsbeperking (lid 6)

Onder een arbeidsbeperkte wordt volgens artikel 38b, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen (afdeling 8) het volgende verstaan:

- a. een persoon die met ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van het college van burgemeester en wethouders op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet naar een dienstbetrekking is of wordt toegeleid, en van wie uitsluitend op verzoek van het college van burgemeester en wethouders door het UWV is vastgesteld dat hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, bedoeld in artikel 2, onderdeel c, van de Participatiewet, met uitzondering van de persoon die arbeid verricht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet,
- b. een persoon die geïndiceerd is als bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening of een nog geldende indicatiebeschikking heeft op grond van artikel 11 van die wet, zoals dat artikel luidde voor de datum van inwerkingtreding van artikel II van de Invoeringswet Participatiewet,
- c. een persoon die recht op arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten heeft, tenzij deze persoon duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft als bedoeld in artikel 1a:1 van die wet, of
- d. een persoon die voldoet aan een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vastgestelde indicatie.

Op grond van artikel 11, lid 6 kan de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing laten. Uit het artikel en de toelichting daarbij volgt dat als hij in de betreffende categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft, de ontslagvolgorde dient te worden bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel. Van deze werknemers dient de werknemer met de minste afspiegelingsrechten als eerste voor ontslag te worden voorgedragen.

2.9 Nadere toelichting: stappenplannen afspiegelingsbeginsel en rekenvoorbeelden

Ter verduidelijking worden de volgende stappenplannen en rekenvoorbeelden gegeven:

- Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel
- Rekenvoorbeelden bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel
- Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel bij deeltijdontslag.

2.9.1 Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel

1. Stel vast of sprake is van een bedrijfsvestiging

Afspiegeling vindt plaats per onderneming of per bedrijfsvestiging (als de onderneming uit meerdere bedrijfsvestigingen bestaat). Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft (zie artikel 1, onderdeel d en artikel 14 van de Ontslagregeling).

2. Stel de categorieën uitwisselbare functies vast waarbinnen ontslagen vallen

Uitwisselbare functies zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar zijn, en wat betreft niveau en bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, worden in onderlinge samenhang beoordeeld (zie artikel 13 van de Ontslagregeling).

3. Stel het personeelsbestand vast

Hiervoor is nodig een volledig overzicht van alle werknemers (inclusief payrollwerknemers) en externe medewerkers van de bedrijfsvestiging of onderneming, die op de peildatum werkzaam zijn, ingedeeld in categorieën uitwisselbare functies. De peildatum wordt in artikel 12 van de Ontslagregeling toegelicht.

4. Ga na of de noodzakelijke inkrimping onvoldoende kan worden gerealiseerd als eerst afscheid wordt genomen van achtereenvolgens de medewerkers/werknemers uit groep 1, 2, 3 en 4

Zie voor een nadere toelichting over de groepen paragraaf 2.5 'Nadere toelichting: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties'. Ga door naar stap 5 als de noodzakelijke inkrimping daarmee niet of onvoldoende kan worden gerealiseerd.

5. Stel het personeelsbestand vast waarover moet worden afgespiegeld

Hiervoor is nodig een volledig overzicht van alle werknemers (inclusief payrollwerknemers) uit groep 2, 3, 4 en 5 van de bedrijfsvestiging of onderneming, die op de peildatum werkzaam zijn, ingedeeld per categorie uitwisselbare functies. Werknemers met een arbeidsovereenkomst waarop Nederlands (ontslag)recht niet van toepassing is, worden in dit overzicht niet opgenomen.

6. Stel vast hoeveel werknemers (inclusief payrollwerknemers) uit groep 2, 3, 4 en 5 werkzaam zijn in de categorie uitwisselbare functies waarbinnen (extra) ontslagen moeten vallen

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

7. Stel vast in welke leeftijdsgroep deze werknemers zitten

8. Stel vast met hoeveel werknemers uit groep 2, 3, 4 en 5 de categorie uitwisselbare functies moet inkrimpen

Het aantal fte's kan afwijken van het aantal arbeidsplaatsen als werknemers in deeltijd werkzaam zijn. Dit kan betekenen dat stap 8 en 9 meerdere keren moet worden gevolgd om tot het juiste aantal voor ontslag voor te dragen werknemers te komen.

