



CENTRUM VOOR WERK EN INKOMEN

Invoering afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied

**Maartje Lenaers
2 juni 2008**



Naam stagiair:	Maartje Lenaers
Studentnummer:	9950948
Opleiding:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys, Tilburg
Stageperiode:	11 februari – 19 mei 2008
Titel:	Invoering afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied
Organisatie:	Centrale organisatie Werk en Inkomen, regio Zuidwest
Module:	Afstuderen (eindfase 3 en 4)
Afstudeermentor:	Mevr. mr. M. Prins
Afstudeerdocenten:	Mevr. mr. M. Duijs-Bomhof Dhr. mr. J. Lousberg
Datum:	2 juni 2008

Voorwoord

Deze scriptie is geschreven in het kader van de afstudeerfase van de Juridische Hogeschool Avans-Fontys. De scriptie is een persoonlijke afsluiting van de opleiding HBO-Rechten. De afdeling Juridische Zaken CWI Rotterdam heeft mij de opdracht gegeven om een onderzoek te verrichten naar het afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied.

Met veel plezier heb ik me de afgelopen vijf maanden verdiept in het afspiegelingsbeginsel. Het is een onderwerp waar weinig mensen in mijn omgeving te maken mee hebben gehad.

In zijn algemeenheid heerst de gedachte dat degene die het langst in dienst is bij een onderneming, ook de meeste bescherming krijgt bij een bedrijfseconomisch ontslag.

Tijdens het schrijven van deze scriptie heb ik geleerd dat het ontslagrecht een ontzettend divers vakgebied is dat continu in beweging is. Vaak staan maatschappelijke belangen lijnrecht tegen over de belangen van een onderneming.

Bij deze wil ik graag van de gelegenheid gebruik maken om CWI Rotterdam te bedanken voor de mogelijkheid tot het uitvoeren van deze afstudeeropdracht. Met name de medewerkers van de afdeling Juridische Zaken wil ik bedanken voor de prettige samenwerking en hun luisterend oor. In het bijzonder wil ik mijn afstudeermentor mevr. mr. Marieke Prins en mijn afstudeerdocent mevr. mr. Marieke Duijs-Bomhof bedanken voor hun ondersteuning, begeleiding en feedback. Tot slot wil ik iedereen bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan het schrijven van deze scriptie.

Inhoudsopgave

Samenvatting	6
1. Inleiding	7
2. Onderzoekopzet	8
2.1 Deelvragen	8
2.2 Onderzoeksmethode	8
3. Afdeling Juridische Zaken CWI	10
3.1 Beschrijving van de organisatie	10
3.2 Werkzaamheden van de afdeling Juridische Zaken	10
3.2.1 Afdeling Juridische Zaken	11
3.2.2 Ontslagadviescommissie	11
4. Ontslagtaak CWI	12
4.1 Opzegging van de arbeidsovereenkomst	12
4.1.1 Algemeen opzegverbod	12
4.1.2 Uitzondering opzegverbod	12
4.1.3 Bijzondere opzegverboden	13
4.1.4 Opzegtermijnen	13
4.2 Ontslagtoets	13
4.3 Ontslaggronden	14
4.3.1 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen	14
4.3.2 Bedrijfseconomische noodzaak	14
4.3.3 Structureel verval van arbeidsplaatsen	14
4.4 Rechtsmiddelen	15
5. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen voor 1 maart 2006	16
5.1 Anciënniteitsbeginsel	16
5.1.1 Bedrijfsvestiging	16
5.1.2 Uitwisselbare functies	17
5.2 Enkele bijzondere situaties	17
5.2.1 Niet aan het anciënniteitsbeginsel toegekomen	17
5.2.2 Bijzonder opzegverbod	18
5.2.3 Een niet voor ontslag voorgedragen werknemer nam zelf ontslag	18
5.3 Afwijkingsmogelijkheden van het anciënniteitsbeginsel	18
5.3.1 Afspiegelingsbeginsel	18
5.3.2 Hardheidsclausule	19
5.3.3 Onmisbare werknemer	19
5.3.4 Zwakke arbeidsmarktpositie	19
5.4 Bijzondere vormen van anciënniteit	20
5.4.1 Schoonmaaksector	20
5.4.2 Uitzendsector	20
5.5 Herplaatsingsmogelijkheden	21
5.6 Wederindiensttredingsvoorwaarde	21
6. Beleidswijziging van anciënniteit naar afspiegelen	22
6.1 Voor- en nadelen van het anciënniteitsbeginsel	22
6.1.1 Voordelen van het anciënniteitsbeginsel	22
6.1.2 Nadelen van het anciënniteitsbeginsel	23
6.2 Wijzigingsvoorstellen voor het anciënniteitsbeginsel	23
6.2.1 Afspiegelingsbeginsel als hoofdregel	24
6.2.2 Afwijking bij CAO	24
6.2.3 Adviezen betreffende het wetsvoorstel	24
6.3 Wijziging van het Ontslagbesluit	26
7. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen na 1 maart 2006	28
7.1 Afspiegelingsbeginsel	28
7.1.1 Bedrijfsvestiging	29
7.1.2 Uitwisselbare functies	29
7.2 Enkele bijzondere situaties	30
7.3 Overgangsrecht	30

7.4	Afwijkingsmogelijkheden van het afspiegelingsbeginsel	30
7.5	Bijzondere vormen van afspiegeling	31
7.6	Herplaatsingsmogelijkheden	31
7.7	Wederindiensttredingsvoorwaarde	31
8.	Ontslagaanvragen CWI 2007	32
8.1	Ingediende ontslagaanvragen in Nederland	32
8.1.1	Afgehandelde ontslagaanvragen in Nederland	33
8.2	Ingediende ontslagaanvragen in het Rijnmondgebied	33
8.2.1	Afgehandelde bedrijfseconomische ontslagen in het Rijnmondgebied	34
8.2.2	Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen in het Rijnmondgebied	34
8.2.3	Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar leeftijd	35
8.2.4	Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar sekse	36
8.2.5	Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar kleur	36
8.2.6	Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar deskundigheid	36
8.2.7	Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar flexibiliteit	37
8.2.8	Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar ontslagbescherming	37
8.2.9	Gemiddeld aantal werknemers voor ontslag voorgedragen per onderneming	37
9.	Afspiegelingsbeginsel in de praktijk	38
9.1	Diversiteit in het personeelsbestand	38
9.1.1	Diversiteit in leeftijd	38
9.1.2	Diversiteit in sekse	38
9.1.3	Diversiteit in kleur	39
9.1.4	Diversiteit in deskundigheid	39
9.2	Flexibiliteit in het personeelsbestand	39
9.3	Gelijkmatiger ontslagbescherming	40
9.4	Afspiegeling voor kleine ondernemingen	40
9.5	Afspiegelingsbeginsel volgens werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers	40
9.5.1	Werkgeversvertegenwoordiging	40
9.5.2	Werknemersvertegenwoordiging	42
9.6	Afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied	42
	Conclusie en aanbevelingen	44
	Literatuurlijst	48
	Afkortingenlijst	50
	Bijlagen	51
Bijlage 1:	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945	
Bijlage 2:	Ontslagbesluit	
Bijlage 3:	Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Geweigerd/ingetrokken	
Bijlage 4:	Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Ingetrokken	
Bijlage 5:	Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Niet in behandeling	
Bijlage 6:	Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen gedeelte categorie uitwisselbare functies	
Bijlage 7:	Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen van unieke functie of gehele categorie uitwisselbare functies	
Bijlage 8:	Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Beëindiging bedrijfsactiviteiten	
Bijlage 9:	Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Bedrijfsverhuizing	
Bijlage 10:	Werkgeversvertegenwoordiging VNO-NCW, Vereniging FME-CWM	
Bijlage 11:	Werkgeversvertegenwoordiging MKB-Nederland	
Bijlage 12:	Werkgeversvertegenwoordiging LTO-Nederland	
Bijlage 13:	Werknemersvertegenwoordiging FNV	
Bijlage 14:	Werknemersvertegenwoordiging De Unie	

Samenvatting

Op 1 maart 2006 is het afspiegelingsbeginsel ingevoerd als verplicht selectie criterium bij bedrijfseconomische ontslagen ingediend bij CWI.¹ De regering heeft het afspiegelingsbeginsel verplicht gesteld om tegemoet te komen aan de motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl.²

De werknemers van de afdeling Juridische Zaken hebben het vermoeden dat door invoering van het afspiegelingsbeginsel meer ouderen worden voorgedragen dan voorheen.

Omdat de ouderen voorheen bij reorganisaties bespaard zijn gebleven, is de kans groot dat in deze groep door toepassing van het afspiegelingsbeginsel de meeste ontslagen vallen. Dit zou een toename van ouderen betekenen in de WW.

De afdeling Juridische Zaken heeft de afstudeerder verzocht om een onderzoek te doen of het afspiegelingsbeginsel diversiteit en flexibiliteit in het personeelsbestand van een onderneming heeft bereikt.

Uit onderzoek in het Rijnmondgebied blijkt dat het afspiegelingsbeginsel alleen bijdraagt aan diversiteit in leeftijd en aan de flexibiliteit in een onderneming. Omdat de ontslagen over de verschillende leeftijdscategorieën worden verdeeld, worden nu ook oudere werknemers voor ontslag voorgedragen. Het personeelsbestand wordt hierdoor evenwichtiger en, omdat een onderneming niet meer alleen ouderen in dienst heeft ook flexibeler.

In kleur en sekse wordt geen diversiteit bereikt bij een bedrijfseconomisch ontslag. Er zijn dan ook geen bepalingen in het gewijzigde Ontslagbesluit opgenomen die selectie hierop door een werkgever mogelijk maken.

Diversiteit in deskundigheid wordt ook niet bereikt door het afspiegelingsbeginsel. Hoewel de minister hier wel voorstellen toe deed zijn deze uiteindelijk niet opgenomen in het Ontslagbesluit. Een werkgever kan alleen een beroep doen op artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit als hij een deskundige werknemer in dienst wil houden. Artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit bevat echter zulke strenge criteria dat een beroep hierop door de werkgever zelden wordt gehonoreerd.

De ontslagbescherming is vooralsnog ook niet gelijkmatiger geworden voor de diverse groepen werknemers. Daar waar het Ontslagbesluit is ingesteld om jongere werknemers te beschermen zijn oudere werknemers de dupe geworden. Dit vanwege het grote aantal oudere werknemers dat werkzaam is binnen de ondernemingen. Voor de jongeren is de ontslagbescherming hierdoor wel beter geworden. Voor herintreders is dit vooralsnog niet vast te stellen.

Het afspiegelingsbeginsel wordt in de praktijk echter minder vaak toegepast dan zou mogen worden verwacht. Dit heeft als reden dat veel werkgevers en werknemers de afspiegelingsmethodiek als erg ingewikkeld ervaren. Daarbij is het voor werkgevers niet mogelijk om werknemers te selecteren op deskundigheid. Ook kan er geen eenduidig antwoord gegeven worden op de vraag wie voor ontslag moet worden voorgedragen. De reden hiervan is dat de werkgever de mogelijkheid heeft om via het vervallen van een unieke functie of categorie uitwisselbare functies van het afspiegelingsbeginsel af te wijken en eigen ontslagcriteria te maken.

Om ervoor te zorgen dat het afspiegelingsbeginsel vaker wordt toegepast en meer effect heeft kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan: meer informatievoorziening door CWI omtrent het afspiegelingsbeginsel, richtlijnen om afwijking van het afspiegelingsbeginsel beter te controleren, het onmisbaarheids criterium van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit uitbreiden en een regeling voor 55+ers.

In die ontslagdossiers waar het afspiegelingsbeginsel wel wordt toegepast is er meer diversiteit in leeftijd en flexibiliteit in het personeelsbestand van een onderneming gekomen dan met het anciënniteitsbeginsel het geval was. Maar doordat het afspiegelingsbeginsel te weinig wordt toegepast wordt er in het Rijnmondgebied geen diversiteit en flexibiliteit in het personeelsbestand van ondernemingen bereikt.

Het vermoeden van CWI dat met toepassing van het afspiegelingsbeginsel meer ouderen worden voorgedragen is juist gebleken. Maar omdat het afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied niet vaak wordt toegepast is het uiteindelijk effect gering.

¹ Artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit.

² Kamerstukken

1. Inleiding

Naar aanleiding van de motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl³ heeft de regering bepaald dat het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 verplicht bij alle bedrijfseconomische ontslagen, ingediend bij CWI (Centrale Werk en Inkomen), moet worden toegepast.⁴ Aan de hand van het afspiegelingsbeginsel moet de werkgever binnen een categorie uitwisselbare functies de ontslagvolgorde bepalen. Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil de regering voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemers als eerste ontslagen worden. De ontslagbescherming zou hierdoor gelijkmatiger worden en de leeftijdsopbouw evenwichtiger. Daarnaast zou het beginsel meer inspelen op de behoefte van ondernemingen aan diversiteit en flexibiliteit.

De medewerkers van de afdeling Juridische Zaken CWI Rotterdam hebben sterk het vermoeden dat door deze beleidswijziging meer ouderen dan voorheen voor ontslag worden voorgedragen. Immers, door toepassing van het oude anciënniteitsbeginsel werden grote groepen ouderen bij een reorganisatie vaak gespaard omdat deze doorgaans lange diensverbanden hadden. Nu door invoering van het afspiegelingsbeginsel de ontslagen over de leeftijdscategorieën worden verdeeld, lopen zij eerder het risico om voor ontslag voorgedragen te worden. Als het vermoeden van CWI, dat er meer ouderen dan voorheen worden voorgedragen, juist blijkt te zijn, zou dit betekenen dat er sprake is van een grotere toestroom van oudere werknemers naar de WW. De medewerkers van de afdeling Juridische Zaken hebben gevraagd om een onderzoek te doen naar de invoering van het afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied⁵, om te bezien om hun vermoeden juist is en zo nodig maatregelen te nemen.

De doelstelling van het onderzoek is: voor de afdeling Juridische Zaken CWI Rotterdam in kaart brengen, of de invoering van het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 bij ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen in het Rijnmondgebied heeft geleid tot flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand van een onderneming en tot een gelijkmatiger ontslagbescherming van diverse groepen werknemers. Hiervoor worden de ontslagdossiers onderzocht die door de werkgevers in het Rijnmondgebied in 2007 zijn ingediend bij de afdeling Juridische Zaken CWI Rotterdam.

De centrale vraagstelling van het onderzoek is: in hoeverre heeft de invoering van het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 bij ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen in het Rijnmondgebied geleid tot flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand van een onderneming en tot een gelijkmatiger ontslagbescherming van diverse groepen werknemers?

Om een beeld te geven van de opzet van het onderzoek wordt in hoofdstuk 2 de onderzoeksmethode besproken. In hoofdstuk 3 wordt de stageverlenende organisatie, de afdeling Juridische Zaken CWI Rotterdam besproken. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 de CWI procedure besproken. Als een werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen heeft hij hiervoor toestemming nodig van CWI. De beëindigingswijze opzegging en de inhoudelijke beoordeling van het verzoek om een CWI-toestemming worden in hoofdstuk 4 nader uiteengezet. In hoofdstuk 5 wordt het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen voor 1 maart 2006 uiteengezet. Het oude selectie criterium het anciënniteitsbeginsel wordt in dit hoofdstuk besproken. Vervolgens wordt in hoofdstuk 6 gekeken naar het waarom van de heroverweging van het anciënniteitsbeginsel en wat een betere methode is om te bepalen wie voor ontslag wordt voorgedragen. In hoofdstuk 7 wordt de nieuwe selectiemethode voor het bepalen van het ontslag besproken. Hoe moet een bedrijfseconomisch ontslag na 1 maart 2006 getoetst worden en hoe wordt het nieuwe afspiegelingsbeginsel toegepast. In hoofdstuk 8 worden de resultaten uit het onderzoek omtrent het afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied besproken. Naast een aantal algemene gegevens over de ontslagaanvragen bij CWI komt de toepassing van het afspiegelingsbeginsel aan bod. Vervolgens wordt in hoofdstuk 9 gekeken hoe de gestelde doelstellingen van het afspiegelingsbeginsel zich verhouden met de praktijk. Ten slotte komen de conclusie en de aanbevelingen aan bod.

³ Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48.

⁴ Artikel 4:1 lid 1 Ontslagbesluit.

⁵ Voor dit onderzoek wordt onder het Rijnmondgebied verstaan het werkgebied CWI Juridische Zaken Rotterdam welke bestaat uit de gemeenten Albrandswaard, Alblasserdam, Barendrecht, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Dirksland, Dordrecht, Goedereede, Graafstroom, Hellevoetsluis, Hendrik-Ido-Ambacht, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Lansingerland, Maassluis, Middelharnis, Nieuw-Lekkerland, Oostflakkee, Oud-Beijerland, Papendrecht, Rotterdam, Ridderkerk, Rozenburg, Schiedam, Sliedrecht, Spijkenisse, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne en Zwijndrecht. Stcrt., 2002, 53, p. 20, Bijlage 2 Besluit werkgebieden CWI.

2. Onderzoeksopzet

Om inzicht te geven in de opzet van dit onderzoek worden in dit hoofdstuk de deelvragen besproken waarmee uiteindelijk antwoord kan worden gegeven op de centrale vraagstelling. Daarnaast wordt ook de methode van onderzoek besproken.

2.1 Deelvragen

Bij de centrale vraagstelling behoren de volgende deelvragen:

- Hoe werd een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen vóór maart 2006 getoetst?
- Wat is het anciënniteitsbeginsel?
- Wie werden voor maart 2006 voor ontslag voorgedragen?
- Waarom heeft de regering werkgevers verplicht bij ontslag wegens economische reden het afspiegelingsbeginsel toe te passen?
- Hoe wordt een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen na maart 2006 getoetst?
- Wat is het afspiegelingsbeginsel?
Wie worden nu voorgedragen voor ontslag?
- Is door invoering van het afspiegelingsbeginsel meer flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand van ondernemingen gekomen?
- Hebben jongeren, ouderen en herintreders nu een gelijke ontslagbescherming?
- Biedt het afspiegelingsbeginsel jongeren en herintreders meer bescherming dan voorheen?
- Wat zijn de gevolgen voor een aantal groepen werknemers, zoals ouderen die voorheen minder snel voor ontslag in aanmerking zouden zijn gekomen?
- In hoeverre vindt het afspiegelingsbeginsel toepassing bij kleinere ondernemingen?
- Hoe wordt de beleidswijziging door werkgevers- en werknemersverenigingen ervaren?

2.2 Onderzoeksmethode

De methode voor het verzamelen van data die voornamelijk voor dit onderzoek gebruikt zal worden, is deskresearch. Hiervoor is gekozen omdat de betreffende informatie over het onderwerp vooral in (wet)boeken, dossiers en andere officiële stukken te vinden is. Zo zal de wetshistorie welke blijkt uit stukken zoals Kamerstukken, brieven van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), adviezen van de Stichting van de Arbeid (STAR), Commissie Gelijke Behandeling (CGB), CWI en het Centraal Planbureau (CBP) die ten grondslag liggen aan de beleidswijziging, worden gebruikt om achter het doel van de nieuwe regeling te komen. Daarnaast wordt ook de meest recente literatuur op het gebied van arbeidsrecht gebruikt.

De wettelijke ontslagtaak van CWI is neergelegd in artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA).⁶ Dit besluit en de daarop gebaseerde ministeriële regeling (het Ontslagbesluit)⁷ zal gebruikt worden bij het onderzoek. Daarnaast wordt ook het Besluit Beleidsregels Ontslagtaak CWI gebruikt voor de beantwoording van de centrale vraagstelling.

Om te kijken hoe het afspiegelingsbeginsel in de praktijk wordt toegepast zal tevens gebruik gemaakt worden van de ontslagdossiers die door de afdeling Juridische Zaken CWI Rotterdam behandeld zijn in 2007.

Er zal allereerst gekeken worden of de ontslagaanvraag is ingediend op bedrijfseconomische of persoonlijke gronden. Als de ontslagaanvraag een bedrijfseconomische aanvraag betreft wordt gekeken of de ontslagvergunning is verleend en zo, ja of het afspiegelingsbeginsel is toegepast. Bij een aanvraag wegens het vervallen van een functie, het vervallen van een categorie uitwisselbare functies of de sluiting van een bedrijf en bedrijfsverhuizing is het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde.⁸ De zaken waarin deze situaties zich voordoen worden in dit onderzoek wel geregistreerd.

Als er wel is afgespiegeld wordt gekeken wie voor ontslag wordt voorgedragen en in welke leeftijdscategorie de ontslagene valt. Ook wordt het aantal personen dat werkzaam is binnen de categorie uitwisselbare functies bekeken en hoeveel arbeidsplaatsen er komen te vervallen binnen deze categorie uitwisselbare functies.

⁶ Zie Bijlage 1 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

⁷ Zie Bijlage 2 Ontslagbesluit.

⁸ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 119.

Vervolgens wordt gekeken of er een beroep op een van de uitzonderingen van artikel 4:2 lid 4, 5 en 6 Ontslagbesluit wordt gedaan.

Daarna wordt gekeken wie aan de hand van het anciënniteitsbeginsel zou zijn voorgedragen en in welke leeftijdscategorie de ontslagene valt. Aan de hand hiervan kan gekeken worden of invoering van het afspiegelingsbeginsel heeft geleid tot flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand van een onderneming en tot een gelijkmatiger ontslagbescherming voor de diverse groepen werknemers.

Omdat het afspiegelingsbeginsel ook door kleine ondernemingen moet worden toegepast wordt er ook gekeken naar de omvang van de onderneming. Er zal een aantal categorieën worden gemaakt om de omvang van een onderneming aan te geven: 1 tot 20 werknemers, 20 tot 50 werknemers, 50 tot 100 werknemers en 100 en meer werknemers. Deze onderverdeling moet worden gemaakt om te kunnen kijken welk effect het afspiegelingsbeginsel heeft op kleine ondernemingen.

Om een totaalbeeld van de bedrijfseconomische ontslagen in het Rijnmondgebied te krijgen worden de ook de ontslagaanvragen die worden geweigerd/ onthouden, ingetrokken en niet in behandeling genomen, geregistreerd.

Tevens zal geregistreerd worden of er sprake is van een van de bijzondere vormen van afspiegeling die op ontslagen in de schoonmaaksector en uitzendbranche van toepassing zijn.

Een deel van de informatie voor dit onderzoek zal afkomstig zijn van het internet. De betrouwbaarheid van die bronnen wordt gewaarborgd doordat de afstudeerder zal controleren door wie de informatie op het internet is gezet en wanneer de website voor het laatst is bijgewerkt.

Daarnaast zal ook gebruik gemaakt worden van de dataverzamelmethode fieldresearch. Bij de beoordeling van een ontslagaanvraag vraagt CWI advies aan de Ontslagadviescommissie. Deze Ontslagadviescommissie bestaat uit een werkgevers- en werknemersvertegenwoordiger van diverse vakcentrales.

Om te kijken hoe het doel van de beleidswijziging zich verhoudt met de praktijk en om te kijken of de bevindingen van dit onderzoek overeenkomen met de praktijk zal aan vier werkgevers- en aan vier werknemersvertegenwoordigers die namens verschillende vakcentrales zitting hebben in de Ontslagadviescommissie een aantal vragen voorgelegd worden betreffende de invoering van het afspiegelingsbeginsel.

3. Afdeling Juridische Zaken CWI

De stageverlenende organisatie is CWI. De afstudeerder is werkzaam op de afdeling Juridische Zaken in het district Zuidwest-Nederland op de locatie Rotterdam. Om inzicht te geven in de stageverlenende organisatie zal in dit hoofdstuk de stageverleende organisatie beschreven worden. Vervolgens wordt er gekeken naar de werkzaamheden die de stageverlenende organisatie verricht.

3.1 Beschrijving van de organisatie

CWI is een zelfstandig bestuursorgaan dat werkt in opdracht van het ministerie van SZW. De wettelijke basis is vastgelegd in hoofdstuk 4 Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). CWI voert haar taken uit voor het ministerie van SZW in het kader van de Werkloosheidswet (WW), Wet werk en bijstand (WWB), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Wet op de sociale werkvoorziening (WSW). CWI ondersteunt en begeleidt mensen in het vinden van een baan. Samen met ketenpartners Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de gemeentelijke sociale dienst vormt CWI de keten voor werk en inkomen.⁹

Het hoofdkantoor van CWI is gelegen in Amsterdam. Vanuit Amsterdam worden de vestigingen en kantoren voorzien van arbeidsmarktinformatie en ondersteund op het gebied van dienstverlening, ICT en facilitaire zaken.¹⁰ Het beleid wordt decentraal ondersteund door zes districtskantoren (Noord, Noordwest, Middenwest, Oost, Zuidwest en Zuidoost).¹¹ De taken van CWI worden uitgevoerd op de ongeveer 150 CWI-vestigingen verspreid in heel Nederland.¹²

De wettelijke taken van CWI zijn opgenomen in artikel 21 SUWI en zijn onder andere:

- het registreren van werkzoekenden en van vacatures van werkgevers;
- het voordragen van geschikte vacatures aan werkzoekenden en het voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures;
- het verzamelen en analyseren van informatie ten behoeve van de bevordering van de werking van én het inzicht in de arbeidsmarkt;
- zorg dragen voor gevraagde en ongevraagde verstrekking van deugdelijke informatie en advies over de arbeidsmarkt;
- het adviseren van UWV en burgemeester en wethouders (B&W) van de betrokken gemeente met betrekking tot mogelijkheden tot inschakeling in het arbeidsproces van moeilijk plaatsbare werkzoekenden;
- het innemen van aanvragen voor uitkeringen, toeslagen en bijstand alsmede aangiften van werkloosheid;
- het geven van voorlichting met betrekking tot de keuze van een beroep alsmede de voor een beroep benodigde opleiding;

De ontslagtaak van CWI is niet in artikel 21 Wet SUWI terug te vinden. In artikel 21 onder i SUWI wordt verwezen naar het uitvoeren van taken die bij of krachtens enige andere wet aan CWI zijn opgedragen. De wettelijke ontslagtaak op basis van artikel 6 lid 1 BBA behoort daartoe.

3.2 Werkzaamheden van de afdeling Juridische Zaken

In het Organisatiebesluit CWI¹³ is geregeld dat de afdeling Juridische Zaken van CWI belast is met de uitvoering van deze ontslagtaak. De afdeling Juridische Zaken is een apart onderdeel van CWI. Ze beoordeelt aanvragen voor ontslagvergunningen en tewerkstellingsvergunningen van werkgevers en geeft tevens arbeidsrechtelijke informatie aan werknemers en werkgevers.

⁹ 'Over CWI' < https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwiencijfers/meerweten/overcwi > 2 maart 2008.

¹⁰ 'Over CWI' < https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwiencijfers/meerweten/overcwi > 2 maart 2008.

¹¹ Stcrt., 2002, 53, p. 20, Bijlage 2 Besluit werkgebieden CWI.

¹² Stcrt., 2002, 53, p. 20, Bijlage 2 Besluit werkgebieden CWI.

¹³ Stcrt., 2002, 196, p. 19, Organisatiebesluit CWI.

De aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning worden op een centrale plek ingediend, bij de afdeling Tewerkstellingsvergunningen in Zoetermeer.

Het hoofdkantoor van CWI Juridische Zaken is ook gevestigd in Zoetermeer. Voor ontslagaanvragen is Nederland verdeeld in zes districten (Noord, Noordwest, Middenwest, Oost, Zuidwest en Zuidoost).¹⁴ Binnen de districten zijn een of meer uitvoeringslocaties (Groningen, Leeuwarden, Arnhem, Hengelo, Haarlem, Amersfoort, Den Haag, Breda, Rotterdam Eindhoven, Maastricht) die ieder hun eigen werkgebied hebben.¹⁵

3.2.1 Afdeling Juridische Zaken

Bij de administratie van de afdeling Juridische Zaken komen dagelijks ontslagaanvragen van werkgevers binnen. De administratie legt een dossier aan en verdeelt de dossiers over de consulenten. De consulent beoordeelt of de ontslaggrond voldoende duidelijk is en of deze in de aanvraag met voldoende gegevens is onderbouwd. Als dit niet het geval is verzoekt de consulent de werkgever om aanvullende gegevens (artikel 2:1 Ontslagbesluit). Op het moment dat de ontslagaanvraag voldoende is onderbouwd, wordt de aanvraag in behandeling genomen. De consulent draagt er zorg voor dat de aanvraag, inclusief eventuele bijlagen, voor verweer aan de werknemer wordt verzonden. De werknemer heeft twee weken de mogelijkheid om op de ontslagaanvraag te reageren (artikel 2:2 lid 1 Ontslagbesluit).

Na binnenkomst van het verweer beoordeelt de consulent of er voldoende informatie is om het ontslagdossier voor advies voor te leggen aan de Ontslagadviescommissie. Indien er nog onduidelikheden zijn of indien de Ontslagadviescommissie daarom verzoekt, kan een tweede ronde, en zonodig een derde, vierde ronde van “hoor en wederhoor” worden ingezet. In de praktijk is een zaak meestal na een of twee rondes beslissingsrijp. Indien hier redenen voor zijn kan aan externe instanties zoals UWV of de Arbeidsinspectie (AI) advies worden gevraagd (artikel 2:3 lid 1 Ontslagbesluit).

Nadat de fase van “hoor en wederhoor” is afgesloten legt de consulent de ontslagzaak ter advisering voor aan de Ontslagadviescommissie (artikel 2:5 Ontslagbesluit). De consulent brengt de ontslagzaak tijdens de vergadering met de Ontslagadviescommissie in en licht deze desgewenst toe. Na het uitbrengen van het advies door de Ontslagadviescommissie neemt het districthoofd of het locatiehoofd van de afdeling Juridische Zaken een beslissing. De beslissing én de motivering daarvan worden schriftelijk, door middel van een door de consulent geschreven beschikking, aan de betrokken partijen meegedeeld (artikel 2:5 Ontslagbesluit).

Daarnaast is de afdeling Juridische Zaken belast met het geven van arbeidsrechtelijke informatie aan werkgevers en werknemers. Sinds de zomer van 2007 is er in Rotterdam een callcenter opgezet dat eerstelijns juridische informatie geeft aan werkgevers en werknemers. Indien de vraag te complex van aard is, wordt de werkgever of werknemer doorverbonden met een consulent van de afdeling Juridische Zaken. Werkgevers en werknemers kunnen ook fysiek bij een van de afdelingen Juridische Zaken langsgaan om hun juridische vraag te stellen.

3.2.2 Ontslagadviescommissie

De Ontslagadviescommissie vervult een belangrijke rol bij de besluitvorming door CWI op een ontslagaanvraag. Nadat hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, worden eens per week bij de afdeling Juridische Zaken Rotterdam de ontslagdossiers ter advies voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie.

De Ontslagadviescommissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie en een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie (artikel 3 Reglement ontslagadviescommissie CWI 2003).

Op voordracht van hun organisatie worden deze leden door de Raad van Bestuur van CWI benoemd voor een periode van vier jaar (artikel 4 Reglement ontslagadviescommissie CWI 2003).

Tijdens de vergadering adviseren de leden CWI over een ontslagaanvraag. De vergadering wordt voorgezeten door het district- of locatiehoofd van CWI.

Het advies van de Ontslagadviescommissie is niet bindend. CWI mag van een unaniem gegeven advies afwijken (artikel 12 Reglement ontslagadviescommissie CWI 2003). Als er sprake is van een verdeeld advies zal CWI zelf de beslissing nemen over het wel of niet verlenen van een ontslagvergunning (artikel 11 Reglement ontslagadviescommissie CWI 2003). In het merendeel van de zaken wordt het advies van de Ontslagadviescommissie gevolgd.

¹⁴ Stcrt., 2002, 53, p. 20, Bijlage 2 Besluit werkgebieden CWI.

¹⁵ Stcrt., 2002, 53, p. 20, Bijlage 2 Besluit werkgebieden CWI.

4. Ontslagtaak CWI

Het Nederlandse arbeidsrecht kent een gesloten stelsel van ontslagrecht. Een arbeidsovereenkomst kan slechts op vier in de wet genoemde manieren eindigen (artikel 7:667 Burgerlijk Wetboek (BW) e.v.): van rechtswege, met wederzijds goedvinden, na opzegging door werkgever of werknemer of door ontbinding door de rechter. In dit hoofdstuk staat de ontslagtaak van CWI centraal. Allereerst wordt de beëindigingswijze opzegging en de inhoudelijke beoordeling van het verzoek om een CWI-toestemming nader uiteengezet. Vervolgens worden de ontslaggronden besproken en als laatste de rechtsmiddelen, die ingezet kunnen worden tegen een beslissing van CWI.

4.1 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Werkgever en werknemer kunnen beiden de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging beëindigen (artikel 7:667 lid 6 BW). Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen tussentijds opgezegd worden als de bevoegdheid hiertoe door de werkgever en werknemer schriftelijk en wederzijds is overeengekomen (artikel 7:667 lid 3 BW). In de jurisprudentie wordt onder opzegging verstaan: de éézijdige rechtshandeling van de werkgever dan wel werknemer die het einde van de arbeidsverhouding teweeg brengt.¹⁶ Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt dient op verzoek van de andere partij de reden van opzegging schriftelijk mee te delen (artikel 7:669 BW).

4.1.1 Algemeen opzegverbod

Het Nederlandse ontslagrecht kent op grond van artikel 6 BBA een algemeen opzegverbod. Dit opzegverbod houdt in dat de werkgever toestemming nodig heeft van CWI om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, ook wel een ontslagvergunning genoemd. Het karakter van artikel 6 BBA is in de loop der jaren behoorlijk veranderd. Het oorspronkelijke doel was de bescherming van het algemeen belang.¹⁷ De laatste jaren is het steeds meer een instrument geworden om de werknemer te beschermen tegen een onredelijke beëindiging van de arbeidsverhouding.¹⁸

Alleen de werkgever heeft op grond van artikel 6 lid 1 BBA toestemming van CWI voor opzegging van de arbeidsovereenkomst nodig. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt zonder toestemming van CWI, is de opzegging vernietigbaar (artikel 9 BBA). Hierdoor blijft de arbeidsovereenkomst in stand en kan de werknemer, mits hij zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid, loon vorderen totdat wel rechtsgeldig een einde aan het dienstverband is gekomen (artikel 7:628 BW).

4.1.2 Uitzonderingen opzegverbod

Het BBA is ingevolge artikel 2 BBA niet van toepassing op:

- de arbeidsverhouding van werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam;
- onderwijzend en docerend personeel, werkzaam aan onderwijsinstellingen, staande onder beheer van een natuurlijk of rechtspersoon;
- personen die een geestelijk ambt bekleden;
- werknemers die minder dan drie dagen per week uitsluitend of hoofdzakelijk huishoudelijke of persoonlijke diensten in de huishouding van een natuurlijk persoon verrichten.

Daarnaast geldt op grond van artikel 6 lid 2 BBA het algemeen opzegverbod niet:

- indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de werknemer;
- tijdens een geldige proeftijd;
- indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem de schuldsanering natuurlijke personen.

Als in bepaalde gevallen onduidelijk is of de arbeidsovereenkomst nu wel of niet is geëindigd, kan de werkgever “voor zover vereist” een ontslagvergunning aanvragen.

¹⁶ HR 19 november 1948, NJ 1949, 86.

¹⁷ C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 900.

¹⁸ C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 900.

4.1.3 Bijzondere opzegverboden

Naast het algemene opzegverbod zijn er ook nog een aantal bijzondere opzegverboden (artikel 7:670 BW e.v.). Deze bijzondere opzegverboden zijn bedoeld om de werknemer die in een specifieke situatie verkeert bij opzegging extra bescherming te bieden.¹⁹ De werkgever mag niet opzeggen, ook al heeft hij toestemming van CWI verkregen. De belangrijkste opzegverboden zijn onder andere:

- tijdens ziekte gedurende de eerste twee jaar;
- wegens zwangerschap of bevalling;
- tijdens militaire dienst;
- tijdens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
- wegens vakbondsactiviteiten of –lidmaatschap;
- wegens het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer en andere vertegenwoordigende organen of commissies hiervan;
- wegens het gebruikmaken van het recht op verlof bij adoptie of bij het opnemen van een pleegkind, kortdurend zorgverlof of ouderschapsverlof;
- bij overgang van een onderneming;
- bij niet willen werken op zondag;
- wegens een beroep op een discriminatieverbod.

Als de werkgever toch opzegt ondanks een van de bijzondere opzegverboden kan de werknemer binnen twee maanden na opzegging een beroep doen op de vernietigingsgrond (artikel 7:677 lid 5 BW). De arbeidsovereenkomst blijft in stand en de werknemer kan loon vorderen zolang hij zich beschikbaar houdt voor arbeid (artikel 7:628 BW).

4.1.4 Opzegtermijnen

Bij opzegging moeten de in het Burgerlijk Wetboek geregelde opzegtermijnen in acht worden genomen. Indien dit niet gebeurt, is de opzegging niet ongeldig, maar onregelmatig en is de werkgever of werknemer die heeft opgezegd schadeplichtig (artikel 7:677 lid 1 BW).

In artikel 7:672 lid 2 BW is de basisregeling voor opzegtermijnen opgenomen. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar heeft geduurd bedraagt de wettelijke opzegtermijn een maand. Bij een dienstverband tussen de vijf en tien jaar, tussen de tien en vijftien en vijftien jaar en langer, is er respectievelijk, een opzegtermijn van twee, drie en vier maanden. Daarnaast kunnen werkgever en werknemer de opzegtermijn ook in onderling overleg overeenkomen (artikel 7:672 lid 5 BW).

Wanneer de werkgever opzegt met toestemming van CWI mag hij één maand van de afgesproken of wettelijke opzegtermijn aftrekken (artikel 7:672 lid 4 BW). Er moet na aftrek van die maand wel minimaal één maand overblijven.

4.2 Ontslagtoets

Als een werkgever een ontslagaanvraag indient voor zijn werknemers zal CWI het ontslagvoornemen toetsen aan de regels van het Ontslagbesluit. Het BBA zelf bevat namelijk geen procedurevoorschriften. Het Ontslagbesluit is een ministeriële regeling ter uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid BBA en bevat naast procedurevoorschriften inhoudelijke toetsingscriteria voor de beoordeling van een toestemmingsverzoek.²⁰ Om de ontslagtaak zo uniform mogelijk uit te voeren, hanteert CWI bij de uitvoering van de ontslagtaak beleidsregels, de Beleidsregels Ontslagtaak CWI. Deze zijn in 2005 gepubliceerd in de Staatscourant en laatstelijk gewijzigd op 14 oktober 2007.²¹ De beleidsregels zijn ook te raadplegen op de internetsite van CWI.

CWI toetst of het verzoek van de werkgever om de arbeidsverhouding met de werknemer op te zeggen redelijk is. Deze algemene toetsingsmaatstaf is neergelegd in artikel 3:1 Ontslagbesluit. Hierbij zal CWI de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover opgenomen in het Ontslagbesluit tegen elkaar afwegen. Doorgaans zal het belang van de continuïteit of goed

¹⁹ D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2006, p. 205.

²⁰ Stcrt., 2005, 195, p. 11, Vaststelling beleidsregels Ontslagtaak CWI.

²¹ Stcrt., 2007, 200, p. 17, Wijziging besluit beleidsregels ontslagtaak CWI.

functioneren van de onderneming worden afgewogen tegen het belang van de werknemer bij voortzetting van zijn arbeidsrelatie.

4.3 Ontslaggronden

Het Ontslagbesluit onderscheidt een tweetal gronden waarop de werkgever een ontslagvergunning kan aanvragen. Deze twee gronden zijn: ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 4:1 Ontslagbesluit) en ontslag wegens persoonlijke redenen (artikel 5:1 Ontslagbesluit).

De persoonsgebonden ontslaggronden zien toe op de persoon van de werknemer: er doet zich een situatie voor waarin de werknemer onvoldoende functioneert, ernstige gewetensbezwaren heeft, nalatig is of verwijtbaar handelt, een verstoorde arbeidsrelatie heeft of langdurig of regelmatig ziek is. De persoonsgebonden ontslaggronden vallen buiten het bestek van de scriptie en zullen daarom niet verder besproken worden.

4.3.1 *Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen*

Verreweg het grootste deel van de ontslagaanvragen bij CWI is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen.²² Bedrijfseconomische redenen kunnen de werkgever noodzaken tot ontslag van één of meerdere werknemers (artikel 4:1 Ontslagbesluit). Er is bijvoorbeeld te weinig werk, omdat de orderportefeuille leeg is en er geen nieuwe orders worden verwacht. Of de onderneming lijdt structurele verliezen en dreigt zonder ingrijpen van de werkgever failliet te gaan. CWI moet dan beoordelen of er een voldoende bedrijfseconomische reden is voor ontslag.

Het begrip bedrijfseconomische gronden valt uiteen in zes subgronden: slechte financiële situatie, werkvermindering, technologische veranderingen, organisatorische veranderingen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten en bedrijfsverhuizing.²³

4.3.2 *Bedrijfseconomische noodzaak*

Bij een bedrijfseconomisch ontslag moet de werkgever aannemelijk maken dat op grond van bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen structureel een of meer arbeidsplaatsen komen te vervallen (artikel 4:1 Ontslagbesluit). Als dat het geval is en voldaan is aan de overige toetsingscriteria (het afspiegelingsbeginsel en de herplaatsingsinspanningsverplichting), kan CWI toestemming voor de opzegging van de arbeidsverhouding verlenen.

Aan de werkgever komt in beginsel een eigen mate van vrijheid toe om de onderneming naar goed zakelijk inzicht in te richten. De werkgever mag rekening houden met alle omstandigheden en overwegingen die zich in het vrije bedrijfsleven (kunnen) voordoen. De werkgever mag zelf het initiatief nemen over de te varen koers. Voor CWI is daarbij een 'marginale toets' weggelegd, wat inhoudt dat ze beoordeelt of de werkgever in redelijkheid tot de voorgenomen plannen en maatregelen heeft kunnen besluiten.²⁴ Deze ondernemersvrijheid gaat echter weer niet zover dat bij een gestelde bedrijfseconomische reden er zonder meer toestemming zal worden verleend.

4.3.3 *Structureel verval van arbeidsplaatsen*

De bedrijfseconomische redenen moeten aannemelijk worden gemaakt en deze moeten het structureel verval van de arbeidsplaatsen noodzakelijk maken.²⁵ Zo zal incidentele terugval in omzet of activiteiten tot het normale bedrijfsrisico te behoren. Als er geen sprake is van een structureel verval van arbeidsplaatsen, zal CWI geen toestemming verlenen behoudens bijzondere situaties. Van een bijzondere situatie is bijvoorbeeld sprake als er bij het uitblijven van een personeelsreductie (op korte termijn) méér arbeidsplaatsen in gevaar komen of mogelijk zelfs faillissement kan dreigen.²⁶

²² Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Jaarverslag 2007 Bedrijfseenheid Juridische Zaken CWI*, Zoetermeer april 2008.

²³ Stcrt., 1998, 238, p. 12, Ontslagbesluit.

²⁴ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 84.

²⁵ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 84.

²⁶ C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 945.

4.4 Rechtsmiddelen

Tegen een beslissing van CWI over het al dan niet verlenen van een ontslagvergunning kan ingevolge artikel 6 lid 10 BBA geen beroep worden ingesteld. Het is ook niet mogelijk om op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb) bezwaar of beroep in te stellen (artikel 8:5 lid 1 Awb). Hierdoor kunnen de werkgever en werknemer niet naar de bestuursrechter.

Wel staan er voor de werkgever en werknemer andere rechtsmiddelen open. Zo kan een met een weigering geconfronteerde werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden (artikel 7:685 BW). Een werknemer die van mening is dat ten onrechte toestemming is verleend kan tegen zijn werkgever een procedure bij de kantonrechter wegens kennelijk onredelijke opzegging starten (artikel 7:685 BW).

Daarnaast kunnen werkgever en werknemer een klacht indienen bij CWI als ze het niet eens zijn met de manier waarop ze door CWI behandeld zijn.²⁷ Als hier niet het gewenste resultaat uit voortvloeit, hebben ze nog de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de Nationale Ombudsman (artikel 19:18 Awb). Deze beoordeelt of het doen en laten ('de gedraging') van CWI al dan niet behoorlijk is. Als de Nationale Ombudsman van mening is dat CWI onbehoorlijk heeft gehandeld kan CWI aansprakelijk gesteld worden op grond van een onrechtmatige (overheids)daad (artikel 6:162 BW).

²⁷ Stcrt., 2005, 250, p. 52, Klachtenregeling CWI 2006.

5. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen voor 1 maart 2006

Voor 1 maart 2006 werd het anciënniteitsbeginsel als toetsingscriterium gebruikt bij ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit oud).

In dit hoofdstuk zal het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen voor 1 maart 2006 nader uiteengezet worden. Eerst volgt een beschrijving van het anciënniteitsbeginsel. Daarna worden enkele bijzondere situaties besproken. Vervolgens komen de afwijkmogelijkheden en de bijzondere vormen van het anciënniteitsbeginsel aan bod. Als laatste worden de herplaatsingsmogelijkheden en de wederindiensttredingsvoorwaarde besproken.

5.1 Anciënniteitsbeginsel

Als een werkgever van CWI toestemming voor opzegging wegens bedrijfseconomische redenen wilde ontvangen, diende hij op grond van artikel 4:1 Ontslagbesluit (oud) aannemelijk te maken dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van een of meer arbeidsplaatsen met zich meebracht.²⁸ Nadat de werkgever de bedrijfseconomische redenen voor het structureel vervallen van arbeidsplaatsen aannemelijk had gemaakt, moest de ontslagvolgorde worden bepaald.

Als laatste diende de werkgever aannemelijk te maken dat er binnen zijn onderneming geen mogelijkheden waren om de werknemer te herplaatsen (artikel 3:1 Ontslagbesluit).

Het anciënniteitsbeginsel was de methode om de ontslagvolgorde te bepalen. Op grond van het anciënniteitsbeginsel diende gekeken te worden naar de uitwisselbare functies per bedrijfsvestiging waar de ontslagen dienden te vallen. De werknemer met het kortste dienstverband in een bepaalde uitwisselbare functie moest als eerste voor ontslag worden voorgedragen (artikel 4:2 Ontslagbesluit oud).

In de jurisprudentie was het anciënniteitsbeginsel algemeen aanvaard. Naar het oordeel van de Hoge Raad ging het beginsel er vanuit, dat de omvang van de zorgplicht van de werkgever ten opzichte van de werknemer toenam naar gelang de werknemer langer in dienst was.²⁹ Daarbij ging het beginsel willekeur tegen bij de selectie wie voor ontslag in aanmerking kwam, omdat een werknemer op objectieve criteria werd voorgedragen. Verder bood het oudere werknemers, omdat zij veelal langer in dienst waren dan jongere werknemers, meer bescherming. De Hoge Raad achtte deze bescherming noodzakelijk, omdat oudere werknemers over het algemeen moeilijker aan een andere baan kwamen dan jongere werknemers.³⁰

5.1.1 Bedrijfsvestiging

Bij het bepalen van de ontslagvolgorde moest gekeken worden naar het werknemersbestand van de zelfstandige bedrijfsvestiging.³¹ Dit was niet per definitie hetzelfde als het totale personeelsbestand in dienst bij de werkgever. Een onderneming kon uit meerdere bedrijfsvestigingen bestaan en een bedrijfsvestiging kon meerdere locaties omvatten. Hieronder volgt een voorbeeld.