9. Deel het aantal werknemers uit groep 2, 3, 4 en 5 binnen de leeftijdsgroep door het totaal aantal werknemers uit de groep 2, 3, 4 en 5 werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies en vermenigvuldig de uitkomst met het aantal werknemers uit groep 2, 3, 4 en 5 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.

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

Deze berekening levert soms een uitkomst op met één 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 werknemer die voor ontslag wordt voorgedragen. Dit gebeurt vervolgens met het daarna komende hoogste cijfer achter de komma totdat het totaal aantal voor ontslag voor te dragen werknemers is bereikt. Zie de rekenvoorbeelden. Op deze wijze komt per leeftijdsgroep het aantal voor ontslag voor te dragen werknemers vast te staan.

11. Stel per leeftijdsgroep vast welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de werknemers uit groep 2, 3 en 4. Als een leeftijdsgroep daardoor al voldoende heeft bijgedragen, hoeven geen andere werknemers uit die leeftijdsgroep voor ontslag te worden voorgedragen.

Vervolgens komt op grond van de afspiegelingsberekening de werknemer uit groep 5 met het kortste dienstverband binnen de leeftijdsgroep als eerste voor ontslag in aanmerking. Zie artikel 15 van de Ontslagregeling voor regels om de duur van het dienstverband te berekenen.

Artikel 11 lid 3 onderdeel a Ontslagregeling geeft een oplossing voor de situatie dat twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt. In dat geval worden de werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking. Het kan voorkomen dat binnen een leeftijdsgroep de voor ontslag voor te dragen werknemer niet kan worden vastgesteld omdat twee of meer werknemers op dezelfde datum in dienst zijn getreden of dezelfde arbeidsduur hebben. Deze situatie kan zich ook voordoen bij leeftijdsgroepen met een gelijke vertegenwoordiging. In dat geval mag de werkgever op grond van artikel 11 lid 3 onderdeel b van de Ontslagregeling gemotiveerd beslissen welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.

2.9.2 Rekenvoorbeelden bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel

De volgende rekenvoorbeelden zijn opgenomen:

1. Standaard
2. Combinatie van ontslagen
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
6. Rangorde groepen werknemers; afspiegelingsberekening
7. Berekening in fte, werknemer met vast en tijdelijk contract
8. Berekening in fte, werknemer met vast en tijdelijk contract, 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	vanaf 55 jaar	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	vanaf 55 jaar	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	vanaf 55 jaar	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 (,6666...) 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	vanaf 55 jaar	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

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	vanaf 55 jaar	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

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	vanaf 55 jaar	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	vanaf 55 jaar	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 vanaf 55 jaar (,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	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	2 wn	1 wn	2 wn	2 wn	8 wn

De 2 werknemers, waarvan eerst afscheid genomen moet worden (aflopen tijdelijk contract) dan wel het vertrek (binnen 26 weken) al vaststaat (vervroegde pensionering), zijn als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

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

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

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	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. De leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een voor ontslag voor te dragen werknemer hoeft nu een werknemer minder te leveren. De ontslagaanvraag voor de werknemer met het langste dienstverband uit deze leeftijdsgroep dient te worden ingetrokken (anders volgt een afwijzing). 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	vanaf 55 jaar	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:

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:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	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.

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	vanaf 55 jaar	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	vanaf 55 jaar	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. De resterende krimp met 2 werknemers wordt bereikt door de eerstvolgende 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.

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	vanaf 55 jaar	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	vanaf 55 jaar	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. In dit geval moet 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	vanaf 55 jaar	Totaal
3 wn	5 wn	3 wn	6 wn	3 wn	20 wn

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

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	vanaf 55 jaar	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	vanaf 55 jaar	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 vanaf 55 jaar).