Modebedrijf H&N had in Amsterdam de hoofdvestiging en daarnaast nog nevenvestigingen in Eindhoven en Groningen. In Eindhoven had modebedrijf H&N nog een locatie in het centrum en een locatie net buiten het centrum. Stel dat de vestiging Eindhoven-centrum verliesgevend was en twee verkopers moest ontslaan. De vestiging Eindhoven was in dit geval de zelfstandige bedrijfsvestiging. Waardoor bij het bepalen van de ontslagvolgorde naar het totale personeelsbestand van de vestiging Eindhoven (zowel de locatie centrum als de locatie buiten centrum) gekeken moest worden. Naar het personeelsbestand van de vestigingen Amsterdam en Groningen werd niet gekeken. Dit behoorde niet tot de bedrijfsvestiging Eindhoven.

In de Toelichting op het Ontslagbesluit werd een bedrijfsvestiging gedefinieerd als: “elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorische verband”.³² Deze bedrijfsorganisatorische eenheid was het uitgangspunt bij het bepalen van de ontslagvolgorde. Omdat de bedrijfsorganisatorische eenheid vaak moeilijk was vast te stellen, werd door CWI in overleg met de minister van SZW een aantal hulpvragen opgesteld om

²⁸ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 10-1.

²⁹ HR 28 maart 1997, JAR 1997/90.

³⁰ HR 28 maart 1997, JAR 1997/90.

³¹ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 12-2.

³² Stcrt., 2001, 249, p. 42, Wijziging Ontslagbesluit.

het begrip bedrijfsvestiging vast te kunnen stellen. De hulpvragen hadden betrekking op de vaststelling van een aparte of zelfstandige organisatorische eenheid, het hebben van een eigen directie, de huisvesting, structurele onderlinge uitwisseling van personeel tussen locaties, een zelfstandige (financiële) rapportage en het zelfstandig aannemen en ontslaan van personeel.³³

5.1.2 Uitwisselbare functies

Het begrip uitwisselbare functies was ook van belang bij het vaststellen van de ontslagvolgorde.³⁴ Uitwisselbare functies waren functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig waren.³⁵ Er moest sprake zijn van wederkerige uitwisselbaarheid van de functies. Wanneer de functies A en B zodanige overeenkomsten vertoonden dat de personen die ze bekleedden zondermeer de functie van de ander konden bekleden, kon er gesproken worden van uitwisselbare functies. Het feit dat een persoon die werkzaam was in functie A gelet op bijvoorbeeld zijn arbeidsverleden of opleiding in staat was ook functie B te bekleden, maakte de functies A en B nog niet uitwisselbaar.³⁶ Het ging om de uitwisselbaarheid van de functies, niet van de medewerkers. Hieronder volgt een voorbeeld.

Jean-Paul was kok bij restaurant "de Vogel" en werd na vier jaar chef kok. Hij ging leidinggeven aan personeel en kreeg meer administratieve, coördinerende en sturende taken. Als zijn functie van chef kok zou komen te vervallen, kon hij wel geschikt zijn om weer de functie van kok uit te oefenen. De functie van kok was echter niet uitwisselbaar met die van chef kok. Zo was er een verschil zijn naar aard, inhoud, functieniveau en beloning van de functie. Uitwisselbaarheid veronderstelde dat elke kok de functie van chef kok kon uitoefenen en omgekeerd.

De uitwisselbare functies werden bijeengevoegd voor de vaststelling van de ontslagvolgorde binnen deze groep. De werkgever moest aangeven welke functies onderling uitwisselbaar waren en zonodig een vergelijking maken tussen de (oude) functies van voor de reorganisatie en de nieuwe functies van na de reorganisatie.

5.2 Enkele bijzondere situaties

Bij de toepassing van het anciënniteitsbeginsel konden zich een paar bijzondere situaties voordoen.³⁷ Zo werd er in een aantal gevallen niet aan het anciënniteitsbeginsel toegekomen. Of was sprake van een van de bijzondere opzeggverboden. Het kon ook voorkomen dat een werknemer die niet voor ontslag was voorgedragen zelf ontslag nam.

5.2.1 Niet aan het anciënniteitsbeginsel toegekomen

Aan het anciënniteitsbeginsel werd in de navolgende gevallen niet toegekomen:³⁸

- wanneer de bedrijfsactiviteiten werden beëindigd;
- wanneer er een unieke functie (functie die slechts door een werknemer werd bekleed) kwam te vervallen;
- wanneer er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen;

Alle werknemers in die functie werden immers voor ontslag voorgedragen.

CWI hoefde in deze gevallen alleen te toetsen of er een bedrijfseconomische noodzaak was en de mogelijkheid tot herplaatsing van de aan deze functies verbonden werknemers.³⁹

Indien de werkgever besloot om de (deel van de) onderneming te verhuizen werd ook niet aan het anciënniteitsbeginsel toegekomen. De werknemers die niet met de onderneming mee wilden of konden verhuizen werden voor ontslag voorgedragen.

³³ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 12-3.

³⁴ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-2.

³⁵ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-2.

³⁶ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-2.

³⁷ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-3.

³⁸ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-3.

³⁹ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-3.

5.2.2 *Bijzonder opzegverbod*

Het kon zich voordoen dat een werknemer voor ontslag werd voorgedragen waarvan het dienstverband niet kon worden opgezegd wegens een van de bijzondere opzegverboden zoals genoemd in het vorige hoofdstuk. De werkgever diende de werknemer dan toch voor te dragen voor ontslag ondanks dat deze vanwege het bijzondere opzegverbod uiteindelijk niet ontslagen kon worden.⁴⁰

5.2.3 *Een niet voor ontslag voorgedragen werknemer nam zelf ontslag*

Het kon ook voorkomen dat een werknemer die niet voor ontslag werd voorgedragen zelf ontslag nam. In dat geval waren er in de betreffende categorie uitwisselbare functies minder gedwongen ontslagen nodig.⁴¹ De ontslagaanvraag voor de werknemer met het langste dienstverband uit de betreffende categorie uitwisselbare functies diende te worden ingetrokken.

5.3 **Afwijkingsmogelijkheden van het anciënniteitsbeginsel**

Bij een personeelsinkrimping vanwege bedrijfseconomische redenen diende de werkgever de werknemer op basis van objectieve criteria voor ontslag voor te dragen (artikel 4:1 Ontslagbesluit oud). De werkgever mocht de werknemer in beginsel niet voordragen op basis van subjectieve criteria ten aanzien van in de persoon van de werknemer gelegen redenen. Er waren echter situaties waarbij een weging van de mogelijkheden en de belangen van werkgever en werknemer redelijkerwijs tot een afwijking van het anciënniteitsbeginsel leidde. In artikel 4 lid 3 tot en met 6 Ontslagbesluit (oud) waren vier mogelijkheden opgenomen om van het anciënniteitsbeginsel af te wijken. Deze vier mogelijkheden waren:

- het afspiegelingsbeginsel,;
- de hardheidsclausule;
- de onmisbare werknemer;
- en de werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie.

5.3.1 *Afspiegelingsbeginsel*

Van het anciënniteitsbeginsel kon worden afgeweken als een werkgever als gevolg van de reorganisatie werd geconfronteerd met een onevenwichtige leeftijdsopbouw van het overgebleven personeel in zijn onderneming. Hiervan was bijvoorbeeld sprake als een werkgever bij een reorganisatie al zijn jonge werknemers zou kwijtraken en alleen met oudere werknemers zou blijven zitten.

De werkgever kon CWI verzoeken om op grond van artikel 4:2 lid 3 Ontslagbesluit (oud) het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Het afspiegelingsbeginsel kon pas toegepast worden bij groepsontslagen van tien of meer werknemers binnen een werkgebied van CWI. Indien een werkgever hiervoor koos, diende hij het personeelsbestand van de gehele bedrijfsvestiging onder te verdelen in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Vervolgens diende binnen deze leeftijdsgroepen het afspiegelingsbeginsel te worden toegepast.

⁴⁰ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-3.

⁴¹ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 13-3.

Hieronder volgt een voorbeeld van het afspiegelingsbeginsel.

Restaurant Lekker eten had op 1 januari 2006 een personeelsbestand van 200 werknemers. De 200 werknemers waren als volgt over de vijf leeftijdsgroepen verdeeld:

15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
30 wn	40 wn	60 wn	40 wn	30 wn	200 wn
15%	20%	30%	20%	15%	100%

Binnen restaurant Lekker eten moest de categorie uitwisselbare functies serveerster, bestaande uit 40 werknemers, met 20 werknemers worden ingekrompen. Deze 40 werknemers waren als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
5 wn	10 wn	10 wn	10 wn	5 wn	40 wn

De krimp met 20 werknemers moest dan, gelet op bovenstaande percentages, als volgt over de leeftijdsgroepen worden verdeeld:

15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
(15% x 20=)	(20% x 20=)	(30% x 20=)	(20% x 20=)	(15% x 20=)	
3 wn	4 wn	6 wn	4 wn	3 wn	20 wn

Bron: CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 15-4.

5.3.2 Hardheidsclausule

Op grond van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit (oud) kon van het anciënniteitsbeginsel afgeweken worden als vervanging in de zakelijke relatie tussen de werkgever en de werknemer die bij een derde tewerk was gesteld tot onoverkomelijke problemen zou leiden. Alleen uitzendwerkgevers en andere werkgevers waar de werknemers onder leiding en toezicht van een derde werkzaamheden verrichtten, konden een beroep doen op de hardheidsclausule doen.⁴² De werkgever diende aannemelijk te maken dat een vervanging van de werknemer, die uit hoofde van zijn functie bij een derde was tewerkgesteld om onder diens leiding en toezicht werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kon worden geëffectueerd. Indien een beroep op de hardheidsclausule werd toegestaan, diende de werknemer met het op een na kortste dienstverband voor ontslag te worden voorgedragen.

5.3.3 Onmisbare werknemer

Op grond van artikel 4:2 lid 5 Ontslagbesluit (oud) kon afgeweken worden van het anciënniteitsbeginsel indien het een werknemer betrof die vanwege bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kon worden gemist. De werkgever kon CWI verzoeken om deze werknemer bij toepassing van het anciënniteitsbeginsel buiten beschouwing te laten.⁴³ CWI beoordeelde vervolgens of de werkgever voldoende aannemelijk had gemaakt dat de bovengenoemde situatie zich voordeed.⁴⁴ Indien een beroep op de onmisbare werknemer werd toegestaan, diende de werknemer met het op een na kortste dienstverband voor ontslag te worden voorgedragen.

5.3.4 Zwakke arbeidsmarktpositie

In artikel 4:2 lid 6 Ontslagbesluit (oud) was de mogelijkheid opgenomen om af te wijken van het anciënniteitsbeginsel als er sprake was van een werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie. CWI had de mogelijkheid om een ontslagvergunning te weigeren indien de werknemer die op grond van het anciënniteitsbeginsel voor ontslag werd voorgedragen een zwakke arbeidsmarktpositie had en de eerstvolgende werknemer een sterkere arbeidsmarktpositie had.⁴⁵

⁴² Stcrt., 2003, 49, p. 24, Wijziging Ontslagbesluit i.v.m. ontslag van gedetacheerden.

⁴³ Stcrt., 1998, 238, p. 12, Ontslagbesluit.

⁴⁴ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 18-2.

⁴⁵ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 19-2.

5.4 Bijzondere vormen van anciënniteit

Bij ontslagen in de schoonmaak- en de uitzendsector golden bijzondere anciënniteitsregels die waren neergelegd in bijlage A en B bij het Ontslagbesluit. Dit ontslagregime vloeide onder meer voort uit het feit dat werknemers in deze sectoren te werk werden gesteld op projecten respectievelijk bij derden (artikel 4:1 lid 2 en artikel 4:2 lid 2 Ontslagbesluit).

5.4.1 Schoonmaaksector

Omdat het in de schoonmaakbranche vrijwel uitsluitend ging om projectgebonden arbeid, werd bij het bepalen van de ontslagvolgorde niet uitgegaan van alle werknemers die vanuit een bedrijfsvestiging van het schoonmaakbedrijf werkzaam waren bij opdrachtgevers, maar van een beperkt aantal schoonmaakkloegen binnen de bedrijfsvestiging (bijlage A Ontslagbesluit).

Indien er sprake was van beëindiging of inkrimping van het project dan werd het anciënniteitsbeginsel toegepast op die ploegen:

- die korter dan één jaar te rekenen vanaf de startdatum van het project samenwerkten;
- waarbinnen in het voorafgaande jaar méér dan eens de samenstelling was gewijzigd anders dan bijvoorbeeld ten gevolge van inval of uitval wegens ziekte, vakantie, promotie, opleiding of ontslag van een werknemer.

Hiermee werd voorkomen dat door toepassing van het anciënniteitsbeginsel bestaande schoonmaakkloegen moesten worden heringedeeld bij een inkrimping of beëindiging van een schoonmaakproject.

5.4.2 Uitzendsector

Voor de uitzendsector werd in bijlage B bij het Ontslagbesluit een bijzondere regeling voor toepassing van het anciënniteitsbeginsel opgenomen. Onder uitzendwerkgever werd in bijlage B verstaan de werkgever (natuurlijke persoon of rechtspersoon):

- die als doelstelling heeft om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden (opdrachtgevers) om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen (wat onder andere blijkt uit de statuten van de werkgever-rechtspersoon dan wel uit andere feiten of omstandigheden zoals het openstellen van de mogelijkheid tot inschrijving door werkzoekenden); en
- wiens premieplichtige loonsom op jaarbasis voor ten minste 50% wordt gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:690 BW.

Indien de werkgever aan deze twee criteria voldeed waren de ontslagregels in bijlage B van toepassing ten aanzien van werknemers met wie uitdrukkelijk was overeengekomen dat zij uitsluitend en voor de volledige bedongen arbeidsduur onder toezicht en leiding van een derde werkzaam waren.

Er werd bij een ontslag wegens beëindiging van een inleenopdracht dan niet uitgegaan van alle inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging maar alleen van:

- de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het inleenbedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was, en
- de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere inleenbedrijven per inleenbedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam waren in uitwisselbare functies.

Van de inleenopdrachten bij andere inleenbedrijven bleven in ieder geval die inleenopdrachten buiten beschouwing waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedroeg.

Als uitzendwerkgever De Groen een werknemer aan inleenbedrijf De mooiste had uitgeleend en inleenbedrijf de Mooiste beëindigde de inleenopdracht, moest uitzendwerkgever De Groen eerst kijken of hij niet vier andere werknemers bij een ander inleenbedrijf had werken. Als dit het geval was, en er bijvoorbeeld bij inleenbedrijf De Leukste vier werknemers in dezelfde functie werkzaam waren, moest het anciënniteitsbeginsel op deze vijf werknemers toegepast worden.

5.5 Herplaatsingsmogelijkheden

CWI diende aan de algemene toetsingsmaatstaf van artikel 3:1 Ontslagbesluit te toetsen of het voorgenomen ontslag door de werkgever redelijk was. Invulling van de redelijkheid van een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen vond onder meer plaats door te toetsen of de werkgever de werknemer kon herplaatsen binnen zijn onderneming.⁴⁶ Dit element vormde het slotstuk in de beoordeling van het bedrijfseconomische ontslag.

De toets hield in dat enerzijds de mogelijkheden van de werkgever (vacatures, omvang bedrijf, diversiteit activiteiten) en anderzijds de belangen van de werkgever (noodzaak tot inkrimping) werden afgewogen.⁴⁷

5.6 Wederindiensttredingsvoorwaarde

Als aan alle voorwaarden was voldaan en CWI een ontslagvergunning had verleend wegens bedrijfseconomische redenen, kon CWI op grond van artikel 4:5 Ontslagbesluit een voorwaarde aan de ontslagbeschikking verbinden: de wederindiensttredingsvoorwaarde, ook wel de 26-weeken voorwaarde genoemd.⁴⁸ De 26-wekenvoorwaarde verplichtte een werkgever om de werknemer waarvoor een ontslagvergunning was verleend opnieuw in dienst te nemen (op de dan gebruikelijke voorwaarden) indien er binnen 26 weken na bekendmaking van de ontslagvergunning een vacature voor werkzaamheden van dezelfde aard ontstond.

⁴⁶ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 20-2.

⁴⁷ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 20-2.

⁴⁸ CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI 2005, p. 22-3.

6. Beleidswijziging van anciënniteit naar afspiegelen

Het anciënniteitsbeginsel zoals in het vorige hoofdstuk uitgewerkt, speelde volgens de motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl onvoldoende in op de behoefte van ondernemingen aan flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand.⁴⁹ Immers door toepassing van het anciënniteitsbeginsel werd alleen geselecteerd op de duur van het dienstverband van de werknemer. Een werkgever kon zijn werknemers niet selecteren op leeftijd, kleur, sekse en deskundigheid behoudens de uitzondering van artikel 4:2 lid 5 Ontslagbesluit (oud). Daarnaast bleven werknemers vaak hun gehele arbeidsleven bij dezelfde werkgever in dienst vanwege de hoge anciënniteit die ze hadden opgebouwd. Hierdoor vonden er weinig veranderingen plaats in het personeelsbestand van een onderneming.

Naar aanleiding van de motie van de leden Verburg e.a. presenteerde minister De Geus op 25 mei 2004 de Tweede Kamer de “Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag”.⁵⁰ In deze notitie werd door de minister nagegaan of heroverweging van het anciënniteitsbeginsel inderdaad noodzakelijk was en of er een betere selectiemethode mogelijk zou zijn om te bepalen wie voor ontslag in aanmerking zou moeten komen. De minister deed in zijn notitie een aantal voorstellen welke ter advies werden voorgelegd aan diverse instellingen zoals de STAR, CGB, CWI en het CPB. Op 1 maart 2006 trad het gewijzigde Ontslagbesluit in werking.

In dit hoofdstuk worden de voor- en nadelen van het anciënniteitsbeginsel voor werkgevers en werknemers besproken. Vervolgens komen de wijzigingsvoorstellen van de minister van SZW aan bod. Daarna volgen de adviezen van de verschillende instellingen op de wijzigingsvoorstellen. Ten slotte wordt de wijziging van het Ontslagbesluit uiteengezet.

6.1 Voor- en nadelen van het anciënniteitsbeginsel

Om erachter te komen wat de knelpunten van het anciënniteitsbeginsel waren, onderzocht minister De Geus in zijn notitie de voor- en nadelen van het anciënniteitsbeginsel. De minister wilde vanuit de knelpunten oplossingen zoeken waarmee hij tegemoet kon komen aan de motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl. In deze paragraaf zal aan de hand van de notitie de voor- en nadelen van het anciënniteitsbeginsel uitgewerkt worden.

6.1.1 Voordelen van het anciënniteitsbeginsel

Een van de voordelen van het anciënniteitsbeginsel was volgens de minister dat het doorgaans in het voordeel van ouderen werkte.⁵¹ Immers door toepassing van het anciënniteitsbeginsel moesten degenen in een functiegroep met het kortste dienstverband bij een bedrijfseconomisch ontslag er als eerste uit. Doordat oudere werknemers vaak lange dienstverbanden hadden, werden zij minder snel voorgedragen voor ontslag. Naast de bescherming van oudere werknemers vond de minister de objectiviteit van het anciënniteitsbeginsel ook een voordeel.⁵² Het anciënniteitsbeginsel bood de werkgever een objectief criterium dat nadere onderbouwing van de ontslagkeuze overbodig maakte. De werkgever kon geen onderscheid maken tussen werknemers onderling wat betreft hun actuele kennis en potentie voor de toekomst. Hierdoor was het willekeurig selecteren van een werknemer voor ontslag niet mogelijk. Daarnaast was het anciënniteitsbeginsel een makkelijk criterium voor CWI om te controleren of de juiste persoon voor ontslag werd voorgedragen. Er hoefde immers alleen naar de duur van het dienstverband gekeken te worden (artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit oud).

⁴⁹ Notitie bijgevoegd aan Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48.

⁵⁰ Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 87.

⁵¹ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

⁵² Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

6.1.2 Nadelen van het anciënniteitsbeginsel

Een nadeel van het anciënniteitsbeginsel was dat werknemers die in het recente verleden bij bedrijven in dienst waren gekomen weinig ontslagbescherming genoten.⁵³ Tot deze werknemers behoorden volgens de minister juist de groepen die de overheid in de afgelopen periode had geprobeerd aan het werk te helpen, zoals herintredende vrouwen, jongeren en arbeidsgehandicapten die geïntegreerd waren.

Ook voor werkgevers kon toepassing van het anciënniteitsbeginsel nadelig zijn.⁵⁴ Door toepassing van het anciënniteitsbeginsel kon het voorkomen dat een werkgever met een onevenwichtig samengesteld personeelsbestand bleef zitten. Er werd immers niet op de leeftijd van de werknemers gelet, waardoor het voor kon komen dat de werkgever in één keer al zijn jonge werknemers kwijt was doordat deze allemaal korte dienstverbanden hadden. Een onderneming liep het risico om te vergrijzen.

Daarnaast zouden er door demografische ontwikkelingen (geboortegolf in de jaren '50) grote groepen oudere werknemers in verband met het bereiken van de pensioenleeftijd de arbeidsmarkt willen verlaten.⁵⁵ Deze verschuivingen in het personeelsbestand zouden voor werkgevers nadelig kunnen zijn. Werkgevers die veel oudere werknemers in dienst hadden, zouden hier graag op willen inspelen door bij reorganisaties jongere werknemers in dienst te houden. Dit was met toepassing van het anciënniteitsbeginsel niet mogelijk.

Een ander nadeel van het anciënniteitsbeginsel was dat vooral oudere werknemers werden geremd in hun eigen ontwikkeling.⁵⁶ Doordat ze een hoge anciënniteit hadden opgebouwd, werden hun arbeidsplaatsen beschermd. Hierdoor werd er minder gekomen tot flexibiliteit en mobiliteit van werknemers binnen de arbeidsorganisatie en op de arbeidsmarkt. Daarbij vond in het denken over de ontslagbescherming van oudere werknemers geleidelijk een ontwikkeling plaats. Werknemers werkten niet meer hun gehele leven bij een werkgever en er werd van hun verwacht dat zij investeerden in hun eigen ontwikkeling, waardoor hun arbeidsmarktpositie zou verbeteren. De minister gaf in zijn notitie aan te verwachten dat een en ander de concurrentiepositie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt op termijn zou verbeteren en dat er minder behoefte zou ontstaan aan ontslagbescherming.

Een aantal andere nadelen had betrekking op de toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij 10 ontslagen of meer (artikel 4:2 lid 3 Ontslagbesluit oud).⁵⁷ Er kon namelijk alleen kon worden gespiegeld naar de leeftijdsopbouw in de bedrijfsvestiging in zijn geheel en niet in de categorie uitwisselbare functies. Dit kon tot onevenwichtige uitkomsten leiden wanneer de leeftijdsopbouw binnen de categorie van uitwisselbare functies sterk afweek van die van de onderneming als geheel. Daarnaast werd toepassing van het beginsel bemoeilijkt ingeval het een bedrijfsvestiging betrof met meerdere locaties in verschillende werkgebieden van CWI.⁵⁸ Het was dan mogelijk dat de ene locatie wel de ondergrens van 10 werknemers haalde en mocht afspiegelen en de andere locatie niet. Ten slotte gaf de minister aan dat alleen grote werkgevers een beroep konden doen op het afspiegelingsbeginsel.

6.2 Wijzigingsvoorstellen voor het anciënniteitsbeginsel

Het bovenstaande bewoog de minister ertoe om het anciënniteitsbeginsel te heroverwegen en een aantal wijzigingen voor te stellen. De minister wilde dat er draagvlak ontstond bij alle partijen die een rechtvaardig ontslag nastreefden.⁵⁹ Voor de werknemer was het volgens de minister van belang dat de nieuwe selectiemethode de werknemer helderheid gaf over zijn rechtspositie bij een bedrijfseconomisch ontslag en dat die mede beïnvloed kon worden door zijn functioneren en vaardigheden binnen de onderneming. Voor de werkgever was van belang dat hij een qua leeftijd evenwichtig personeelsbestand kon opbouwen en dat hij de werknemers kon behouden die nodig waren om de continuïteit van de onderneming te waarborgen, aldus de minister. Daarnaast wilde de minister dat aan de diverse groepen werknemers een gelijkmatiger ontslagbescherming werd geboden.

⁵³ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

⁵⁴ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

⁵⁵ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

⁵⁶ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

⁵⁷ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

⁵⁸ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 3.

⁵⁹ Notitie heroverweging van het Last-in/first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag, p. 4.

6.2.1 Afspiegelingsbeginsel als hoofdregel

In zijn notitie stelde de minister voor om afstand te doen van het anciënniteitsbeginsel en het afspiegelingsbeginsel als nieuw selectiecriterium bij bedrijfseconomische ontslagen verplicht te stellen. Daarnaast moest het afspiegelingsbeginsel in die zin worden aangepast dat zou worden gespiegeld in de leeftijdsopbouw in de categorie uitwisselbare functies en niet in de onderneming als geheel, waarbij de ondergrens van 10 werknemers zou komen te vervallen. Dit zou betekenen dat werknemers met vergelijkbare functies worden ingedeeld in leeftijdsgroepen en dat binnen die leeftijdsgroepen de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag wordt voorgedragen. Hierdoor zou volgens de minister niet per definitie de laatst binnengekomen werknemer als eerste voor ontslag in aanmerking komen, maar zou er sprake zijn van een gelijkmatiger ontslagbescherming over de verschillende groepen werknemers (jongeren, ouderen en herintreders).

Een andere wijziging die de minister wilde invoeren was dat er geen toetsing van de bedrijfseconomische noodzaak meer plaatsvond door CWI van collectieve ontslagen van 20 werknemers of meer indien de werkgever en de betrokken vakbonden het met elkaar eens werden over het aantal banen dat moest verdwijnen.

6.2.2 Afwijking bij CAO

Behoudens de onmisbaarheidclausule van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit voorzag het vernieuwde afspiegelingsbeginsel niet in de mogelijkheid om kennis, vaardigheden en functioneren van de werknemer bij het ontslag te betrekken. De minister wilde echter werkgevers en werknemers de mogelijkheid bieden om van de ontslagpraktijk af te wijken en zelf in de CAO afspraken te maken over de selectiemethode bij ontslag. Zo kon er rekening gehouden worden met de omstandigheden in een onderneming of bedrijfstak.

De minister voorzag in zijn notitie dat de verplichtstelling van het afspiegelingsbeginsel er mogelijk toe zou leiden dat er meer oudere werknemers dan voorheen voor ontslag zouden worden voorgedragen. Dit zou een verhoogde instroom van oudere werknemers in de WW kunnen betekenen. Om dit te voorkomen wilde de minister een preventieprikkel invoeren.⁶⁰ Deze preventieprikkel moest werkgevers financieel stimuleren te investeren in oudere werknemers en voorkomen dat na versoepeling van het ontslagrecht de WW zou worden gebruikt als route voor vervroegde uittrekking van oudere werknemers.

De preventieprikkel bestond uit een positieve en negatieve prikkel. De positieve prikkel bestond uit een vrijstelling op WW-premie voor werkgevers voor elke oudere werknemer die de werkgever in dienst nam of in dienst hield. De negatieve prikkel was er op gericht de werkloosheidslasten van werknemers van 55 jaar en ouder die in de WW instroomden, voor rekening van de werkgever te brengen via een opslag op de premie.

6.2.3 Adviezen betreffende het wetsvoorstel

In deze paragraaf worden de adviezen van de diverse instellingen besproken.

Advies STAR

Minister De Geus verzocht de STAR hem te adviseren over zijn wijzigingsvoorstellen. In het door de STAR uitgebracht advies werd verdeeld op de nieuwe methode van afspiegeling gereageerd.⁶¹ De werkgeversvertegenwoordiging in de STAR was geen voorstander van het vooropstellen van het afspiegelingsbeginsel. Zij wenste de keuzevrijheid te behouden. De werknemersvertegenwoordiging in de STAR stemde in met het laten vervallen van de ondergrens van 10 werknemers als het afspiegelingsbeginsel niet langer een optie maar een verplichting voor de werkgever was.

De afwijkingsmogelijkheid bij CAO leverde ook een verdeeld advies op. VNO-NCW en LTO-Nederland waren van mening dat ook afwijking door middel van afspraken met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging mogelijk moest worden gemaakt. CNV verlangde dat de ontslagregels in de CAO zouden voldoen aan de eisen van rechtvaardigheid, objectiviteit, rationaliteit en toepasbaarheid. MKB-Nederland, FNV en MHP wezen het voorstel van de minister af. Ze waren van mening dat een afwijkingsmogelijkheid bij CAO tot te veel toetsingskaders zou leiden en dat de procedure bij CWI hierdoor zou

⁶⁰ Kamerstukken II 2005/2006, 30 370, nr. 8.

⁶¹ Stichting van de Arbeid, *Advies inzake een heroverweging van de anciënniteitsregel bij bedrijfseconomisch ontslag*, Den Haag 1 december 2004.

worden vertraagd. Bovendien hadden sommige ondernemingen met verschillende CAO's te maken als gevolg waarvan binnen eenzelfde organisatie verschillende regels zouden moeten worden toegepast.

In de notitie van de minister werd niet ingegaan op de toepassing van het anciënniteitsbeginsel in relatie tot het aspect van gelijke behandeling. De STAR wilde hier toch kort op ingaan en vroeg de CGB om advies.

De CGB wees er in haar advies op dat het vernieuwde afspiegelingsbeginsel wel recht zou doen aan diversiteit naar leeftijd maar niet zou bijdragen aan een meer gelijkmatige ontslagbescherming van andere groepen, zoals de minister beoogde.⁶² De CGB adviseerde de minister om artikel 7:1 Ontslagbesluit, waarin werd bepaald dat CWI extra aandacht moet besteden aan het tegengaan van discriminatie, uit te breiden met de verplichting om te bezien of de voorgestelde ontslagen één of meer van de door de gelijke behandelingswetgeving beschermde groepen in onevenredige mate zou treffen. CWI diende dan geen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding te verlenen.

De STAR achtte dit voorstel niet haalbaar omdat het zeer moeilijk zou zijn om rekening te houden met de ene beschermde groep en daarmee niet tegelijkertijd afbreuk te doen aan een andere beschermde groep.

Uiteindelijk zou slechts de rechter hierover een oordeel kunnen vellen. De STAR nam het advies van CGB daarom niet op in haar advies aan minister De Geus.

Advies CWI

De minister verzocht CWI om hem te adviseren over de uitvoeringstechnische mogelijkheden van het vernieuwde afspiegelingsbeginsel. CWI gaf in een reactie daarop aan dat de toepassing van een aangepaste methodiek van afspiegeling voor CWI goed uitvoerbaar was.⁶³

Het voorstel van de minister om ontslagcriteria bij CAO te laten vaststellen en vervolgens door CWI te laten toetsen, had volgens CWI een aantal complicaties voor de uitvoering van de ontslagtoets. Zo zou er een grote diversiteit aan ontslagcriteria ontstaan, wat een investering vooraf zou vragen aan CWI op het gebied van voorlichting en opleidingen. Daarnaast zou het door CWI ontwikkelde Handboek ontslag behoorlijk moeten worden uitgebreid. Naar verwachting zouden meer ontslagcriteria ook een toename van verweer vanuit werknemers met zich meebrengen waardoor de menskracht van CWI en ook de kosten in uitvoering zouden oplopen. Tot slot maakte CWI zich zorgen over het risico van een verhoogde uitstroom van moeilijk bemiddelbaren, met name ouderen, hetgeen extra investeringen met zich mee zou brengen en daarmee een verzwaring van de uitkeringslasten zou geven.

Advies CPB

De minister verzocht het CPB de effecten van de voorgenomen versoepeling van het ontslagrecht en de voorgenomen invoering van een preventieprikkels in de WW te analyseren. Zodoende zou beoordeeld kunnen worden of de gestelde doelstellingen (vergroting van de arbeidsmarktdynamiek, bevorderen van de participatie van oudere werknemers en het verhinderen van de WW als vervroegde uittredingsroute) bereikt konden worden.

Het CPB gaf in haar notitie "Effecten versoepeling ontslagrecht en preventieprikkels" aan dat zij verwachtte dat een verdere versoepeling van het ontslagrecht de arbeidsdynamiek zou vergroten maar tevens de WW als uittredingsroute voor oudere werknemers toe zou nemen.⁶⁴ De reden hiervoor was dat de VUT en het prepensioen op den duur zouden verdwijnen, terwijl de overheid de toegang tot de arbeidsongeschiktheidsregeling bemoeilijkte. Doordat werknemers dus moeilijk op een andere manier konden uittreden, zou er gekozen worden voor de WW als uittredingsroute. Dit zou ten koste gaan van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt. CPB adviseerde de minister om afwijkingen van het afspiegelingsbeginsel bij CAO niet toe te staan.

⁶² Commissie Gelijke Behandeling, *Advies van de Commissie Gelijke Behandeling over de notitie van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake heroverweging van het last-in / first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag*, Utrecht 9 juli 2004.

⁶³ Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Advies aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid omtrent voorstellen lifo-beginsel*, Amsterdam 7 juni 2004.

⁶⁴ Centraal Planbureau, *Notitie Effecten versoepeling ontslagrecht en preventieprikkels*, Den Haag 13 januari 2006.

6.3 Wijziging van het Ontslagbesluit

Op 1 maart 2006 is er door het kabinet uiteindelijk een aantal wijzigingen doorgevoerd om het ontslagrecht te versoepelen. De eerste wijziging betreft het verdwijnen van het anciënniteitsbeginsel als hoofdregel bij ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen. Het afspiegelingsbeginsel wordt het leidende principe (artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit). De ondergrens van 10 werknemers of meer is hierbij komen te vervallen.

Een andere wijziging die per 1 maart 2006 is ingegaan is dat er geen toetsing van de bedrijfseconomische noodzaak meer plaatsvindt door CWI van collectieve ontslagen van 20 werknemers of meer wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 4:1 lid 1 Ontslagbesluit).

Met deze wijzigingen komt het kabinet gedeeltelijk tegemoet aan de motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl.⁶⁵

Minister De Geus wilde niet dat de versoepeling van het ontslagrecht ten koste zou gaan van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Daarom heeft hij afgezien van de mogelijkheid van afwijkende ontslagcriteria bij CAO en de zogeheten preventieprikkels.⁶⁶ Met het laten vervallen van de mogelijkheid van afwijkende ontslagcriteria bij CAO is de mogelijkheid om kennis, vaardigheden en functioneren van de werknemer bij het ontslag te betrekken, komen te vervallen. Een werkgever kan alleen op grond van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit CWI verzoeken om de werknemer die over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing te laten.

Daarnaast zijn er ook geen bepalingen in het Ontslagbesluit opgenomen ten aanzien van diversiteit in sekse en kleur. Flexibiliteit en een gelijkmatiger ontslagbescherming wil de minister bereiken door de wijziging van artikel 4:2 Ontslagbesluit.

CWI dient bij een ontslagaanvraag wegens economische redenen voornamelijk alleen te controleren of de juiste werknemer met het kortste dienstverband binnen de leeftijdsgroep waar de ontslagen moeten vallen als eerste voor ontslag wordt voorgedragen (artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit).

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil minister De Geus voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemer als eerste voor ontslag in aanmerking komt. De minister verwacht dat het gevolg daarvan bij alle bedrijfseconomische ontslagen zal zijn, dat aan diverse groepen werknemers (jongeren, ouderen, herintreders) een gelijkmatiger ontslagbescherming wordt geboden.⁶⁷ Dit omdat de ontslagen over iedere leeftijdscategorie gelijkmatig verdeeld worden. Doordat zowel jonge als oudere werknemers worden ontslagen, wordt het personeelsbestand van een onderneming divers en flexibel.⁶⁸ Dit zou in het belang zijn van een evenwichtige leeftijdsopbouw en vertegenwoordiging van verschillende groepen van werknemers in een bedrijf, aldus de minister.

De artikelen 4:1 en 4:2 Ontslagbesluit luiden na de beleidswijziging⁶⁹ als volgt:

Artikel 4:1:

1. In geval van redenen van bedrijfseconomische aard moet de werkgever aannemelijk maken dat op grond hiervan een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De eerste volzin is niet van toepassing indien bij het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, vierde lid van de Wet melding collectief ontslag is gevoegd dat door de werkgever aangevoerde redenen leiden tot het vervallen van het door de werkgever voorgestelde aantal arbeidsplaatsen.

2. De Centrale organisatie werk en inkomen verleent toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.

3. Indien een uitzendwerkgever als bedoeld in bijlage B een verzoek om toestemming tot opzegging van een arbeidsverhouding doet op grond van bedrijfseconomische redenen wordt bij de beoordeling van die redenen tevens die bijlage in acht genomen.

⁶⁵ Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48.

⁶⁶ Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 17.

⁶⁷ Stcrt., 2005, 242, p. 24, Wijziging van het Ontslagbesluit.

⁶⁸ Stcrt., 2005, 242, p. 24, Wijziging van het Ontslagbesluit.

⁶⁹ Stcrt., 2005, 242, p. 24, Wijziging van het Ontslagbesluit.

Artikel 4:2:

- 1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerste voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomst met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.*
- 2. In afwijking van het eerste lid is op een verzoek om toestemming tot opzegging van overeenkomst in de schoonmaaksector bijlage A en van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bijlage B bij deze regeling van toepassing.*
- 3. 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 de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing laten.*
- 4. 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 de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.*
- 5. De Centrale organisatie werk en inkomen kan toestemming weigeren ten aanzien van een werknemer die overeenkomstig het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt, indien deze werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.*

In de volgende hoofdstukken zal worden gezien of er in de praktijk daadwerkelijk sprake is van meer diversiteit en flexibiliteit in het personeelsbestand van een onderneming. Daarnaast zal worden gekeken of de beleidswijziging een gelijkmatiger ontslagbescherming biedt aan diverse groepen werknemers.

7. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen na 1 maart 2006

Zoals in het vorige hoofdstuk al naar voren is gekomen, is er sinds 1 maart 2006 het een en ander gewijzigd voor de bedrijfseconomische ontslagen. Het afspiegelingsbeginsel is het verplichte criterium geworden om de ontslagvolgorde te bepalen en de ondergrens van 10 werknemers of meer is komen te vervallen. Daarnaast wordt bij een collectief ontslag van 20 of meer werknemers de noodzaak van het bedrijfseconomische ontslag niet meer door CWI beoordeeld op voorwaarde dat de werkgever met de vakbonden een akkoord heeft bereikt over de reorganisatie.⁷⁰

In dit hoofdstuk wordt het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen na 1 maart 2006 nader uiteengezet. Eerst volgt een beschrijving van het afspiegelingsbeginsel. Daarna worden de uitzonderingen en de afwijkingsmogelijkheden kort besproken. Vervolgens wordt kort stil gestaan bij de herplaatsingsmogelijkheden en de wederindiensttredingsvoorwaarde.

7.1 Afspiegelingsbeginsel

Als een werkgever na 1 maart 2006 toestemming van CWI voor opzegging wegens bedrijfseconomische redenen wil ontvangen, zal hij, net als vóór 1 maart 2006 nog steeds aannemelijk moeten maken dat uit bedrijfseconomisch oogpunt één of meer arbeidsplaatsen komen te vervallen (artikel 4:1 Ontslagbesluit). Nadat de werkgever de bedrijfseconomische redenen voor het structureel vervallen van arbeidsplaatsen aannemelijk heeft gemaakt, wordt gekeken naar de ontslagvolgorde (artikel 4:2 Ontslagbesluit).

Afspiegeling is de nieuwe methode om de ontslagvolgorde te bepalen en wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies (artikel 4:2 Ontslagbesluit). Op grond van artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit wordt het personeel van de categorie uitwisselbare functies ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen (15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder). De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. De werknemer met het kortste dienstverband binnen elke leeftijdsgroep wordt als eerste voor ontslag voorgedragen.

De werkgever dient bij de ontslagaanvraag een overzicht te voegen van het personeel werkzaam in of vanuit de bedrijfsvestiging, ingedeeld per categorie uitwisselbare functies.⁷¹ Per categorie uitwisselbare functies worden vervolgens de daarin werkzame werknemers ingedeeld naar de leeftijdscategorieën. Per werknemer worden naam, functie, geboortedatum en datum indiensttreding vermeld.

Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen hanteren moet een objectiveerbare peildatum worden vastgesteld. Dit is de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend, tenzij een andere objectiveerbare datum is aan te wijzen die de werkgever als peildatum mag hanteren.⁷² Dit is bijvoorbeeld het geval bij een collectieve ontslagaanvraag. Als de werkgever twintig of meer werknemers wil ontslaan moet hij dit een maand van tevoren melden bij CWI en bij de vakbonden (artikel 3 lid 1 Melding Collectief Ontslag). CWI mag op grond van artikel 6 van genoemde wet de ontslagaanvragen pas een maand later in behandeling nemen, tenzij de vakbonden schriftelijk verklaren dat CWI de aanvragen eerder in behandeling mag nemen. Als peildatum mag een werkgever dan de datum van de Melding Collectief Ontslag hanteren.

⁷⁰ Stcrt., 2005, 242, p. 24, Wijziging van het Ontslagbesluit.

⁷¹ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 119.

⁷² J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 119.

Hieronder volgt een voorbeeld van het afspiegelingsbeginsel.

Schoonheidssalon Mooi zijn heeft op 3 maart 2008 een personeelsbestand van 15 werknemers. In de categorie uitwisselbare functies schoonheidsspecialiste zijn 12 werknemers werkzaam. Deze 12 werknemers worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen en de procentuele verdeling moet worden vastgesteld:

15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
3 wn	4 wn	0 wn	2 wn	3 wn	12 wn
25%	33,33%	0%	16,66%	35%	100%

De categorie uitwisselbare functies schoonheidsspecialiste moet met 4 werknemers worden ingekrompen. De procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen staat vast. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

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

Na afronding op hele getallen wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
1 wn	1 wn	0 wn	1 wn	1 wn	4 wn

De werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt voor ontslag in aanmerking.

Bron: J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 94.

7.1.1 Bedrijfsvestiging

Ook na de beleidswijziging moet er bij het bepalen van de ontslagvolgorde gekeken worden naar het werknemersbestand van de zelfstandige bedrijfsvestiging.⁷³ De definitie van een bedrijfsvestiging - "elk in de maatschappij als zelfstandig eenheid optredend organisatorische verband" - is ongewijzigd gebleven.⁷⁴

7.1.2 Uitwisselbare functies

Evenals het begrip bedrijfsvestiging is het begrip uitwisselbare functies nog steeds van belang om de ontslagvolgorde vast te kunnen stellen.⁷⁵ Vanaf 1 maart 2007 is de definitie van uitwisselbare functies iets aangepast. Uitwisselbare functies zijn nu functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.⁷⁶ Deze wijziging was nodig omdat het beleid over uitwisselbare functies onvoldoende rekening hield met nieuwe inzichten en ontwikkelingen op het gebied van HRM, in het bijzonder in functieprofielen en competenties. Door steeds meer ondernemingen werden vereiste competenties als functiekenmerk in functiebeschrijvingen opgenomen. De beschrijving die door CWI werd gebruikt volgde niet de nieuwe systematiek van functiebeschrijving. Immers een verschil in de vereiste competentie (in samenhang met de andere factoren) kon leiden tot de conclusie dat de functies niet uitwisselbaar waren.

⁷³ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 92.

⁷⁴ Stcrt., 2001, 249, p.42, Wijziging Ontslagbesluit.

⁷⁵ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 98.

⁷⁶ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 99.

7.2 Enkele bijzondere situaties

In de “Handleiding afspiegeling algemeen van CWI Juridische Zaken” zijn een aantal bijzondere situaties beschreven met betrekking tot het afspiegelingsbeginsel. Net zoals bij het anciënniteitsbeginsel het geval was, wordt in een aantal gevallen niet aan het afspiegelingsbeginsel toegekomen. Daarnaast kan er sprake zijn van een van de bijzondere opzegverboden, of kan een werknemer die niet voor ontslag is voorgedragen zelf ontslag nemen.

Anders dan bij het anciënniteitsbeginsel kan er zich bij het afspiegelingsbeginsel nog een bijzondere situatie voordoen. Een tijdelijk dienstverband kan bijvoorbeeld van rechtswege na vaststelling van de peildatum eindigen.⁷⁷ De situatie kan zich voordoen dat binnen een categorie uitwisselbare functies een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt voorgedragen voor ontslag terwijl zijn collega in dezelfde leeftijdsgroep een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft dat eindigt vlak na de peildatum. Indien de werkgever bij het indienen van de ontslagaanvraag meedeelt dat de betreffende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen 26 weken van rechtswege zal eindigen en niet zal worden voortgezet, betekent dit dat de betreffende leeftijdsgroep een werknemer minder hoeft te leveren.

7.3 Overgangsrecht

De verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel geldt voor ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen die op of ná 1 maart 2006 bij CWI worden ingediend. Door de ingrijpendheid van de wijziging werd een uitgebreid overgangsrecht tot stand gebracht.⁷⁸ Op grond hiervan bleven het anciënniteitsbeginsel en het oude afspiegelingsbeginsel nog een tijd gelden. Ontslagaanvragen die vóór 1 maart 2006 werden ingediend werden afgehandeld op grond van de ontslagcriteria zoals die golden vóór 1 maart 2006. Ontslagaanvragen die op of ná 1 maart 2006 maar vóór 1 januari 2007 werden ingediend én die voortvloeiden uit een vóór 1 maart 2006 gemeld collectief ontslag, werden afgehandeld op grond van de ontslagcriteria die vóór 1 maart 2006 golden. Eveneens werden ontslagaanvragen afgehandeld op grond van de ontslagcriteria die golden vóór 1 maart 2006, indien zij ingediend waren vóór 1 januari 2007 én voortvloeiden uit een in dat tijdvak (1 maart 2006 tot 1 januari 2007) gemeld collectief ontslag, mits de werkgever vóór 1 maart 2006 met de belanghebbende vakbonden de toepassing van de ontslagcriteria zoals die golden vóór 1 maart 2006 was overeengekomen.

7.4 Afwijkingsmogelijkheden van het afspiegelingsbeginsel

Evenals bij het anciënniteitsbeginsel worden bij het afspiegelingsbeginsel de mogelijkheden en belangen van werkgever, werknemer en andere belangen op grond van de redelijkheidstoets van artikel 3:1 Ontslagbesluit tegen elkaar afgewogen. De werkgever mag een werknemer alleen op basis bedrijfseconomische gronden voor ontslag voordragen: persoonlijke omstandigheden spelen geen rol. Ook bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel kunnen zich echter situaties voordoen waarbij een weging van de mogelijkheden en de belangen van werkgever en werknemer redelijkerwijs tot een afwijking van het afspiegelingsbeginsel dient te leiden. In een aantal gevallen kan dan van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken:

- op grond van de hardheidsclausule (artikel 4:2 lid 3 Ontslagbesluit);
- bij een werknemer die voor de werkgever onmisbaar is, omdat hij over bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt (artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit);
- bij een werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie, terwijl de eerstvolgende werknemer binnen dezelfde leeftijdsgroep een sterkere arbeidsmarktpositie heeft (artikel 4:2 lid 5 Ontslagbesluit).

Als een beroep op een van deze uitzonderingen wordt toegestaan, dient de eerstvolgende werknemer uit dezelfde leeftijdsgroep voor ontslag te worden voorgedragen.

⁷⁷ J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007, p. 99.

⁷⁸ Stcrt., 2006, 42, p. 16, Wijziging regeling tot wijziging Ontslagbesluit.

7.5 Bijzondere vormen van afspiegeling

Ook in de schoonmaakbranche en in de uitzendsector moet er sinds 1 maart 2006 afgespiegeld worden. De bijlage A en B bij het Ontslagbesluit zijn dienovereenkomstig aangepast.