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 vanaf 55 jaar) bij elkaar te nemen **en** van deze 3 werknemers de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag voor te dragen.

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	vanaf 55 jaar	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	vanaf 55 jaar	Totaal
--	--	--	1 wn	--	1 wn

Rekenvoorbeeld 5. Afwijking afspiegeling toegestaan, maar de leeftijdsgroep is uitgeput

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

Het is mogelijk dat deze werknemer niet uit deze leeftijdsgroep is te halen (m.a.w. de betreffende leeftijdsgroep is uitgeput). In dat geval komt de leeftijdsgroep in aanmerking 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	vanaf 55 jaar	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.

Rekenvoorbeeld 6. Rangorde groepen werknemers; afspiegelingsberekening

Binnen de bedrijfsvestiging (*stap 1*) zijn in de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* (*stap 2*) 22 medewerkers/werknemers werkzaam. De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **7** arbeidsplaatsen worden ingekrompen.

Het personeelsbestand van de bedrijfsvestiging, op de peildatum, in de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* is als volgt opgebouwd (*stap 3*):

- 2 externe medewerkers
- 1 AOW-gerechtigde werknemer
- 1 werknemer met een oproepcontract
- 1 werknemer met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken na de beslissing van UWV op de aanvraag afloopt
- 17 werknemers met een tijdelijk contract dat na 26 weken na de beslissing van UWV op de aanvraag afloopt en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De AOW-gerechtigde werknemer, de oproepkracht en de werknemer met het contract dat binnen 26 weken afloopt zijn allen werkzaam in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar.

Stap 4

Ga na of de noodzakelijke inkrimping voldoende kan worden gerealiseerd als eerst afscheid wordt genomen van achtereenvolgens de medewerkers/werknemers uit groep 1, 2, 3 en 4.

- Groep 1 levert de 2 externe medewerkers. De nog te realiseren krimp is 5.
- Groep 2 levert 1 AOW-gerechtigde werknemer. De nog te realiseren krimp is 4.
- Groep 3 levert 1 werknemer met een oproepcontract. De nog te realiseren krimp is 3.
- Groep 4 levert 1 werknemer met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken afloopt. De nog te realiseren krimp is 2.

De volledige krimp kan niet worden gerealiseerd uit de groepen 1, 2, 3 en 4. De 2 resterende werknemers komen uit groep 5.

Stap 5

Stel voor het bereiken van de resterende krimp van 2 werknemers het personeelsbestand vast waarover moet worden afgespiegeld. Dit personeelsbestand betreft **alle** werknemers (inclusief payrollwerknemers) uit de groepen 2, 3, 4 en 5.

Stap 6

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers uit de groepen 2, 3, 4 en 5 werkzaam.

Stap 7

De 20 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
3 wn	5 wn	3 wn	4 wn	5 wn	20 wn

Stap 8

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet nog met 5 werknemers inkrimpen.

Stap 9

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen wordt als volgt berekend:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/20 \times 5 =$	$5/20 \times 5 =$	$3/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$5/20 \times 5 =$	
0,75	1,25	0,75	1	1,25	5 wn

Stap 10

Per leeftijdsgroep komen voor ontslag in aanmerking:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma					
--	1	--	1	1	3 wn
Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma					
1	--	1	--	--	2 wn
Verdeling noodzakelijke krimp					
1	1	1	1	1	5 wn

Stap 11

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de 3 werknemers uit de groepen 2, 3 en 4. Deze zitten in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	--	--	--	3 wn	3 wn

Deze leeftijdsgroep levert 2 extra werknemers. Dat betekent dat de andere leeftijdsgroepen gezamenlijk 2 werknemers minder hoeven te leveren. Dit zijn de leeftijdsgroepen die als laatste een werknemer moesten leveren. Dat betekent in dit geval dat de leeftijdsgroepen 15-24 jaar (,75) en 35-44 jaar (,75) geen werknemer hoeven te leveren.