Bij de schoonmaaksector dient er net als bij het anciënniteitsbeginsel te worden uitgegaan van de ploegen binnen de bedrijfsvestiging en niet van de bedrijfsvestiging in het geheel.

Bij de uitzendsector wordt uitgegaan van alle inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging. Als de inleenopdracht wordt beëindigd wordt de toepassing van het afspiegelingsbeginsel beperkt tot:

- de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het inleenbedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam is geweest en;
- de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere inleenbedrijven per inleenbedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies.

7.6 Herplaatsingsmogelijkheden

Op grond van de redelijkheidstoets van artikel 3:1 Ontslagbesluit dient CWI ook na 1 maart 2006 nog steeds te toetsen of het voorgenomen ontslag redelijk is. CWI beziet bij een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen of een werkgever zijn werknemer kan herplaatsen binnen zijn onderneming. De werkgever is verplicht om zich in te spannen om de met ontslag bedreigde werknemer te herplaatsen.

Dit element vormt het slotstuk in de beoordeling van de bedrijfseconomische grondslag na de vaststelling van de noodzaak en de correcte toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

7.7 Wederindiensttredingsvoorwaarde

Als aan alle voorwaarden is voldaan en CWI een ontslagvergunning verleent wegens bedrijfseconomische redenen, kan CWI op grond van artikel 4:5 Ontslagbesluit een voorwaarde aan de ontslagbeschikking verbinden: de wederindiensttredingsvoorwaarde.

Ook hierin zijn na 1 maart 2006 dus geen wijzigingen opgetreden.

8. Ontslagaanvragen CWI 2007

In dit hoofdstuk worden de cijfers gepresenteerd over het aantal ontslagaanvragen in Nederland en binnen het Rijnmondgebied in 2007. De gegevens die in dit hoofdstuk gepresenteerd worden zijn afkomstig uit de ontslagdossiers die in 2007 in het Rijnmondgebied zijn afgehandeld. Daarnaast is ook een deel van de informatie over de ontslagaanvragen in Nederland afkomstig uit interne documenten van CWI. Deze gegevens zijn ook gepubliceerd in de Ontslagstatistiek Jaarrapportage 2007 van het Ministerie van SZW.⁷⁹

Hierbij zal kort worden ingegaan op het aantal ontslagaanvragen ingediend in Nederland. Vervolgens wordt uitgebreider ingegaan op het aantal ontslagaanvragen ingediend in het Rijnmondgebied. Daarna wordt gekeken hoeveel bedrijfseconomische ontslagen hiervan zijn afgehandeld. Vervolgens wordt gekeken in welke categorieën de ontslagaanvragen zijn ingedeeld en in welke dossiers het afspiegelingsbeginsel is toegepast en wie voor ontslag is voorgedragen. Als laatste wordt gekeken wie volgens het oude anciënniteitsbeginsel zou zijn voorgedragen voor ontslag om te kijken welke effecten het afspiegelingsbeginsel heeft.

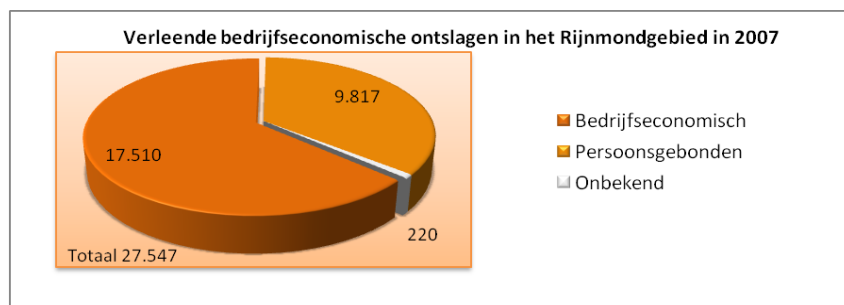
8.1 Ingediende ontslagaanvragen in Nederland

In heel Nederland is bij CWI in de periode januari 2007 tot en met december 2007 voor 27.547 werknemers een ontslagaanvraag ingediend.⁸⁰ Dit is een daling van 21.063 ontslagaanvragen ten opzichte van 2006.⁸¹

In figuur 1 is aangegeven op welke gronden de ontslagaanvragen zijn ingediend. Het overgrote deel van de ontslagaanvragen is ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Dit zijn zowel de individuele als collectieve ontslagaanvragen.

Het aantal ontslagaanvragen dat is ingediend wegens persoonlijke redenen is iets meer dan de helft van de bedrijfseconomische ontslagen.

Een klein gedeelte van de ontslagaanvragen is als onbekend geregistreerd. Deze hebben betrekking op de correspondentie van werkgevers. Aan CWI worden namelijk geregeld vragen gesteld door werkgevers die willen weten hoe ze een ontslagaanvraag moeten indienen en welke informatie zij moeten verstrekken. Omdat deze correspondentie geregistreerd moet worden, maar nog geen ontslaggrond bevat, wordt deze als onbekend geregistreerd. Daarnaast worden ook aanvragen waarin niet duidelijk staat vermeld op welke grond de werkgever toestemming voor ontslag verzoekt als onbekend aangegeven.



Figuur 1.

⁷⁹ Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/ Directie Arbeidsverhoudingen, *Ontslagstatistiek Jaarrapportage 2007*, Den Haag april 2008.

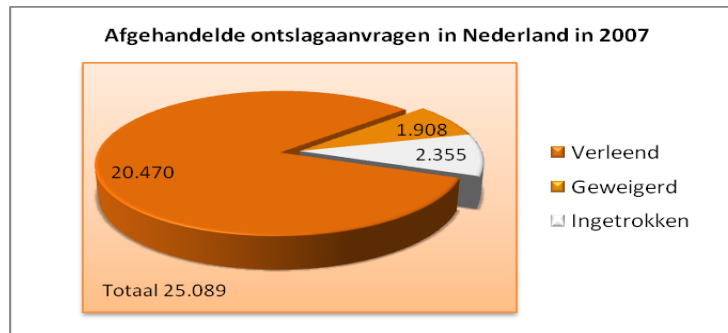
⁸⁰ Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Jaarverslag 2007 Bedrijfseenheid Juridische Zaken CWI*, Zoetermeer april 2008.

⁸¹ Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Jaarverslag 2007 Bedrijfseenheid Juridische Zaken CWI*, Zoetermeer april 2008.

8.1.1 Afgehandelde ontslagaanvragen in Nederland

Van de 27.547 ingediende ontslagaanvragen zijn door CWI in totaal 25.089 ontslagaanvragen in behandeling genomen.⁸² Het grootste gedeelte van de in behandeling genomen ontslagverzoeken is door CWI gehonoreerd. Het aantal geweigerde en ingetrokken ontslagaanvragen is ongeveer gelijk. De overige 2.458 ontslagaanvragen zijn niet in behandeling genomen.

In figuur 2 is te zien hoeveel ontslagaanvragen zijn verleend, geweigerd en ingetrokken. De ontslagaanvragen die niet in behandeling zijn genomen zijn niet in figuur 2 opgenomen, omdat het hier de afgehandelde ontslagaanvragen betreft.

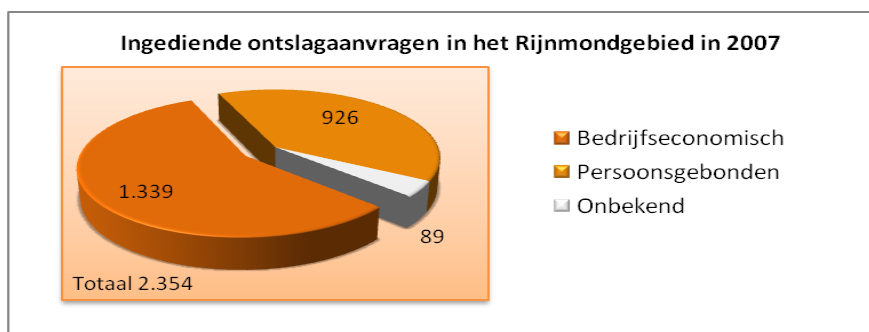


Figuur 2.

8.2 Ingediende ontslagaanvragen in het Rijnmondgebied

Bij CWI Rotterdam is voor 2.354 werknemers in het Rijnmondgebied een ontslagaanvraag ingediend.⁸³ Ook in het Rijnmondgebied is het grootste deel van de ontslagaanvragen gelegen in bedrijfseconomische motieven. Dit zijn zowel de individuele als collectieve ontslagaanvragen. Het aantal ontslagaanvragen wegens persoonlijke redenen ligt ook in het Rijnmondgebied een stuk lager. In het Rijnmondgebied is een gedeelte van de ontslagaanvragen geregistreerd als "onbekend". Het betreft hier wederom correspondentie van werkgevers en ontslagaanvragen waarin geen duidelijke ontslaggrond vermeld staat.

In figuur 3 is de verdeling tussen de ontslaggronden in het Rijnmondgebied weergegeven.



Figuur 3.

⁸² Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Jaarverslag 2007 Bedrijfseenheid Juridische Zaken CWI*, Zoetermeer april 2008.

⁸³ Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Jaarverslag 2007 Bedrijfseenheid Juridische Zaken CWI*, Zoetermeer april 2008.

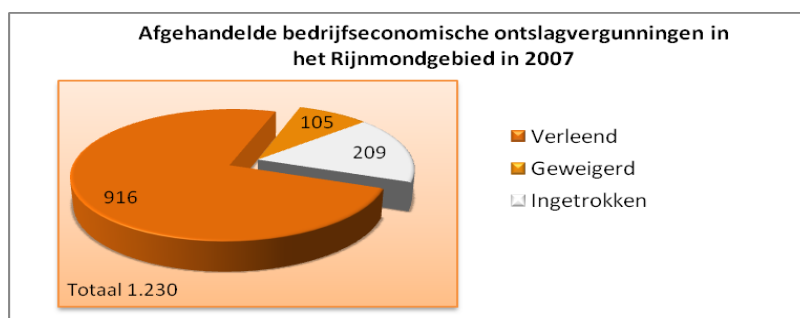
8.2.1 Afgehandelde bedrijfseconomische ontslagen in het Rijnmondgebied

Van de 1.339 ingediende bedrijfseconomische ontslagaanvragen zijn er in totaal 1.230 afgehandeld. Het overgrote deel van de afgehandelde bedrijfseconomische ontslagverzoeken is door CWI Rotterdam gehonoreerd.

In een aantal gevallen heeft CWI Rotterdam de ontslagvergunning geweigerd.⁸⁴ CWI Rotterdam weigert een ontslagvergunning als de bedrijfseconomische noodzaak niet voldoende aannemelijk gemaakt is, er te veel werknemers voor ontslag worden voorgedragen, het afspiegelingsbeginsel niet correct is toegepast en als de werkgever onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht.

Daarnaast is een groot deel van de ontslagaanvragen tijdens de behandeling ingetrokken.⁸⁵ Als een ontslagaanvraag wordt ingetrokken, heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst meestal op een andere manier beëindigd. CWI kan de werkgever ook hebben geadviseerd om de ontslagaanvraag in te trekken, bijvoorbeeld omdat het afspiegelingsbeginsel niet goed is toegepast.

Van de 1.339 ingediende bedrijfseconomische ontslagaanvragen zijn 109 ontslagaanvragen niet door CWI Rotterdam in behandeling genomen.⁸⁶ De reden waarom een ontslagaanvraag niet in behandeling wordt genomen, kan liggen in het feit dat de werkgever de ontslagaanvraag in het verkeerde werkgebied heeft ingediend. CWI Rotterdam is dan niet bevoegd om de ontslagaanvraag af te handelen en stuurt de aanvraag door naar een ander werkgebied van CWI. Het kan zich ook voordoen dat CWI Rotterdam de werkgever om aanvullende informatie verzoekt, maar dat de werkgever de informatie niet tijdig of helemaal niet verstrekt. In figuur 4 is aangegeven in hoeveel gevallen een ontslagvergunning is verleend of geweigerd en hoeveel aanvragen zijn ingetrokken.



Figuur 4.

8.2.2 Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen in het Rijnmondgebied

In het grootste deel van de verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen is niet afgespiegeld. Alleen wanneer de werkgever een deel van de arbeidsplaatsen in een categorie uitwisselbare functies wil laten vervallen dient ingevolge artikel 4:2 lid 1 Ontslagbesluit het afspiegelingsbeginsel te worden toegepast.

In het Rijnmondgebied is maar in 76 dossiers het afspiegelingsbeginsel toegepast.⁸⁷ In het overgrote deel van de ontslagaanvragen is een unieke functie of een gehele categorie uitwisselbare functies komen te vervallen.⁸⁸ De tweede grote groep van de verleende ontslagvergunningen wordt gevormd door de bedrijven die hebben besloten om de bedrijfsactiviteiten te beëindigen.⁸⁹ De kleinste groep vormen de dossiers waarin er sprake is van bedrijfsverhuizing.⁹⁰ In deze gevallen wordt niet aan het afspiegelingsbeginsel toegekomen. Zie hiervoor hoofdstuk 7 paragraaf 7.2.

In figuur 5 is aangegeven in hoeveel van de 916 ontslagaanvragen daadwerkelijk is afgespiegeld. Om de legenda overzichtelijk te houden, wordt de categorie "Vervallen van een deel van de arbeidsplaatsen in een categorie uitwisselbare functies" afgekort als "Vervallen gedeelte cat. uitw. functies". Met de categorie "Vervallen van unieke functie" worden zowel het laten vervallen van een unieke functie als het vervallen van een categorie uitwisselbare functies bedoeld.

⁸⁴ Zie Bijlage 3 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Geweigerd / onthouden.

⁸⁵ Zie Bijlage 4 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Ingetrokken.

⁸⁶ Zie Bijlage 5 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Niet in behandeling.

⁸⁷ Zie Bijlage 6 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen gedeelte categorie uitwisselbare functies.

⁸⁸ Zie Bijlage 7 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen van unieke functie of gehele categorie uitwisselbare functies.

⁸⁹ Zie Bijlage 8 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Beëindiging bedrijfsactiviteiten.

⁹⁰ Zie Bijlage 9 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Bedrijfsverhuizing.



Figuur 5.

Uit navraag bij de district- en locatiehoofden van de andere vijf districten blijkt dat het beeld van het Rijnmondgebied overeenkomt met dat van de districten Noordwest, Middenwest, Oost, Zuidoost. Hoewel er geen cijfermatige informatie wordt overlegd, geven de district- en locatiehoofden aan dat er binnen hun district ook een stijging in het aantal ontslagaanvragen wegens het vervallen van een unieke functie of gehele categorie uitwisselbare functies merkbaar is. Daarnaast geven zij aan dat het aantal groepsontslagen in de laatste jaren sterk is gedaald waardoor ingewikkelde afspiegelingszaken relatief weinig voorkomen. Het districtshoofd van het district Noord-Nederland geeft als enige aan dat het beeld van het Rijnmondgebied niet overeenkomt met dat van Noord-Nederland. Het districtshoofd geeft hiervoor de verklaring dat het karakter van de arbeidsmarkt van Noord-Nederland overwegend midden- en klein bedrijf is. Daarnaast wordt er door dit district nogal wat informatie richting werkgevers verstrekt omtrent afspiegeling.

8.2.3 Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar leeftijd

Door toepassing van het vernieuwde afspiegelingsbeginsel is het aantal ouderen dat in het Rijnmondgebied voor ontslag is voorgedragen ten opzichte van het aantal ouderen, dat zou zijn voorgedragen indien het anciënniteitsbeginsel zou zijn toegepast, toegenomen.⁹¹ Het aantal jongeren dat voor ontslag is voorgedragen, is vergeleken met de toepassing van het anciënniteitsbeginsel juist afgenomen.

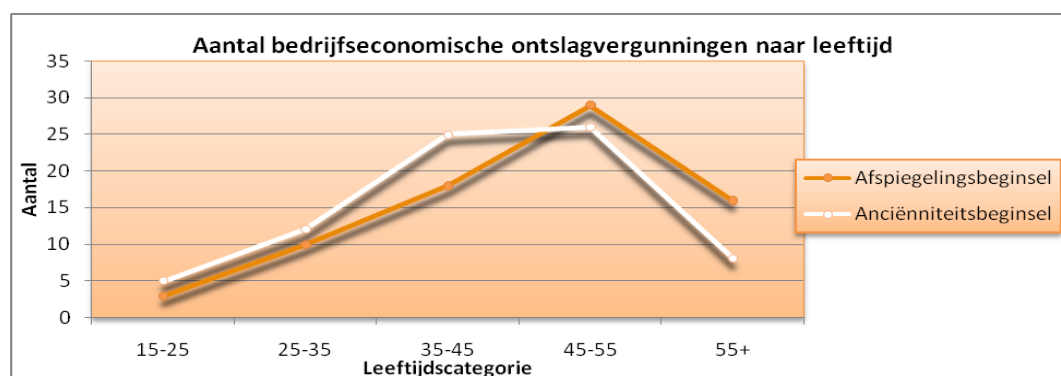
In figuur 6 zijn de verleende ontslagvergunningen waarin het afspiegelingsbeginsel is toegepast naar leeftijd weergegeven. Daarnaast is ook weergegeven in welke leeftijdscategorieën de ontslagen zouden vallen als het anciënniteitsbeginsel zou zijn toegepast.

Met toepassing van het afspiegelingsbeginsel vallen de meeste ontslagen in de leeftijdscategorie 45-55. In deze leeftijdscategorie vallen ook de meeste ontslagen indien het anciënniteitsbeginsel wordt toegepast.

In de leeftijdscategorie 55+ is wel een verschil te zien. Met het afspiegelingsbeginsel vallen hier meer ontslagen.

In de leeftijdscategorie 15-25 en 25-35 vallen juist minder ontslagen.

Het grootste verschil is te zien in de leeftijdscategorie 35-45: hier vallen veel minder ontslagen dan met toepassing van het anciënniteitsbeginsel.



Figuur 6.

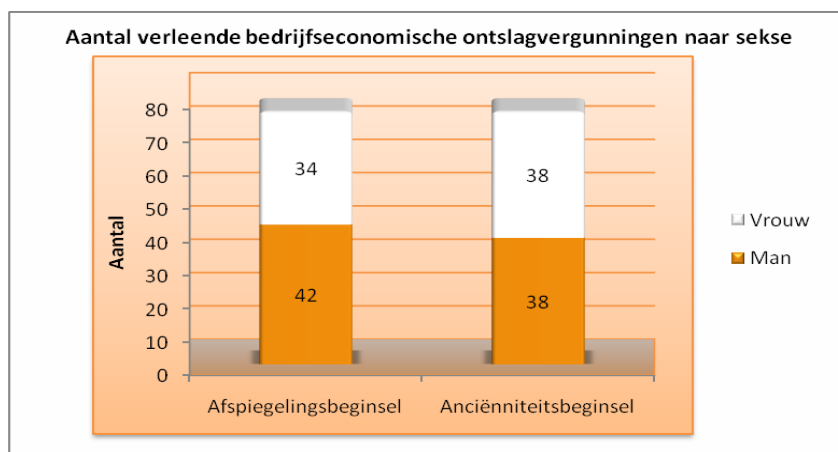
⁹¹ Zie Bijlage 6 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen gedeelte categorie uitwisselbare functies.

8.2.4 Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar sekse

In het vernieuwde Ontslagbesluit is niet bepaald dat er bij het bepalen van de ontslagvoordracht, moet worden geselecteerd op sekse. Hierdoor is het voor CWI niet mogelijk om hierop te toetsen.

Aan de hand van de gegevens die door de werkgever in de ontslagaanvraag en door de werknemer in het verweerschrift zijn verstrekt, is gekeken of alleen door toepassing van het afspiegelingsbeginsel verschil is te zien in het aantal mannen en vrouwen dat voor ontslag is voorgedragen.⁹²

In figuur 7 is het aantal mannen en vrouwen weergegeven dat voor ontslag is voorgedragen door toepassing van het afspiegelingsbeginsel en dat zou zijn voorgedragen met toepassing van het anciënniteitsbeginsel. Het aantal mannen en vrouwen door toepassing van het afspiegelingsbeginsel is voorgedragen is nagenoeg gelijk. Als het anciënniteitsbeginsel zou zijn toegepast zou het aantal mannen en vrouwen gelijk zijn.



Figuur 7.

8.2.5 Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar kleur

Ook voor selectie bij de ontslagvoordracht op basis van kleur is geen bepaling in het Ontslagbesluit opgenomen, wat toetsing hierop door CWI niet mogelijk maakt.

Omdat de nationaliteit van de werknemers niet in de ontslagaanvraag of het verweerschrift wordt vermeld, kan niet worden onderzocht of door toepassing van het afspiegelingsbeginsel meer diversiteit in kleur wordt bereikt.

8.2.6 Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar deskundigheid

In het Ontslagbesluit is ook geen bepaling opgenomen die het voor een werkgever mogelijk maakt om kennis, vaardigheden en functioneren van zijn werknemers in het ontslag te betrekken. CWI kan hierop dan ook niet toetsen. Omdat gegevens omtrent deskundigheid van werknemers bij CWI ontbreken, kan hier geen onderzoek naar worden gedaan.

Er is wel onderzoek gedaan of een werkgever zijn werknemer in dienst kan houden op basis van het onmisbaarheids criterium van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit. In de praktijk blijkt dat er in acht van de 76 ontslagaanvragen een beroep op dit artikel is gedaan en dat dit beroep maar in twee gevallen is gehonoreerd. Het is voor een werkgever dus een uiterst moeilijk om op grond van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit deskundige werknemers in dienst te houden.

⁹² Zie Bijlage 6 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen gedeelte categorie uitwisselbare functies.

8.2.7 Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar flexibiliteit

Uit de dossiers kan niet afgeleid worden of er door het afspiegelingsbeginsel meer flexibiliteit in het personeelsbestand van een onderneming is gekomen.

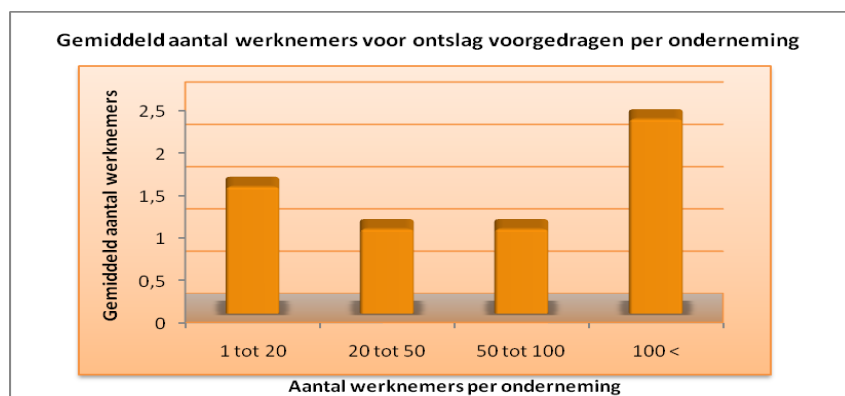
In het volgende hoofdstuk zal, mede aan de hand van de vragen die zijn voorgelegd aan de leden van de ontslagadviescommissie, worden ingegaan op het flexibiliteitscriterium.

8.2.8 Verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen naar ontslagbescherming

Uit de dossiers zelf kan niet afgeleid worden of de verschillende groepen werknemers (jongeren, ouderen en herintreders) een gelijkmatiger ontslagbescherming hebben gekregen. Wel is vast komen te staan dat het aantal ouderen dat voor ontslag is voorgedragen, is toegenomen en dat het aantal jongeren juist is gedaald. In het volgende hoofdstuk zal, mede aan de hand van de vragen die zijn voorgelegd aan de leden van de Ontslagadviescommissie, gekeken worden of de ontslagbescherming gelijkmatiger is geworden.

8.2.9 Gemiddeld aantal werknemers voor ontslag voorgedragen per onderneming

In figuur 9 is te zien dat er gemiddeld genomen een tot twee werknemers in een categorie uitwisselbare functies voor ontslag zijn voorgedragen. Als de ondergrens van tien werknemers niet was komen te vervallen, had geen enkele onderneming gebruik kunnen maken van het afspiegelingsbeginsel.



Figuur 8.

9. Afspiegelingsbeginsel in de praktijk

Het doel van het verplicht stellen van het afspiegelingsbeginsel als selectiemethode bij een bedrijfseconomisch ontslag is een betere ontslagbescherming voor jongeren, ouderen en herintreders. Daarnaast moet worden bereikt dat de opbouw qua leeftijd in het personeelsbestand van een onderneming evenwichtiger wordt en meer in overeenstemming is met de leeftijdsopbouw in de samenleving.

In dit hoofdstuk wordt bekeken hoe het doel van de beleidswijziging zich verhoudt met de praktijk. Allereerst zal aan de hand van de gegevens die in het vorige hoofdstuk zijn besproken, gekeken worden of de beoogde doelen zijn behaald. Om te kijken of deze bevindingen overeenkomen met de praktijk is aan vier werkgevers- en aan vier werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de Ontslagadviescommissie een aantal vragen met betrekking tot invoering van het afspiegelingsbeginsel voorgelegd. De antwoorden worden in dit hoofdstuk besproken. Als laatste wordt gekeken wat de resultaten zijn van het afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied.

9.1 Diversiteit in het personeelsbestand

De beleidswijziging moet er onder andere voor zorgen dat er meer diversiteit komt in het personeelsbestand van een onderneming. In deze paragraaf wordt de diversiteit in het personeelsbestand besproken.

9.1.1 Diversiteit in leeftijd

Door het afspiegelingsbeginsel verplicht te stellen als selectiemethode bij een bedrijfseconomisch ontslag wil de regering er voor zorgen dat er meer diversiteit in leeftijd in het personeelsbestand van een onderneming komt. Door toepassing van het afspiegelingsbeginsel vallen de ontslagen niet meer alleen in de groep jongeren maar ook ouderen kunnen worden ontslagen. Dit is ook te zien in figuur 6 van het vorige hoofdstuk. Het aantal ouderen in de leeftijdscategorieën 45 tot 55 en 55 jaar en ouder dat is ontslagen is toegenomen en in de leeftijdscategorie 35 tot 45 zijn de ontslagen afgenomen.

Door afspiegeling worden alle leeftijdscategorieën, afhankelijk van de opbouw van het personeelsbestand in uitwisselbare functies, getroffen. Hierdoor wordt het aantal werknemers in de verschillende leeftijdscategorieën gelijkmatiger verdeeld en behoudt de werkgever na ontslag werknemers in diverse leeftijdscategorieën en niet meer alleen degenen met de langste dienstverbanden.

De leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies wordt verhoudingsgewijs evenwichtiger dan met toepassing van het anciënniteitsbeginsel het geval was.

Op dit moment vallen de meeste ontslagen in het Rijnmondgebied in de categorieën 45 tot 55 en 55 jaar en ouder, omdat in deze leeftijdscategorie de meeste werknemers vertegenwoordigd zijn.

9.1.2 Diversiteit in sekse

Hoewel er volgens de motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl behoefte aan is, zijn er door minister De Geus geen voorstellen gedaan om diversiteit in sekse in het ontslag te betrekken. In het gewijzigde Ontslagbesluit zijn dan ook geen bepalingen opgenomen die diversiteit in sekse in het personeelsbestand van een onderneming bevorderen. Het is voor een werkgever dus niet mogelijk om sekse in het ontslag te betrekken en voor CWI is het niet mogelijk om hierop te toetsen.

De enige toets die CWI heeft met betrekking tot sekse heeft, is het tegengaan van discriminatie op grond van artikel 7:1 Ontslagbesluit. Echter in geen enkele onderzochte ontslagaanvraag heeft zich discriminatie van een bepaalde sekse voorgedaan.

In figuur 7 van het vorige hoofdstuk is te zien, dat het aantal mannen en vrouwen dat met toepassing van het afspiegelingsbeginsel is ontslagen bijna gelijk is aan het aantal mannen en vrouwen dat met toepassing van het anciënniteitsbeginsel zou zijn ontslagen. Het afspiegelingsbeginsel heeft geen effect op het aantal mannen of vrouwen dat wordt ontslagen.

9.1.3 Diversiteit in kleur

Naast diversiteit in leeftijd en sekse is er volgens de motie van leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl ook behoefte aan diversiteit in kleur in het personeelsbestand van een onderneming. Ook hiervoor zijn door minister De Geus geen voorstellen gedaan. In het gewijzigde Ontslagbesluit zijn dus geen criteria opgenomen om te kunnen toetsen op kleur: een werkgever kan de kleur of nationaliteit van een werknemer niet bij het ontslag betrekken.

Net als bij sekse heeft CWI met betrekking tot “kleur” alleen artikel 7:1 Ontslagbesluit ter beschikking: CWI kan alleen discriminatie tegengaan ten aanzien van kleur. In de onderzochte ontslagdossiers heeft artikel 7:1 Ontslagbesluit geen rol gespeeld. Omdat in de dossiers gegevens over kleur ontbreken, kan geen uitspraak worden gedaan of het afspiegelingsbeginsel op zich diversiteit in kleur heeft bewerkstelligd.

9.1.4 Diversiteit in deskundigheid

In de motie van leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl werd ook aangegeven dat er diversiteit op basis van deskundigheid in het personeelsbestand van een onderneming moest komen. Hoewel minister De Geus hier wel een voorstel toe deed (afwijkingsmogelijkheden van het afspiegelingsbeginsel bij CAO, hoofdstuk 6 paragraaf 6.3.2) is dit voorstel niet opgenomen in het Ontslagbesluit.

Hierdoor is het voor een werkgever niet mogelijk geworden om kennis, vaardigheden en functioneren bij het ontslag te betrekken. Een werkgever kan hoogstens een beroep doen op artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit als hij een werknemer heeft die over zodanige kennis of bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag te bezwaarlijk zou zijn voor het functioneren van de onderneming. Zoals in het vorige hoofdstuk al naar voren kwam, is er in het Rijnmondgebied in 2007 maar in acht ontslagaanvragen een beroep op artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit gedaan en in maar twee ontslagaanvragen is het beroep op dit artikel gehonoreerd. Het is voor een werkgever namelijk heel moeilijk om aan te tonen dat een werknemer echt onmisbaar is voor het functioneren van de onderneming. De mogelijkheden van een werkgever om een werknemer op basis van diens deskundigheid in dienst te houden, zijn dus erg klein.

9.2 Flexibiliteit in het personeelsbestand

Minister De Geus gaf in zijn notitie aan dat door toepassing van het oude anciënniteitsbeginsel bedrijven vergrijzen en niet flexibel zijn omdat het personeelsbestand bestaat uit werknemers die al jaren in dienst zijn. Doordat het vernieuwde afspiegelingsbeginsel werknemers in leeftijdsgroepen verdeelt en nu dus ook werknemers ontslagen kunnen worden die een hoge anciënniteit hebben wordt het personeelsbestand van de onderneming flexibeler. Daarnaast worden mensen geprikkeld om zich verder te ontwikkelen en niet meer hun gehele arbeidsleven bij een werknemer te werken, aldus de minister.

Uit de dossiers kan niet afgeleid worden of een onderneming meer flexibel is geworden door toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Wel kan worden geconstateerd dat er een toename is van het aantal oudere werknemers in de leeftijdscategorieën 45-55 en 55+ dat wegens een bedrijfseconomisch ontslag een onderneming moet verlaten en op zoek moet naar een nieuwe baan (zie figuur 6 van het vorige hoofdstuk). Een onderneming krijgt hierdoor dus inderdaad de kans om jonge werknemers met korte dienstverbanden te behouden. Hierdoor neemt de vergrijzing in een onderneming af.

Het ligt dus in de rede te veronderstellen dat het afspiegelingsbeginsel bijdraagt aan de flexibiliteit in een onderneming. Oudere werknemers zijn ondanks hun hoge anciënniteit niet meer zeker van hun baan bij een bedrijfseconomisch ontslag. Ook oudere werknemers kunnen dus hun baan verliezen en moeten op zoek naar een nieuwe baan. Ondernemingen worden hierdoor flexibeler. De onderneming zit niet meer vast aan werknemers die al heel lang in dienst zijn en niet meer weggaan vanwege hun hoge anciënniteit. Oudere werknemers moeten zich blijven ontwikkelen om ergens anders nog aan de slag te kunnen. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel betekent echter ook dat goede, vertrouwde krachten met veel werkervaring verloren gaan.

9.3 Gelijkmatiger ontslagbescherming

Door de werknemers in een categorie uitwisselbare functies in te delen in vijf verschillende leeftijdscategorieën en de ontslagen naar evenredigheid te verdelen over de verschillende leeftijdsgroepen zou de ontslagbescherming voor de verschillende groepen werknemers gelijkmatiger worden. Bij ontslag zouden niet meer voornamelijk de jongere werknemers worden getroffen maar worden verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën.

In figuur 6 van hoofdstuk 8 is te zien dat door de wijziging van het Ontslagbesluit de ontslagen in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder is toegenomen. Ook in de leeftijdscategorie 45-55 is een toename te zien. Dit heeft te maken met het grote aantal ouderen dat in een categorie uitwisselbare functies werkzaam is. Door toepassing van het anciënniteitsbeginsel zijn ouderen bij reorganisaties jaren gespaard gebleven, waardoor bedrijven nu vaak kampen met een grote groep oudere werknemers.

Zolang het aantal ouderen in een onderneming ver uitsteekt boven de andere leeftijdscategorieën, zal de ontslagbescherming ongelijk blijven. Pas als het aantal jongeren en ouderen zelf evenwichtiger is verdeeld in het personeelsbestand, zal de ontslagbescherming door toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelijkmatiger worden.

Het is niet duidelijk aan te geven of de ontslagbescherming van herintreders beter is geworden. Door het ontbreken van gegevens kan CWI namelijk niet toetsen of iemand een herintreder is.

Over het algemeen zijn herintreders vrouwen die na het grootbrengen van de kinderen weer gaan werken. Deze vrouwen kunnen in diverse leeftijdscategorieën vallen (bijvoorbeeld 25-35 of 35-45). Afhankelijk van de personeelsopbouw in de onderneming, kunnen zij al dan niet door ontslag getroffen worden.

9.4 Afspiegeling voor kleine ondernemingen

Met de invoering van het vernieuwde afspiegelingsbeginsel is de ondergrens van tien groepsontslagen of meer komen te vervallen. Hierdoor is het voor kleine ondernemingen en ondernemingen die meer vestigingen hebben in verschillende werkgebieden van CWI mogelijk geworden om het afspiegelingsbeginsel toe te passen. In figuur 8 is te zien dat een groot gedeelte van de verleende ontslagvergunningen in het Rijnmondgebied is ingediend door bedrijven die het ontslag aanvragen voor gemiddeld twee werknemers.

Door het laten vervallen van de ondergrens kunnen deze ondernemingen nu ook afspiegelen.

Ook kleine ondernemingen hebben nu de mogelijkheid om het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Echter bij kleine ondernemingen werken er vaak maar twee of drie werknemers in een uitwisselbare functie. Als deze werknemers in dezelfde of juist in verschillende leeftijdscategorieën vallen, wordt degene met het kortste dienstverband voor ontslag voorgedragen. Dit is met toepassing van het anciënniteitsbeginsel ook het geval, waardoor er voor kleine ondernemingen meer sprake is van anciënniteit dan van afspiegeling.

9.5 Afspiegelingsbeginsel volgens werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers

Om erachter te komen hoe de werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging die zitting hebben in de Ontslagadvies oordelen over het afspiegelingsbeginsel en de beoogde doelen, is aan hen een aantal vragen voorgelegd. Deze worden in de volgende paragraaf besproken.

9.5.1 Werkgeversvertegenwoordiging

De vertegenwoordigers die namens VNO-NCW zitting hebben in de ontslagadviescommissie zijn van mening dat door het afspiegelingsbeginsel geen eenduidig antwoord kan worden gegeven op de vraag welke individuele werknemer voor ontslag moet worden voorgedragen.⁹³ Hierdoor heeft de werkgever meer keuzemogelijkheden gekregen ten aanzien van ontslag dan voorheen.

Door het afspiegelingsbeginsel worden relatief veel oudere, ervaren werknemers ontslagen. Veel werkgevers trekken de ontslagaanvraag in als ze hierdoor ervaren krachten kwijtraken.

Aan de andere kant is het een verbetering dat niet alleen werknemers die recent bij een onderneming zijn aangenomen voor ontslag worden voorgedragen. De pijn van het ontslag wordt nu gelijkmatiger verdeeld over

⁹³ Zie Bijlage 10 Werkgeversvertegenwoordiging VNO-NCW, Vereniging FME-CWM.

de verschillende groepen werknemers. Het is vaak wel moeilijk uit te leggen waarom een oudere werknemer met een langer dienstverband moet wijken voor een jongere werknemer met een korter dienstverband. Dit wordt door veel oudere werknemers als oneerlijk ervaren, aldus de vertegenwoordigers van VNO-NCW. Daarnaast wordt de afspiegelingsmethodiek door veel werkgevers en werknemers als ingewikkeld ervaren. Het is niet zo gemakkelijk uit te leggen als het oude anciënniteitsbeginsel.

De werkgeversvertegenwoordigers van VNO-NCW zijn van mening dat er geen diversiteit in het personeelsbestand is gekomen op basis van sekse en kleur. Ze vinden overigens dat selectie op sekse en kleur ook geen rol moet spelen bij een bedrijfseconomisch ontslag. Selectie op deskundigheid is op dit moment ook niet mogelijk. Dit zou juist wel een rol moeten spelen.

De vertegenwoordigers van VNO-NCW hebben wel het idee dat ondernemingen flexibeler zijn geworden door toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Bedrijven hebben geen ellenlange dienstverbanden meer met werknemers waardoor een onderneming minder vergrijst. Jonge potentials wordt nu ook een kans gegeven en oudere werknemers worden gestimuleerd om niet meer hun gehele arbeidsleven bij een werkgever te werken. Dat er geen mogelijkheid is om op deskundigheid te selecteren, waardoor ervaren krachten verloren gaan wordt wel als nadelig ervaren. Een beroep op het onmisbaarheids criterium van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit geeft zelden het gewenste resultaat.

De vertegenwoordigers van VNO-NCW vinden dat het afspiegelingsbeginsel gehandhaafd moet blijven, mits er een verruiming komt van het onmisbaarheids criterium van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit of de mogelijkheid om werknemers op competenties te selecteren bij het ontslag.

De vertegenwoordiger die namens MKB-Nederland zitting heeft in de ontslagadviescommissie is van mening dat het verplicht stellen van het afspiegelingsbeginsel een goede wijziging is.⁹⁴ Jonge, ambitieuze werknemers krijgen nu ook een kans en bedrijven lopen minder risico om te verstarren. De wijziging brengt wel meer rekenwerk met zich mee dan het anciënniteitsbeginsel.

Door het afspiegelingsbeginsel is er meer diversiteit in leeftijd gekomen. In sekse en kleur eigenlijk helemaal niet, maar dit is ook niet van belang bij een bedrijfseconomisch ontslag.

Diversiteit in deskundigheid wordt niet bereikt omdat een beroep op artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit maar zelden wordt toegestaan. Het is voor werkgevers erg moeilijk om de deskundigheid van de werknemer bij het ontslag te betrekken. Dit zou overigens wel in het belang van de onderneming zijn.

De flexibiliteit is juist wel toegenomen. Door de wijziging zullen werknemers eerder van baan veranderen waardoor het personeelsbestand flexibeler wordt.

Het afspiegelingsbeginsel moet volgens de vertegenwoordiger van MKB-Nederland gehandhaafd blijven en over een paar jaar worden geëvalueerd om te bekijken of er dan behoefte is aan een andere selectiemethode of dat het afspiegelingsbeginsel gehandhaafd kan blijven.

De vertegenwoordiger die namens LTO-Nederland zitting heeft in de ontslagadviescommissie is van mening dat de beleidswijziging een goed begin is.⁹⁵ Doordat het ontslag over de verschillende leeftijdscategorieën wordt verdeeld krijgen jonge werknemers ook een kans. Daarnaast is het goed voor een onderneming om jonge krachten te behouden. Als er al 40 jaar dezelfde werknemers in een bedrijf werkzaam zijn, is er weinig kans op verandering. Juist jonge mensen durven risico's te nemen en het roer om te gooien. Oudere werknemers zijn behoudend en werken graag op de manier zoals ze altijd hebben gedaan.

De wijziging is een stap in de goede richting. Technisch gezien is het een goede wijziging maar in de praktijk komt de wijziging nog niet helemaal uit de verf. Zo is er momenteel geen gelijke ontslagbescherming omdat ouderen door de vergrijzing het risico lopen om eerder te worden ontslagen. Daarnaast is de weerstand van ouderen vrij groot. Ze vinden het erg moeilijk dat een collega die korter in dienst is, mag blijven en dat zijzelf ontslagen worden. Voor een werkgever is het vrij duur om een ouder iemand te ontslaan.

De leden van LTO-Nederland zijn voorstander van de wijziging. Het is nu mogelijk geworden om werknemers die nog vrij jong zijn in dienst te houden terwijl ze relatief korte dienstverbanden hebben. Hierdoor is er een toename in flexibiliteit en minder kans op vergrijzing van het personeelsbestand. Jongere werknemers kunnen het bedrijf laten herleven met nieuwe ideeën, een frisse blik op zaken en een ander opleidingsniveau.

De vertegenwoordiger van LTO-Nederland is van mening dat het afspiegelingsbeginsel voorlopig gehandhaafd moet blijven. Misschien dat er wel een verruiming kan komen in het onmisbaarheids criterium zodat de werkgever ook op deskundigheid kan selecteren. Hij tekent hierbij wel aan dat het moeilijk is om vast te stellen wat deskundigheid inhoudt. Is dit iemand die de juiste papieren heeft of juist op basis van ervaring deskundig

⁹⁴ Zie Bijlage 11 Werkgeversvertegenwoordiging MKB-Nederland.

⁹⁵ Zie Bijlage 12 Werkgeversvertegenwoordiging LTO-Nederland.

is. Een team heeft altijd een aanvaller en een verdediger om te kunnen spelen. In het belang van het team is de ene keer een aanvaller nodig en de andere keer een verdediger. Wie is dan deskundig en onmisbaar voor de onderneming? Daarnaast moet goed gelet worden op de zwakkere werknemers om te voorkomen dat deze buiten de boot vallen, aldus de vertegenwoordiger van LTO-Nederland.

9.5.2 *Werknemersvertegenwoordiging*

De vertegenwoordigers die namens FNV zitting hebben in de ontslagadviescommissie zijn van mening dat de beleidswijziging goed is bedoeld voor een gezonde leeftijdsopbouw en diversiteit in het personeel van een onderneming.⁹⁶ Diversiteit leidt tot innovatie en vooruitgang. Daarnaast werkt het ook in het voordeel van jongere werknemers. Voor oudere werknemers is het nieuwe Ontslagbesluit op dit moment een verslechtering. De kans dat ook in een hogere leeftijdscategorie ontslagen vallen neemt toe, zeker als er in een onderneming veel ouderen werken. In de nieuwe situatie kan het voorkomen dat een werknemer van 55 jaar met 25 dienstjaren wel kan worden ontslagen en een werknemer van 25 jaar met drie dienstjaren niet. Vooral de groep 55+ is de dupe geworden. Omdat deze groep moeilijker aan een baan komt, verdienen zij eigenlijk betere bescherming. Daarnaast wordt er ook geen rekening gehouden met de zwakke arbeidspositie van ouderen. Hier zou ook beter naar mogen worden gekeken.

Er is geen onderscheid in sekse, kleur of deskundigheid. De vertegenwoordigers van FNV zouden graag zien dat er wel onderscheid wordt gemaakt in kleur en sekse. Daarnaast moeten er ook betere criteria komen voor deskundigheid.

Er is volgens de vertegenwoordigers van FNV weinig sprake van flexibiliteit en een gelijkmatiger ontslagbescherming. Het aantal ouderen dat voor ontslag wordt voorgedragen, is toegenomen. Het afspiegelingsbeginsel wordt niet vaak toegepast en als het wordt toegepast, speelt de vraag of er sprake is van een uitwisselbare functie een grotere rol bij de ontslagvolgorde. In de praktijk kan de werkgever een werknemer allerlei kwalificaties toedichten, waardoor hij toch in het bedrijf kan blijven en een andere werknemer voor ontslag wordt voorgedragen. De ontslagadviescommissie moet dan ook goed opletten of het afspiegelingsbeginsel goed wordt toegepast en of er wel terecht van wordt afgeweken.

De vertegenwoordiger die namens De Unie zitting heeft in de ontslagadviescommissie is van mening dat het een zeer slechte wijziging is, omdat er sprake is van vergrijzing.⁹⁷ Vooral in de groep van de ouderen zullen de meeste ontslagen vallen. Oudere werknemers, die vaak langer in dienst zijn, hebben vaak een goede positie verworven zonder opleiding. Als ze worden ontslagen is de val in inkomsten groot en de kans op een nieuwe baan klein.

Een gezonde leeftijdsopbouw is belangrijk voor een onderneming, maar het is aan de werkgever zelf om te bepalen of hij gebruik wil maken van het afspiegelingsprincipe.

Veel werkgevers en werknemers vinden het afspiegelingsbeginsel ingewikkeld. Werknemers moeten vaak een beroep doen op een jurist om gedegen verweer te kunnen voeren en werkgevers moeten een aanvraag meerdere keren aanvullen met informatie. Daarnaast zijn werkgevers bij het verlies van ervaren krachten genooddaakt om de aanvraag in te trekken.

De ontslagbescherming is door het afspiegelingsbeginsel niet gelijkmatiger geworden.

De vertegenwoordiger van de Unie wil graag terug naar het vorige systeem, de keuze tussen anciënniteit en afspiegeling maar met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, ondernemingsraad of vakbonden.

9.6 **Afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied**

Uit de verleende bedrijfseconomische ontslagvergunningen blijkt dat het afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied relatief weinig wordt toegepast namelijk maar in 76 van de 913 verleende ontslagvergunningen. Dit komt omdat werkgevers in veel gevallen niet toekomen aan het afspiegelingsbeginsel.

In het Rijnmondgebied wordt het grootste gedeelte van de bedrijfseconomische ontslagaanvragen ingediend wegens het vervallen een unieke functie en van een gehele categorie uitwisselbare functies. In dit geval is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing (zie hoofdstuk 7 paragraaf 7.2).

⁹⁶ Zie Bijlage 13 Werknemersvertegenwoordiging FNV.

⁹⁷ Zie Bijlage 14 Werknemersvertegenwoordiging De Unie.

Uit de dossiers blijkt dat veel werkgevers mogelijkheden zien om van het afspiegelingsbeginsel af te wijken en creatief om te gaan met de begrippen uitwisselbare functies, bedrijfsvestiging en de peildatum, zodat ze in feite zelf kunnen bepalen wie voor ontslag wordt voorgedragen.

Een manier voor de werkgever om “zelf te bepalen wie voor ontslag wordt voorgedragen”, is het laten vervallen van een categorie uitwisselbare functies en een nieuwe functie in het leven roepen. Werkgever stelt vervolgens dat de oude en de nieuwe functies niet uitwisselbaar zijn. Alle werknemers in de uitwisselbare functies die komen te vervallen, worden voor ontslag voorgedragen en mogen solliciteren op de nieuwe functie. Degenen die de onderneming wil houden, worden aangenomen voor de nieuwe functie en krijgen een nieuw contract.

Bij het vervallen van een categorie uitwisselbare functies hoeft CWI alleen marginaal te toetsen of er een bedrijfseconomische noodzaak is en of de werkgever voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. CWI heeft geen deskundigen in dienst die kunnen controleren of er daadwerkelijk sprake is van een niet uitwisselbare functie en of deze functie door een korte scholing ook niet door de voor ontslag voorgedragen werknemers kan worden uitgeoefend. Voor CWI zijn de nieuwe functieprofielen moeilijk te toetsen vooral bij werkzaamheden waar ze weinig van weten. Als de werknemer geen verweer voert, is het voor CWI nog moeilijker om erachter te komen of inderdaad de functie niet uitwisselbaar is.