De uiteindelijke krimp binnen de leeftijdsgroepen ziet er als volgt uit:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	1 wn	--	1 wn	3 wn	5 wn

Rekenvoorbeeld 7. Werknemer in fte, werknemer met vast en tijdelijk contract

Dit rekenvoorbeeld gaat in op de volgende aspecten:

- Omrekening van fte's naar werknemers
- Enkele werknemers hebben tegelijkertijd een vast en een tijdelijk contract
- Eerst afscheid nemen van werknemers met een tijdelijk contract

Binnen de bedrijfsvestiging (stap 1) worden op de peildatum in de categorie uitwisselbare functies (stap 2) 10 fte's ingezet. Hiervan komen 3 fte's te vervallen.

In onderstaand volledig personeelsoverzicht (stap 3) staan per leeftijdsgroep de werknemers onder vermelding van vast of tijdelijk dienstverband, de urenomvang uitgedrukt in fte en het aantal dienstjaren. Er zijn geen externe medewerkers, oproepkrachten of werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies. 2 werknemers hebben zowel een vast als een tijdelijk contract. De tijdelijke contracten eindigen binnen 26 weken na de beslissing op de ontslagaanvraag.

Namen	fte			Aantal dienstjaren
	vast	tijdelijk	totaal	
25 t/m 34 jaar				
Aalbers		0,5	0,5	1
Bos	0,3	0,5	0,8	2
Cornelis	0,5		0,5	3
Duiven	0,7		0,7	4
35 t/m 44 jaar				
Ekeren	1		1	5
Fransen	0,6		0,6	6
Giesbers	0,4		0,4	7
45 t/m 54 jaar				
Huibers	0,6		0,6	8
Iersel	0,4		0,4	9
Jansen	1		1	10
55 jaar en ouder				
Kuipers	0,5		0,5	11
Laat	1		1	12
Moren	0,5	0,5	1	13
Nieuwenhuis	1		1	14
Totaal	8,5	1,5	10	

Stap 4

In de categorie uitwisselbare functies zijn alleen werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken) en groep 5 (tijdelijk contract eindigt na 26 weken en vast dienstverband) werkzaam.

Nagegaan moet worden of de noodzakelijke krimp van 3 fte gerealiseerd kan worden door eerst afscheid te nemen van de tijdelijke werknemers uit groep 4. Dit is in dit rekenvoorbeeld slechts voor 1,5 fte mogelijk. Dit betreft de arbeidsplaats van Aalbers en de tijdelijke contracten van Bos en Moren.

Omdat de krimp daarmee onvoldoende kan worden gerealiseerd moet een afspiegelingsberekening worden gemaakt om te bepalen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen.

Stap 5

De afspiegelingsberekening moet worden gemaakt op basis van het bij stap 3 gegeven personeelsoverzicht.

Stap 6

De werkgever gaat uit van fte's. Dit moet hij voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel omrekenen naar het aantal werknemers. Er zijn 14 werknemers werkzaam in de categorie uitwisselbare functies.

Stap 7

De 14 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	4 wn	3 wn	3 wn	4 wn	14 wn

Stap 8

Om vast te stellen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen, worden voor de verdeling over de leeftijdsgroepen alle 14 werknemers met een vast en/of tijdelijk contract betrokken. De werkgever maakt zo nodig meerdere afspiegelingsberekeningen door deze telkens met 1 extra werknemer op te hogen totdat de krimp daarmee is bereikt. Uit deze berekeningen (hier niet getoond) blijkt dat de noodzakelijke krimp van 3 fte wordt bereikt door het laten vervallen van 3 arbeidsplaatsen.