Daarnaast is er vaak sprake van het laten vervallen van een unieke functie. Feitelijk zijn er twee of meer mensen werkzaam in een uitwisselbare functie. Door de werkgever wordt dan een ontslagaanvraag ingediend voor een werknemer op basis van een unieke functie. Door allerlei andere taken aan de functies van de andere werknemers te koppelen, zijn de functies volgens werkgever niet uitwisselbaar. Als de werknemer zelf geen verweer voert en hier ook niet op wijst, is het voor CWI moeilijk om te toetsen of de functie inderdaad uniek is en dus niet uitwisselbaar.

Een andere manier om “zelf te kiezen welke werknemers in dienst blijven” is het creëren van nieuwe bedrijfsvestigingen. Werkgevers proberen soms zelfs een aparte afdeling van de onderneming als zelfstandige bedrijfsvestiging aan te merken. Er hoeft dan alleen over die afdeling/ “bedrijfsvestiging” afgespiegeld te worden, zodat ze de werknemers van de andere afdeling/ “bedrijfsvestiging” in dienst kunnen houden.

Wat werkgevers ook doen, is het kiezen van een peildatum die voor hen gunstig is. Als werknemer een bijvoorbeeld een paar weken later jarig is en in een andere leeftijdscategorie zal vallen, wordt gewacht met het indienen van het verzoek totdat de werknemer verjaard is. Een andere optie is het kiezen van een andere peildatum dan de datum van indiening van de aanvraag, bijvoorbeeld de datum waarop de werkgever het verzoek tot een reorganisatie heeft ingediend bij de OR of juist als de OR de reorganisatie heeft goedgekeurd. Ook op deze manier kunnen werknemers in een bepaalde leeftijdscategorie vallen die voor de werkgever gunstig is.

In een aantal gevallen weten werkgevers niet goed wat unieke of uitwisselbare functies precies zijn. Ook het begrip bedrijfsvestiging is niet voor iedere werkgever duidelijk. Daarnaast kan het zich ook voordoen dat een werkgever van het afspiegelingsbeginsel probeert af te wijken, omdat hij graag een ervaren kracht in dienst wil houden. Maar in veel gevallen wil de werkgever toch graag zelf bepalen wie in dienst blijft en wie niet. Het probleem van CWI hierbij is dat ze een ontslagaanvraag marginaal moet toetsen. Het staat een werkgever vrij om nieuwe functies in het leven te roepen of van afdelingen bedrijfsvestigingen te maken als hij daardoor zijn onderneming beter kan leiden. Het is voor CWI niet mogelijk om op de stoel van de werkgever te gaan zitten en het beleid van een onderneming uit te stippelen. Werkgevers hebben een bepaalde vrijheid, die door sommige werkgevers op bovenstaande manier(en) misbruikt wordt.

Uit navraag bij de district- en locatiehoofden van de andere districten blijkt dat het beeld van het Rijnmondgebied overeenkomt met de andere districten, met uitzondering van het district Noord-Nederland. Omdat cijfermatige informatie echter ontbreekt, zal eerst een onderzoek bij de districten afzonderlijk, voordat definitief kan worden vastgesteld of het beeld van het Rijnmondgebied overeenkomt met de rest van Nederland.

Conclusie en aanbevelingen

Sinds 1 maart 2006 is het afspiegelingsbeginsel verplicht bij alle ontslagaanvragen die wegens bedrijfseconomische redenen worden ingediend bij CWI (artikel 4:1 lid 1 Ontslagbesluit). Met het verplicht stellen van het afspiegelingsbeginsel wil de regering tegemoet komen aan de motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl (Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48.). In deze motie wordt gesteld dat het anciënniteitsbeginsel, zoals toegepast voor 1 maart 2006, onvoldoende inspeelt op de behoefte van ondernemingen aan diversiteit en flexibiliteit (zoals in leeftijd, sekse, kleur en deskundigheid).

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil de regering voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemer als eerste voor ontslag wordt voorgedragen. De ontslagbescherming zal hierdoor voor de verschillende groepen werknemers gelijkmatiger worden en de leeftijdsopbouw in een onderneming evenwichtiger.

In de praktijk blijkt dat door toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij een bedrijfseconomisch ontslag in het Rijnmondgebied vooralsnog alleen diversiteit in leeftijd wordt bereikt. Doordat de werknemers in een categorie uitwisselbare functies in leeftijdscategorieën worden verdeeld en de ontslagen naar evenredigheid worden verdeeld over de diverse leeftijdscategorieën, behoudt de werkgever na ontslag in iedere leeftijdscategorie ongeveer een gelijk aantal werknemers. De ontslagen vallen niet meer per definitie in een bepaalde leeftijdscategorie maar worden, afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het personeel in een uitwisselbare functie, verspreid over de verschillende leeftijdscategorieën. Het kan voorkomen dat in een bepaalde leeftijdscategorie de meeste ontslagen vallen maar de verhouding tussen de verschillende leeftijdscategorieën hierdoor evenwichtiger wordt.

In het Rijnmondgebied vallen nu de meeste ontslagen in de groep ouderen in de leeftijdscategorieën 45-55 en 55 jaar en ouder, omdat in deze leeftijdscategorieën de meeste werknemers werkzaam zijn. De verhouding tussen de verschillende leeftijdscategorieën wordt hierdoor wel evenwichtiger.

Diversiteit in sekse en kleur wordt in het Rijnmondgebied vooralsnog niet bereikt met het verplicht stellen van het afspiegelingsbeginsel. In het vernieuwde Ontslagbesluit zijn nog geen bepalingen opgenomen die het voor een werkgever mogelijk maken om sekse en kleur bij het ontslag te betrekken.

Diversiteit in deskundigheid wordt vooralsnog ook niet door verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel bereikt. De werkgever kan alleen een beroep doen op de onmisbare werknemer van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit dat voorheen ook al bestond. Uit de ontslagdossiers blijkt dat de werkgevers in het Rijnmondgebied weinig gebruik maken van de mogelijkheid om werknemers om reden van deskundigheid uit te zonderen. En als er al een beroep op wordt gedaan wordt het zelden gehonoreerd vanwege de zware eisen die aan het uitzonderen van werknemers wegens deskundigheid ten grondslag liggen.

De minister van SZW deed wel voorstellen om kennis, vaardigheden en functioneren bij het ontslag te betrekken maar de CPB adviseerde de minister om hier van af te zien omdat dit ten koste zou gaan van de arbeidspositie van oudere werknemers.

Door het verplicht stellen van het afspiegelingsbeginsel is er meer flexibiliteit in het personeelsbestand van een onderneming gekomen. Niet alleen jonge werknemers met korte dienstverbanden kunnen voor ontslag voorgedragen worden, ook oudere werknemers met lange dienstverbanden kunnen door de invoering van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag worden voorgedragen.

Oudere werknemers zijn ondanks hun hoge anciënniteit niet meer zeker van hun baan bij een bedrijfseconomisch ontslag. Ze zullen zich moeten blijven ontwikkelen zodat zij bij een onverhoopt ontslag nog ergens anders kunnen gaan werken.

Gevolg hiervan is dat de vergrijzing in ondernemingen afneemt en de onderneming flexibeler wordt.

De ontslagbescherming is voor de verschillende groepen werknemers in het Rijnmondgebied niet gelijkmatiger geworden. Daar waar het vernieuwde Ontslagbesluit is ingesteld om jonge werknemers te beschermen, wordt nu de groep ouderen het hardst getroffen. Door de vergrijzing en de bescherming die de oudere werknemers door het anciënniteitsbeginsel genoten is de groep ouderen de laatste jaren alleen maar gegroeid. In veel ondernemingen werken de meeste werknemers in de leeftijdscategorieën 45-55 en 55 jaar en ouder. Als de ontslagen worden verdeeld over de leeftijdscategorieën vallen in deze twee leeftijdscategorieën de meeste ontslagen. Deze groep ouderen heeft vaak geen papieren maar heeft door jarenlange ervaring toch een goede

positie binnen de onderneming bereikt. Bij een ontslag is de kans voor oudere werknemers op een nieuwe baan klein en de kans op een inkomensdaling groot.

De ontslagbescherming voor jongeren werknemers is door de beleidswijziging wel gelijkmatiger geworden. Ze lopen bij een ontslag minder kans om voor ontslag voorgedragen te worden. Nu er op dit moment zoveel ouderen in een onderneming werkzaam zijn, is de kans op ontslag zelfs kleiner geworden.

Het is moeilijk vast te stellen of de ontslagbescherming gelijkmatiger is geworden voor herintreders. Hier wordt door CWI niet apart op getoetst waardoor het moeilijk is om aan te geven of iemand een herintreder is en welke bescherming deze geniet.

Het laten vervallen van de ondergrens van tien groepsontslagen heeft ervoor gezorgd dat het afspiegelingsbeginsel al toegepast kan worden bij een bedrijfseconomisch ontslag van één werknemer.

In het Rijnmondgebied is het aantal groepsontslagen afgenomen. Gemiddeld genomen draagt een werkgever een tot twee werknemers in een categorie uitwisselbare functies voor ontslag voor. Deze werkgevers hadden zonder de verlaging van de ondergrens van tien werknemers geen beroep op het afspiegelingsbeginsel kunnen doen.

De grootste groep ondernemingen die het afspiegelingsbeginsel hebben toegepast zijn ondernemingen met een tot 20 werknemers. Echter in deze kleine ondernemingen is er niet echt sprake van afspiegeling. In een kleine onderneming werken meestal twee of drie werknemers in een categorie uitwisselbare functies. Als deze twee of drie werknemers allemaal in dezelfde leeftijdscategorie of juist allemaal in verschillende leeftijdscategorieën zitten, wordt degene met het kortste dienstverband voor ontslag voorgedragen, waardoor er eigenlijk meer sprake is van anciënniteit dan van afspiegeling.

In het Rijnmondgebied wordt het afspiegelingsbeginsel echter minder vaak toegepast dan zou mogen verwacht. Het afspiegelingsbeginsel stuit op veel weerstand. Het aantal ouderen dat ontslagen wordt is toegenomen, terwijl bij veel oudere werknemers nog het idee leeft dat ze meer bescherming genieten naarmate het dienstverband duurt. Daarnaast wordt het afspiegelingsbeginsel door veel werkgevers als nadelig ervaren omdat ze, behoudens de uitzondering van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit, geen mogelijkheden hebben om deskundige werknemers in dienst te houden. Bij een inkrimping lopen ze het risico om ervaren krachten te verliezen. Voor werkgevers kan dit een reden zijn om de ontslagaanvraag in te trekken.

Daarbij komt dat de afspiegelingsmethodiek door veel werkgevers en werknemers als erg ingewikkeld wordt ervaren. Ook komt het voor dat er geen eenduidig antwoord kan worden gegeven op de vraag wie voor ontslag moet worden voorgedragen. De werkgever kan aan een werknemer allerlei kwalificaties toedichten waardoor deze in dienst kan worden gehouden en de werkgever zelf kan kiezen wie hij voor ontslag voordraagt. Deze ervaringen worden ook gedeeld door de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de Ontslagadviescommissie.

Hierdoor is het aantal ontslagdossiers waarin daadwerkelijk wordt afgespiegeld gering. Bij de meeste bedrijfseconomische ontslagen proberen werkgevers onder het afspiegelingsbeginsel uit te komen door het laten vervallen van een unieke functie of een gehele categorie uitwisselbare functies.

In die ontslagdossiers waar het afspiegelingsbeginsel wel wordt toegepast is er meer diversiteit in leeftijd en flexibiliteit in het personeelsbestand van een onderneming gekomen dan met het anciënniteitsbeginsel het geval was. Maar doordat het afspiegelingsbeginsel om bovengenoemde redenen te weinig wordt toegepast wordt er in het Rijngebied geen diversiteit en flexibiliteit in een onderneming bereikt.

Het vermoeden van CWI dat met toepassing van het afspiegelingsbeginsel meer ouderen worden voorgedragen is juist gebleken. Maar omdat het afspiegelingsbeginsel in het Rijnmondgebied niet vaak wordt toegepast is het uiteindelijk effect gering. En is het aantal voor ontslag voorgedragen oudere werknemers veel minder groot als door CWI werd verwacht.

Aanbevelingen

Het afspiegelingsbeginsel wordt in het Rijnmondgebied te weinig toegepast omdat het door zowel werkgevers als werknemers als te ingewikkeld wordt ervaren. Werkgevers weten niet welke werknemer(s) moet(en) worden voorgedragen en werknemers weten niet waarom ze voor ontslag voorgedragen worden, terwijl ze al heel lang bij een onderneming werkzaam zijn. Ook zijn werkgevers bang om ervaren krachten bij een inkrimping kwijt te raken en een beroep op het onmisbaarheids criterium wordt zelden gehonoreerd. De zware eis “het onmisbaar zijn voor het functioneren van de onderneming” is moeilijk te bewijzen.

Daarnaast kan er geen eenduidig antwoord gegeven worden op de vraag; wie voor ontslag moet worden voorgedragen als de werkgever afwijkt van het afspiegelingsbeginsel. Door een unieke functie of categorie uitwisselbare functies te laten vervallen heeft de werkgever de mogelijkheid om eigen ontslagcriteria te maken.

Om ervoor te zorgen dat het afspiegelingsbeginsel vaker wordt toegepast en meer effect heeft wordt hieronder een aantal aanbevelingen gedaan.

- Meer informatievoorziening door CWI omtrent het afspiegelingsbeginsel.

Omdat het afspiegelingsbeginsel als erg ingewikkeld wordt ervaren zou de informatievoorziening van CWI omtrent afspiegeling ruimer moeten worden. Het afspiegelingsbeginsel is niet zo gemakkelijk toe te passen als het oude anciënniteitsbeginsel. Veel werkgevers weten niet goed wat de begrippen bedrijfsvestiging, unieke functie en uitwisselbare functies inhouden. Het is dus belangrijk dat CWI meer voorlichting gaat geven aan werkgevers maar ook aan werknemers zodat hun positie bij een aankomende personeelsinkrimping duidelijker wordt. Daarnaast is het belangrijk dat CWI duidelijk informatiemateriaal aanbiedt. Op de website van CWI staat de handleiding afspiegeling algemeen. Deze handleiding is voor de gemiddelde werkgever niet duidelijk en zou vereenvoudigd moeten worden. Daarnaast zouden de voorbeelden duidelijker kunnen worden omschreven. Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers meer bekend worden met het afspiegelingsbeginsel en dit niet meer als ingewikkeld ervaren.

- Richtlijnen om afwijking van het afspiegelingsbeginsel beter te controleren

CWI moet meer richtlijnen of beleidsregels krijgen om te kunnen controleren of een werkgever daadwerkelijk van het afspiegelingsbeginsel mag afwijken. Er zijn veel grijze gebieden zoals de begrippen unieke functie en uitwisselbare functies. Deze begrippen zijn heel vaag en geven de werkgever heel veel vrijheid om zelf te kiezen wie hij voor ontslag voordraagt. CWI heeft bijvoorbeeld vooralsnog onvoldoende kennis om op basis van functiewaarderingen te beoordelen of er al dan niet sprake is van uitwisselbare functies. Op basis van verschil in functieschaal kan bijvoorbeeld het vervallen van een categorie uitwisselbare functies worden aangenomen. Terwijl dit in de praktijk helemaal niet het geval hoeft te zijn. De werkgever heeft een grote ondernemersvrijheid en de taak van CWI is om te controleren of dat deze niet misbruikt wordt.

- Het onmisbaarheids criterium van artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit uitbreiden.

Er wordt vaak van het afspiegelingsbeginsel afgeweken omdat de werkgever zelf wil bepalen wie hij voor ontslag voordraagt. Werkgevers zouden graag de kennis, vaardigheden en het functioneren van werknemers bij het ontslag willen betrekken. Om hier aan tegemoet te komen kan artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit worden verruimd, zodat de werkgever in ieder geval de deskundigheid van een werknemer bij het ontslag kan betrekken. CWI moet hier streng op controleren zodat een werkgever de werknemer niet zomaar buiten het ontslag kan houden. Maar het moet voor een werkgever wel mogelijk worden om die werknemers in zijn onderneming te houden die bij een bedrijfseconomisch ontslag een meerwaarde hebben. Hierdoor worden werknemers gestimuleerd om hun best te blijven doen en zich te ontwikkelen, waardoor ze interessant blijven voor een werkgever. Vooral bij een bedrijfseconomisch ontslag is het voor ondernemingen belangrijk dat ze werknemers in dienst houden die van belang zijn voor de onderneming. Werknemers die meer deskundigheid in huis hebben dan andere werknemers moeten voorrang krijgen. In moeilijke tijden is een onderneming juist gebaat bij een goed functionerend team.

Daarnaast is het voor werknemers van belang dat ze zich blijven ontplooiën en ontwikkelen tijdens hun arbeidsleven. Als ze uiteindelijk beoordeeld worden voor hun bijdrage aan het bedrijf kan hun motivatie om te werken groeien en kunnen ze misschien ook bij andere bedrijven aan de slag na een reorganisatie. Doordat werknemers investeren in hun eigen ontwikkeling durven ze eerder de stap te nemen om bij een andere onderneming te gaan werken waar de arbeidsvoorwaarden beter kunnen zijn. Hierdoor wordt de arbeidsmarkt voor ondernemingen flexibeler. Werknemers blijven immers niet voor altijd bij een baas werken maar kunnen ook elders werkervaring opdoen.

Als werkgevers de deskundigheid van een werknemer bij het ontslag kunnen betrekken zal vaker een beroep worden gedaan op het afspiegelingsbeginsel.

- Regeling voor 55+ers

Op dit moment trekken veel ouderen aan het kortste eind omdat ze oververtegenwoordigd zijn in een onderneming. Omdat deze oudere werknemers moeilijk aan een nieuwe baan komen dient deze groep voorlopig te worden ontzien bij een bedrijfseconomisch ontslag. Vooral omdat bij de werknemers de gedachte heerst dat de zorgplicht van de werkgever toeneemt naarmate de werknemer langer in dienst is. Aan werknemers boven de 55 jaar moet een aparte bescherming worden gegeven die ervoor zorgt dat een oudere werknemer die echt moeilijk aan een andere baan komt wordt ontzien en er bijvoorbeeld iemand van een andere leeftijdscategorie wordt voorgedragen. Of de werkgever treft zelf een andere regeling met de werknemer. Hier moet wel sprake zijn van een zwaarwegend belang. Een hoge leeftijd alleen moet eigenlijk geen belemmering vormen voor het vinden van een nieuwe baan. Vooral omdat er nu meer ontslagen in deze leeftijdscategorie vallen kan enige bijzondere regeling van belang zijn. CWI moet dit wel streng controleren.

Literatuurlijst

Bij het maken van deze scriptie, is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

Boeken:

- I.P. Asscher-Vonk, *Arbeidswetgeving 2005/2006*, Den Haag: Kluwer 2005.
- I.P. Asscher-Vonk, *Arbeidswetgeving, 2006/2007*, Den Haag: Kluwer 2006.
- D.B. Baarda, M.P.M. de Goede & J. Teunissen, *Kwalitatief Onderzoek*, Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff 2005.
- M.H. Bastiaans e.a., *Leidraad voor juridische auteurs*, Deventer: Kluwer 2004.
- G.A. Diebels, *De Kleine Gids voor het Nederlandse arbeidsrecht 2008*,
- M.C.A. Hollants e.a., *Praktijkgids Arbeidsrecht*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2008.
- C.H.J. van Leeuwen e.a., *Arbeidsovereenkomst en ontslag 2006*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2006.
- C.H.J. van Leeuwen e.a., *Arbeidsovereenkomst en ontslag 2008*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2008.
- C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007.
- J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2007.
- N. Tursucu e.a., *Arbeid en sociale zekerheid consulentengids*, Utrecht: StimulanSZ 2008.
- P.M.H.J. van Grinsven & H.C. Geugjes, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2006.
- D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Sdu Uitgevers.

Brochures:

- CWI, *Ontslag om bedrijfseconomische redenen*, Amsterdam: CWI Communicatie 2007.
- CWI, *Ontslag om persoonlijke redenen*, Amsterdam: CWI Communicatie 2006.

Figuren:

Omslag

- CWI logo 1 < http://www.utrecht.nl/images/DSO/autovrijedag/Logo_CWI.jpg > 15 mei 2008.
- CWI logo 2 < http://www.cwinet.nl/Images/cwi_logo_tcm43-192.gif > 15 mei 2008.

Internet:

- www.arbeidsrechter.nl
- www.cgb.nl
- www.cpb.nl
- www.cwinet.nl
- www.overheid.nl
- www.stvda.nl
- www.szw.nl
- www.werk.nl

Jurisprudentie:

Hoge Raad

- HR 19 november 1948, NJ 1949, 86.
- HR 28 maart 1997, JAR 1997, 90.

Overig:

CWI Juridische Zaken, *Beleidsregels ontslagtaak CWI*, Zoetermeer: CWI oktober 2005.

Parlementaire stukken:

- Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48. (Motie van het lid Verburg c.s.).
- Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 87. (Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
- Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 2. (Voorstel van wet).
- Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 3. (Memorie van Toelichting).
- Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 4. (Advies Raad van State en nader rapport).
- Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 7. (Verslag).
- Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 8. (Nota naar aanleiding van het verslag).

- Kamerstukken II, 2005-2006, 30 370, nr. 17. (Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Rapporten:

- Centraal Planbureau, *Notitie Effecten versoepeling ontslagrecht en preventieprikkels*, Den Haag 13 januari 2006.
- Commissie Gelijke Behandeling, *Advies van de Commissie Gelijke Behandeling over de notitie van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake heroverweging van het last-in / first-out beginsel bij bedrijfseconomisch ontslag*, Utrecht 9 juli 2004.
- Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Advies aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid omtrent voorstellen lifo-beginsel*, Amsterdam 7 juni 2004.
- Centrale organisatie Werk en Inkomen, *Jaarverslag 2007 Bedrijfseenheid Juridische Zaken CWI*, Zoetermeer april 2008.
- Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/ Directie Arbeidsverhoudingen, *Ontslagstatistiek Jaarrapportage 2007*, Den Haag april 2008.
- Stichting van de Arbeid, *Advies inzake een heroverweging van de anciënniteitsregel bij bedrijfseconomische ontslag*, Den Haag 1 december 2004.

Staatscourant:

- Staatscourant 7 december 1998, nr. 238 / pag. 12. (Ontslagbesluit).
- Staatscourant 27 december 2001, nr. 249 / pag. 42. (Wijziging Ontslagbesluit).
- Staatscourant 15 maart 2002, nr. 53 / pag. 20. (Besluit werkgebieden CWI).
- Staatscourant 15 maart 2002, nr. 53 / pag. 23. (Reglement Ontslagadviescommissie CWI).
- Staatscourant 11 oktober 2002, nr. 196 / pag. 19. (Organisatiebesluit CWI).
- Staatscourant 11 maart 2003, nr. 49 / pag. 24. (Wijziging Ontslagbesluit i.v.m. ontslag van gedetacheerden).
- Staatscourant 1 juli 2003, nr. 123 / pag. 25. (Reglement Ontslagadviescommissie CWI 2003).
- Staatscourant 7 oktober 2005, nr. 195 / pag. 11. (Vaststelling beleidsregels Ontslagtaak CWI 2005).
- Staatscourant 13 december 2005, nr. 242 / pag. 24. (Wijziging van het Ontslagbesluit).
- Staatscourant 23 december 2005, nr. 250 / pag. 52. (Klachtenregeling CWI 2006).
- Staatscourant 28 februari 2006, nr. 42 / pag. 16. (Wijziging Regeling tot wijziging Ontslagbesluit).
- Staatscourant 28 februari 2006, nr. 42 / pag. 21. (Wijziging Besluit ontslagtaak CWI).
- Staatscourant 16 oktober 2007, nr. 200 / pag. 17. (Wijziging besluit beleidsregels ontslagtaak CWI).
- Staatscourant 20 februari 2008, nr. 36 / pag. 24. (Wijziging van het besluit werkgebieden CWI).