Stap 9

De verdeling van deze 3 werknemers over de leeftijdsgroepen wordt als volgt berekend:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$0/14 \times 3 =$	$4/14 \times 3 =$	$3/14 \times 3 =$	$3/14 \times 3 =$	$4/14 \times 3 =$	
0	0,857	0,643	0,643	0,857	3 wn

Stap 10

Per leeftijdsgroep komen voor ontslag in aanmerking:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma					
--	--	--	--	--	0 wn
Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma, en kortste dienstverband uit de leeftijdsgroepen 35-44 jaar en 45-54 jaar					
--	1	1	--	1	3 wn
Verdeling noodzakelijke krimp					
--	1	1	--	1	3 wn

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken). Het beëindigen van de tijdelijke contracten met Bos en Moren leidt niet tot het vervallen van arbeidsplaatsen omdat zij in dienst blijven voor hun vaste contract (zie paragraaf 2.7.1). Het beëindigen van hun tijdelijke contract leidt wel tot een vermindering van de krimp. Het afscheid nemen van Aalbers leidt tot het vervallen van een arbeidsplaats omdat hij daarmee uit dienst treedt:

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

Dit betekent dat de andere leeftijdsgroepen elk nog 1 werknemer moeten leveren:

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

Stap 11

De uiteindelijke krimp binnen de leeftijdsgroepen ziet er als volgt uit:

Totale krimp in arbeidsplaatsen (werknemers):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	Aalbers	Ekeren	--	Kuipers	3 wn

Totale krimp in fte's:

15-24 jaar	25-34 jaar		35-44 jaar		45-54 jaar	vanaf 55 jaar		Totaal
--	Aalbers	0,5 fte	Ekeren	1 fte	--	Kuipers	0,5 fte	--
--	Bos	0,5 fte	--		--	Moren	0,5 fte	--
--	1 fte		1 fte		--	1 fte		3 fte

Rekenvoorbeeld 8. Berekening in fte, werknemer met vast en tijdelijk contract, leeftijdsgroep is uitgeput

Dit rekenvoorbeeld gaat in op de volgende aspecten:

- Omrekening van fte's naar werknemers
- Enkele werknemers hebben tegelijkertijd een vast en een tijdelijk contract
- Eerst afscheid nemen van werknemers met tijdelijk contract
- Een leeftijdsgroep is uitgeput
- Resultaat krimp in arbeidsplaatsen door afspiegelingsberekening wijkt af van noodzakelijke krimp in fte.

Binnen de bedrijfsvestiging (stap 1) worden op de peildatum in de categorie uitwisselbare functies (stap 2) 10 fte's ingezet. Hiervan komen 3 fte's te vervallen.

In onderstaand volledig personeelsoverzicht (stap 3) staan per leeftijdsgroep de werknemers onder vermelding van vast of tijdelijk dienstverband, de urenomvang uitgedrukt in fte en het aantal dienstjaren. Er zijn geen externe medewerkers, oproepkrachten of werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies. 2 werknemers hebben zowel een vast als een tijdelijk contract. De tijdelijke contracten eindigen binnen 26 weken na de beslissing op de ontslaanvraag.

Namen	fte			Aantal dienstjaren
	vast	tijdelijk	totaal	
15 t/m 24 jaar				
Aalbers		0,5	0,5	1
25 t/m 34 jaar				
Bos	0,3	0,5	0,8	2
Cornelis	0,5		0,5	3
Duiven	0,7		0,7	4
35 t/m 44 jaar				
Ekeren	1		1	5
Fransen	0,6		0,6	6
Giesbers	0,4		0,4	7
45 t/m 54 jaar				
Huibers	0,6		0,6	8
Iersel	0,4		0,4	9
Jansen	1		1	10
55 jaar en ouder				
Kuipers	0,5		0,5	11
Laat	1		1	12
Moren	0,5	0,5	1	13
Nieuwenhuis	1		1	14
Totaal	8,5	1,5	10	

Stap 4

In de categorie uitwisselbare functies zijn alleen werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken) en groep 5 (tijdelijk contract eindigt na 26 weken en vast dienstverband) werkzaam.

Nagegaan moet worden of de noodzakelijke krimp van 3 fte gerealiseerd kan worden door eerst afscheid te nemen van de tijdelijke werknemers uit groep 4. Dit is in dit rekenvoorbeeld slechts voor 1,5 fte mogelijk. Dit betreft de arbeidsplaats van Aalbers en de tijdelijke contracten van Bos en Moren.

Omdat de krimp daarmee onvoldoende kan worden gerealiseerd moet een afspiegelingsberekening worden gemaakt om te bepalen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen.

Stap 5

De afspiegelingsberekening moet worden gemaakt op basis van het bij stap 3 gegeven personeelsoverzicht.

Stap 6

De werkgever gaat uit van fte's. Dit moet hij voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel omrekenen naar het aantal werknemers. Er zijn 14 werknemers werkzaam in de categorie uitwisselbare functies.

Stap 7

De 14 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	3 wn	3 wn	3 wn	4 wn	14 wn

Stap 8

Om vast te stellen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen, worden voor de verdeling over de leeftijdsgroepen alle 14 werknemers met een vast en/of tijdelijk contract betrokken. De werkgever maakt zo nodig meerdere afspiegelingsberekeningen door deze telkens met 1 extra werknemer op te hogen totdat de krimp daarmee is bereikt. Uit deze berekeningen (hier niet getoond) blijkt dat de noodzakelijke krimp van 3 fte wordt bereikt door het laten vervallen van 4 arbeidsplaatsen.

Stap 9

De verdeling van deze 4 werknemers over de leeftijdsgroepen wordt als volgt berekend:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$1/14 \times 4 =$	$3/14 \times 4 =$	$3/14 \times 4 =$	$3/14 \times 4 =$	$4/14 \times 4 =$	
0,285	0,857	0,857	0,857	1,143	4 wn

Stap 10

Per leeftijdsgroep komen voor ontslag in aanmerking:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma					
--	--	--	--	1	1 wn
Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma					
--	1	1	1		3 wn
Verdeling noodzakelijke krimp					
--	1	1	1	1	4 wn

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken). Het beëindigen van de tijdelijke contracten met Bos en Moren leidt niet tot het vervallen van arbeidsplaatsen omdat zij in dienst blijven voor hun vaste contract (zie paragraaf 2.7.1). Het beëindigen van hun tijdelijke contract leidt wel tot een vermindering van de krimp. Het afscheid nemen van Aalbers leidt tot het vervallen van een arbeidsplaats omdat hij daarmee uit dienst treedt:

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

De leeftijdsgroep 15-24 jaar hoeft op grond van de afspiegelingsberekening geen werknemer te leveren. Gevolg is dat een andere leeftijdsgroep een arbeidsplaats minder hoeft te leveren. Dit is de leeftijdsgroep die als laatste heeft geleverd, de leeftijdsgroep 45-54 jaar (de werknemer heeft de meeste dienstjaren):

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

Stap 11

De krimp binnen de leeftijdsgroepen ziet er dan als volgt uit:

Totale krimp in arbeidsplaatsen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
Aalbers	Bos	Ekeren	--	Kuipers	4 wn

Totale krimp in fte's:

15-24 jaar		25-34 jaar		35-44 jaar		45-54 jaar	vanaf 55 jaar		Totaal
Aalbers	0,5 fte	Bos	0,8 fte	Ekeren	1 fte	--	Kuipers	0,5 fte	--
--	--	--	--	--	--	--	Moren	0,5 fte	--
0,5 fte		0,8 fte		1 fte		--	1 fte		3,3 fte

Daarmee wordt 0,3 fte te veel ingekrompen. De werkgever moet het teveel aan ingekrompen fte aanbieden aan de werknemer in de leeftijdsgroep die als laatste heeft geleverd (leeftijdsgroep 35-44 jaar). De werkgever moet Ekeren schriftelijk aanbieden de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor 0,3 fte