Afkortingenlijst

Awb: Algemene wet bestuursrecht
AI: Arbeidsinspectie
BBA: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
BW: Burgerlijk Wetboek
CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek
CGB: Commissie Gelijke Behandeling
CNV: Christelijk Nationaal Vakverbond
CPB: Centraal Planbureau
CWI: Centrale organisatie werk en inkomen
FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging
HR: Hoge Raad
IWI: Inspectie voor Werk en Inkomen
LTO-Nederland: Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland
MHP: Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel
MKB-Nederland: Midden- en Klein Bedrijf Nederland
OR: Ondernemingsraad
PB: Publicatieblad
STAR: Stichting van de Arbeid
Stb.: Staatsblad
Stcrt.: Staatscourant
SZW: Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministerie van)
SUWI: Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (Wet)
UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VNG: Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VNO-NCW: Verbond van Nederlandse Ondernemingen en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
WIA: Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet)
Wmco: Wet melding collectief ontslag
WSW: Wet Sociale Werkvoorziening
WW: Werkloosheidswet
WWB: Wet Werk en Bijstand

Bijlagen

Bijlage 1 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (Tekst geldende op: 20-05-2008)

Besluit van 5 oktober 1945, houdende vaststelling van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
Wij WILHELMINA, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz., enz., enz.
Op de voordracht van Onzen Minister van Sociale Zaken van 5 September 1945, n°. 4600, afdeling Arbeid II;
Overwegende, dat het wenschelijk is gebleken, in afwachting van het tot stand komen van een nadere wettelijke regeling, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (*Staatsblad* 1944, n°. E 52), laatstelijk gewijzigd bij Ons besluit van 29 December 1944 (*Staatsblad* n°. E 157), te herzien en opnieuw vast te stellen;
Den Raad van State gehoord (advies van 25 September 1945, n°. 16);
Gezien het nader rapport van Onzen voornoemden Minister van 2 October 1945, n°. 4827, afdeling Arbeid II;
Hebben goedgevonden en verstaan:

vast te stellen de navolgende bepalingen

Eerste titel Algemene Bepalingen

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a.** Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- b.** werknemer:
 - 1°.** de werknemer, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - 2°.** degene, die persoonlijk arbeid verricht voor een ander, tenzij hij dergelijke arbeid in de regel voor meer dan twee anderen verricht of hij zich door meer dan twee andere personen, niet zijnde zijn echtgenoot of geregistreerde partner of bij hem inwonende bloedverwanten of aanverwanten of pleegkinderen, laat bijstaan of deze arbeid voor hem slechts een bijkomstige werkzaamheid is;
- c.** werkgever:
 - 1°.** De werkgever, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - 2°.** de natuurlijke of rechtspersoon, voor wie de onder *b* sub 2°. genoemde arbeid wordt verricht;
- d.** arbeidsverhouding: de rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer;
- e.** loon: de vergoeding van de werkgever aan de werknemer ter zake van de arbeid;
- f.** dringende reden voor de werkgever: daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, welke ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren;
- g.** Centrale organisatie werk en inkomen: de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 2

1. Dit besluit is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van:

- a.** werknemers bij een publiekrechtelijk lichaam;
- b.** onderwijzend en docerend personeel, werkzaam aan onderwijsinrichtingen, staande onder beheer van een natuurlijk of rechtspersoon;
- c.** personen, die een geestelijk ambt bekleden;
- d.** de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat;

2. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel d, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

3. Onze Minister kan voorts bepalen, dat dit besluit of sommige artikelen van dit besluit niet van toepassing zijn op de arbeidsverhouding van door hem aangewezen werknemers of groepen van werknemers.

Artikel 3

Voor zover in dit besluit wordt afgeweken van bestaande wetten en verordeningen, daaronder begrepen de afdelingen 1 tot en met 9 van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsgeschiedenwet 1923, de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend

verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, is dit besluit van kracht, zolang een nadere wettelijke regeling niet tot stand is gekomen.

Tweede titel Van het aangaan en het beëindigen der arbeidsverhouding en daarmee verband houdende onderwerpen

Artikel 4 [Vervallen per 01-01-1991]

Artikel 5 [Vervallen per 20-10-1960]

Artikel 6

1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen.
2. De werkgever behoeft deze toestemming niet:
 - a. indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de werknemer;
 - b. tijdens de proeftijd;
 - c. indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.
3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot de toestemming als bedoeld in het eerste lid.
4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort de Centrale organisatie werk en inkomen vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.
5. Onze Minister kan de Centrale organisatie werk en inkomen aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van de bevoegdheid tot het verlenen van toestemming als bedoeld in het eerste lid. Hij treedt daarbij niet in de besluitvorming in individuele gevallen.
6. Bij ministeriële regeling kunnen voorzieningen worden getroffen voor het geval de Centrale organisatie werk en inkomen zijn uit dit artikel voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomt.
7. De Centrale organisatie werk en inkomen brengt aan Onze Minister verslag uit over de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend. Bij ministeriële regeling worden hieromtrent nadere regels gesteld.
8. De Centrale organisatie werk en inkomen is verplicht aan Onze Minister desgevraagd binnen een daartoe gestelde termijn en op de aangegeven wijze kosteloos alle opgaven te verstrekken betreffende de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend.
9. Van het eerste lid kan bij ministeriële regeling voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing of vrijstelling worden verleend.
10. Tegen beslissingen van de Centrale organisatie werk en inkomen inzake het verlenen van toestemming op grond van het eerste lid staat geen beroep open bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.

Artikel 7 [Vervallen per 01-01-1991]

Artikel 8

1. Het is de werkgever verboden de werktijd van de werknemer op minder dan 48 uur per week te stellen of gesteld te houden.
2. Het bepaalde in het vorige lid geldt niet:
 - a. ten aanzien van die werknemers, voor wier werkzaamheden de normale werktijd vóór 10 mei 1940 op een geringer aantal uren per week placht te zijn, vastgesteld, zoals voor steenhouwers, kantoorbedienden, avondboekhouders, schoonmaaksters, stokers van centrale verwarmingen en dergelijke personen, mits hun loon als gevolg der werktijdverkorting niet daalt beneden het gebruikelijke bedrag;

- b. ten aanzien van die werknemers, wier week- maandloon op een vast bedrag is vastgesteld en niet daaronder daalt bij de werktijdverkorting;
 - c. voor de tijd, gedurende welke een door Onze Minister goedgekeurde wachtgeldregeling, als bedoeld in artikel 10, van kracht is, ten aanzien van de onder die wachtgeldregeling vallende werknemers.
- 3. Van het bepaalde in het eerste lid kan voorts door of vanwege Onze Minister voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing worden verleend.

Artikel 9

- 1. Een opzegging zonder de op grond van artikel 6 vereiste toestemming is vernietigbaar.
- 2. Handelingen in strijd met artikel 8, eerste lid, zijn vernietigbaar.
- 3. De werknemer kan gedurende zes maanden een beroep op deze is vernietigbaar.

Artikel 10

- 1. De werkgever, die ten gevolge van tijdelijke stilstand van of slapte in de onderneming niet voldoende werkgelegenheid voor zijn werknemers heeft, kan een wachtgeldregeling voor hen treffen. Deze wachtgeldregeling behoeft de toestemming van Onze Minister. In de kosten van de wachtgeldregeling kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden van Overheidswege een tegemoetkoming worden verleend.
- 2. Ter uitvoering van het bepaalde in het vorige lid worden door Onze Minister nadere bepalingen vastgesteld.

Derde titel Van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden

Artikel 11 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 12 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 13 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 14 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 15 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 16 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 17 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 18 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 19 [Vervallen per 20-04-1970]

Artikel 20 [Vervallen per 20-04-1970]

Vierde titel Strafbepalingen

Artikel 21 [Vervallen per 01-05-1951]

Artikel 22 [Vervallen per 01-05-1951]

Artikel 23 [Vervallen per 01-05-1951]

Artikel 24 [Vervallen per 01-05-1951]

Artikel 25 [Vervallen per 01-05-1951]

Artikel 26 [Vervallen per 01-05-1951]

Artikel 27 [Vervallen per 01-01-1999]

Artikel 28 [Vervallen per 01-05-1951]

Artikel 29 [Vervallen per 01-05-1951]

Vijfde titel Slotbepalingen

Artikel 30

Burgerlijke rechtsvorderingen van werkgevers of werknemers, welke voortvloeien uit niet-naleving van het bepaalde bij of krachtens dit besluit, worden geacht betrekkelijk te zijn tot een arbeidsovereenkomst. De artikelen 131 en 241 van Boek 2 (Rechtspersonen) van het Burgerlijk Wetboek blijven echter op deze vorderingen van toepassing.

Artikel 31 [Vervallen per 01-01-1991]

Artikel 32

Onze Minister kan bevoegdheden, welke krachtens dit besluit aan hem of aan de Centrale organisatie werk en inkomen toekomen, overdragen aan organisaties uit het bedrijfsleven.

Artikel 33

1. Dit besluit, ten aanzien waarvan de bevoegdheid, bedoeld in artikel 9, tweede lid, van het Besluit op den bijonderen staat van beleg niet kan worden uitgeoefend, treedt in werking met ingang van 15 oktober 1945.
2. Met ingang van die datum vervalt het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (Besluit van 17 juli 1944, *Staatsblad* no. E 52, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 29 december 1944, *Staatsblad* no. E 157). Dit besluit kan worden aangehaald onder de titel: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

Onze Minister van Sociale Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit, dat in het *Staatsblad* zal worden geplaatst en waarvan afschrift zal worden gezonden aan den Raad van State.

's-Gravenhage, den 5den October 1945

WILHELMINA.

De Minister van Sociale Zaken,
W. DREES.

Uitgegeven den achtsten October 1945.
De Minister van Justitie,
KOLFSCHOTEN.

Bijlage 2 Ontslagbesluit

Ontslagbesluit (Tekst geldend op: 20-05-2008)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en artikel 1, onder d, van de Wet melding collectief ontslag;

Gezien de adviezen van de Stichting van de Arbeid inzake aanpassing van de preventieve ontslagtoets van 29 mei 1995 (Publicatienr. 3/95), van 3 juni 1997 (S.A.97.13584/Ha) inzake anciënniteit bij projectgebonden activiteiten en van 11 november 1998 (S.A. 98.25147/Ha) inzake uitzendrelaties;

Besluit:

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Centrale organisatie werk en inkomen: de Centrale organisatie werk en inkomen, bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. werkgever, werknemer en arbeidsverhouding: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1, onderdelen b tot en met d, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
- c. Ontslagadviescommissie: de vertegenwoordigers van de voor de toepassing van artikel 6, vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen;
- d. Arbeidsinspectie: de bevoegde directeur van het regionaal kantoor van de Arbeidsinspectie, bedoeld in artikel 5 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit Arbeidsinspectie 2002;
- e. Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 1:2 [Vervallen per 17-03-2002]

Artikel 1:3

1. Het werkgebied, bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet melding collectief ontslag is gelijk aan een district, vastgesteld krachtens artikel 24 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen een melding van een collectief ontslag ontvangt, zendt hij hiervan een afschrift, vergezeld van een rapport waarin de gemelde gegevens en verdere bijzonderheden zijn samengevat, toe aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

§ 2. De procedure

Artikel 2:1

Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door de Centrale organisatie werk en inkomen, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Artikel 2:2

1. Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Centrale organisatie werk en inkomen de werknemer hiervan onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek schriftelijk mededeling en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na deze mededeling verweer te voeren.

2. Na ontvangst van het verweer kan de Centrale organisatie werk en inkomen achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.
3. De in het eerste en tweede lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.
4. Indien de werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, worden deze gegevens niet in beschouwing genomen bij de beoordeling van het verzoek en per omgaande teruggezonden.

Artikel 2:3

1. Indien aannemelijk is dat een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verband houdt met de arbeidsomstandigheden kan de Centrale organisatie werk en inkomen de Arbeidsinspectie verzoeken een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemer in te stellen.
2. Binnen twee weken na ontvangst van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, zendt de Arbeidsinspectie de Centrale organisatie werk en inkomen een rapport toe waarin de resultaten van het onderzoek zijn opgenomen.
3. De Centrale organisatie werk en inkomen kan de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het rapport naar voren te brengen.

Artikel 2:4

Indien een advies als bedoeld in artikel 5:2 is uitgebracht kan de Centrale organisatie werk en inkomen de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het advies naar voren te brengen.

Artikel 2:5

Na ontvangst van het in artikel 2:2, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 2:2, tweede lid, artikel 2:3, derde lid, of artikel 2:4 naar voren hebben gebracht, zendt de Centrale organisatie werk en inkomen een afschrift van het verzoek om toestemming en van de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de Ontslagadviescommissie.

Artikel 2:6 [Vervallen per 01-01-2007]

Artikel 2:7

- a. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verleent, bepaalt hij daarbij gedurende welke termijn de toestemming geldt. Deze termijn, welke begint te lopen vanaf de bekendmaking van de toestemming, wordt op ten hoogste acht weken gesteld.
- b. Behoudens de in artikel 4:5 genoemde voorwaarde kunnen aan de beslissing inzake het verlenen van toestemming geen voorwaarden worden verbonden.

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

De Centrale organisatie werk en inkomen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden.

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1

1. In geval van redenen van bedrijfseconomische aard moet de werkgever aannemelijk maken dat op grond hiervan een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De eerste volzin is niet van toepassing indien bij het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, vierde lid van de Wet melding collectief ontslag is gevoegd dat de door de werkgever aangevoerde redenen leiden tot het vervallen van het door werkgever voorgestelde aantal arbeidsplaatsen.
2. De Centrale organisatie werk en inkomen verleent toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.
3. Indien een uitzendwerkgever als bedoeld in Bijlage B een verzoek om toestemming tot opzegging van een arbeidsverhouding doet op grond van bedrijfseconomische redenen wordt bij de beoordeling van die redenen tevens die bijlage in acht genomen.

Artikel 4:2

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.
2. In afwijking van het eerste lid is op een verzoek om toestemming tot opzegging van overeenkomst in de schoonmaaksector bijlage A en van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bijlage B bij deze regeling van toepassing.
3. 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 de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing laten.
4. 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 de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.
5. De Centrale organisatie werk en inkomen kan toestemming weigeren ten aanzien van een werknemer die overeenkomstig het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt, indien deze werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.

Artikel 4:3

De Centrale organisatie werk en inkomen weigert toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding indien het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen groter is dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat dit onvermijdelijk is.

Artikel 4:4

1. Indien toepassing van de artikelen 4:1 en 4:2 er toe leidt dat een of meer werknemers met een arbeidshandicap voor ontslag in aanmerking komen, kan toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan artikel 5:2, eerste lid onder b, en tweede lid.
2. Als werknemers met een arbeidshandicap, bedoeld in het eerste lid, worden aangemerkt werknemers:

- a. die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte zijn aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;
- b. met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
- c. waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of
- d. die bij ziekte recht hebben op ziekgeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

Artikel 4:5

Indien de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding wegens bedrijfseconomische redenen verleent, kan hij aan zijn toestemming de voorwaarde verbinden dat de werkgever binnen 26 weken na de bekendmaking van die toestemming geen werknemer in dienst zal nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij degene voor wie de toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding wordt verleend, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten.

§ 5. Ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen

Artikel 5:1

1. Indien de werkgever als grond voor de opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend indien:
 - a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en
 - b. is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer, en
 - c. de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren, en
 - d. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.
2. Met betrekking tot de vaststelling, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b wint de Centrale organisatie werk en inkomen, voorzover het verzoek om toestemming een werknemer met een arbeidshandicap als bedoeld in artikel 4:4, tweede lid, betreft, alvorens een beslissing te nemen, het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
3. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer de bedongen arbeid niet wil verrichten met een beroep op ernstig gewetensbezwaar, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend indien de werkgever redelijkerwijs geen mogelijkheid heeft om de werknemer een aangepaste dan wel andere functie aan te bieden.
4. Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Indien het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ziet op de op grond van artikel 7:660a van het Burgerlijk Wetboek op hem rustende verplichtingen, neemt de Centrale organisatie werk en inkomen in zijn besluitvorming een daarop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen mede in beschouwing.
5. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen de werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, wordt de toestemming op die grond slechts verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie, al dan niet door middel van overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is.

Artikel 5:2

1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:
 - a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en
 - b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.
2. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen dat voor zijn besluitvorming in het kader van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond noodzakelijk acht, wint hij het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of de mogelijkheid, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht.

§ 6. Bijzondere groepen

Artikel 6:1

1. In geval van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van een werknemer die optreedt of minder dan twee jaar geleden is opgetreden als vertegenwoordiger bij de uitvoering van pré-akkoorden als bedoeld in artikel 13 van de Europese Richtlijn EU 94/45, kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat het voorgenomen ontslag geen verband houdt met de activiteiten van de werknemer bij de uitvoering van de pré-akkoorden.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op een werknemer die activiteiten verricht of minder dan twee jaar geleden heeft verricht ten behoeve van de oprichting van een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging.

§ 7. Overige bepalingen

Artikel 7:1

Bij de toepassing van de artikelen 4:1 tot en met 5:2 besteedt de Centrale organisatie werk en inkomen extra aandacht aan het tegengaan van discriminatie.

§ 8. Slotbepalingen

Artikel 8:1

Het Delegatiebesluit 1993 wordt ingetrokken.

Artikel 8:2

Deze regeling treedt in werking met ingang van het tijdstip waarop het bij Koninklijke boodschap van 7 maart 1997 ingediende voorstel van wet tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid) (Stb. 1998, 300) in werking treedt.

Artikel 8:3

Deze regeling wordt aangehaald als: Ontslagbesluit.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

's-Gravenhage,, 7 december 1998.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

K.G. de Vries.

Bijlage A

Titel: Ontslagen in het Schoonmaakbedrijf

Gelet op de bijzondere aard van de dienstverlening van het schoonmaakbedrijf worden ingeval van ontslag wegens beëindiging of inkrimping van een project werknemers voor ontslag in aanmerking gebracht met toepassing van artikel 4:2, eerste lid, met dien verstande dat daarbij niet wordt uitgegaan van de bedrijfsvestiging maar van die ploegen binnen de bedrijfsvestiging,

- die korter dan één jaar te rekenen vanaf de startdatum van het project samenwerken;
- waarbinnen in het voorafgaande jaar méér dan eens de samenstelling is gewijzigd, anders dan bijvoorbeeld ten gevolge van inval of uitval wegens ziekte, vakantie, promotie, opleiding of ontslag van een werknemer.

Voor deze afwijkmogelijkheid is gekozen omdat bij één vestiging van een schoonmaakbedrijf meerdere schoonmaakprojecten kunnen zijn aanbesteed en een strikte toepassing van artikel 4:2, eerste lid, per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging tot onredelijke resultaten kan leiden. Dit zou er onder meer toe kunnen leiden dat werknemers met een uitwisselbare functie, werkzaam in het kader van een ander project, op grond van een kortere diensttijd ontslagen zouden moeten worden, hoewel het project, waarin zij werken - vaak al lange tijd in een vaste ploeg - niet wordt beëindigd.

Voor de betrokken werknemers, die vaak al lange tijd in één ploeg werkzaam zijn, is het ontslag in zo'n geval veelal onbegrijpelijk, omdat het project waar zij werkzaam zijn niet wordt beëindigd.

De herindeling van bestaande ploegen, die hiervan noodzakelijkerwijs het gevolg zou zijn, zou voor werkgevers een groot probleem vormen, omdat

- ten gevolge van de looptijd (gemiddeld 3 jaar) van de projecten vrij frequent opnieuw een indeling van ploegen gemaakt moet worden;
- de veelvuldige herindelingen de kwaliteit van de dienstverlening in gevaar zou kunnen brengen;
- opdrachtgevers in de praktijk veel waarde blijken te hechten aan een vaste ploeg schoonmakers, waarin zij vertrouwen hebben.

Bijlage B

Titel: Ontslagen in de Uitzendsector

In geval van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding vanwege bedrijfseconomische redenen, dat is ingediend door een uitzendwerkgever, is deze bijlage van toepassing. Onder uitzendwerkgever wordt in deze bijlage verstaan de werkgever (natuurlijke persoon of rechtspersoon) - die als doelstelling heeft om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden (opdrachtgevers) om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen (hetgeen kan blijken uit de statuten van de werkgever-rechtspersoon dan wel uit andere feiten of omstandigheden zoals het openstellen van de mogelijkheid tot inschrijving door werkzoekenden); én

- wiens premieplichtige loonsom op jaarbasis voor ten minste 50% wordt gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:690 BW (onder andere conform het Besluit indeling uitzendbedrijven van 6 oktober 1999 als vermeld in de Stcrt. 2000, nr. 49).

Indien de werkgever aan deze twee criteria voldoet zijn de ontslagregels in deze bijlage van toepassing ten aanzien van werknemers met wie uitdrukkelijk is overeengekomen dat zij uitsluitend en voor de volledige bedongen arbeidsduur onder toezicht en leiding van een derde werkzaam zullen zijn. Daarbij worden korte perioden waarin deze werknemers ter vermijding van leegloopkosten eventueel anderszins werkzaam zijn buiten beschouwing gelaten. Een dergelijk ontslag voor een of meer werknemers moet aannemelijk worden gemaakt aan de hand van bescheiden, waaruit blijkt dat de inleenopdracht is komen te vervallen en herplaatsingsmogelijkheden ontbreken.

Voor de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden is de actuele situatie relevant en worden de herplaatsingsinspanningen door de werkgever - afhankelijk van de periode dat een werknemer heeft gewerkt - gepleegd in een periode van 1, 3 of 4 maanden, te rekenen vanaf het moment dat inleenopdracht is komen te vervallen. Indien de werknemer korter dan 5 jaar heeft gewerkt spant werkgever zich tenminste 1 maand in om de werknemer(s) te herplaatsen, bij een arbeidsverleden van 5 tot 10 jaar voor een periode van tenminste 3 maanden en indien een werknemer meer dan 10 jaar heeft gewerkt gedurende een periode van tenminste 4

maanden. Het spreekt voor zich, dat de Centrale organisatie werk en inkomen genoemde termijnen buiten beschouwing kan laten, indien hierdoor de werkgelegenheid van de overige werknemers in gevaar zou worden gebracht.

Bij aanwezige herplaatsingsmogelijkheden neemt werkgever voor het doen van een aanbod de volgorde van de opgebouwde diensttijd van de met ontslag bedreigde werknemers zoveel mogelijk in acht.

Gelet op het specifieke, driezijdige karakter van de uitzendrelatie, waarbij het inbreken in een lopende uitzendrelatie onder omstandigheden op gespannen voet kan komen te staan met het genoemde bijzondere karakter van de uitzendsector, worden ingeval van ontslag wegens beëindiging van een inleenopdracht werknemers voor ontslag in aanmerking gebracht met toepassing van artikel 4:2, eerste lid, met dien verstande dat daarbij niet wordt uitgegaan van alle inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging maar slechts van

- de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het inleenbedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was, en

- de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere inleenbedrijven per inleenbedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies.

Van de inleenopdrachten bij andere inleenbedrijven blijven in ieder geval die inleenopdrachten buiten beschouwing waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt, te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht voor de voor ontslag voorgedragen werknemer(s) is komen te vervallen.

Voor deze beperking van het toepassingsgebied van artikel 4:2, eerste lid, is gekozen, omdat op deze wijze lopende uitzendrelaties op grond van uitzendopdrachten bij andere inleenbedrijven dan degene waarbij de werkzaamheden komen te vervallen zo min mogelijk behoeven te worden doorkruist.

Bij de toepassing van artikel 4:2, eerste lid, wordt uitgegaan van het moment waarop de betreffende inleenopdracht en dus de uitzendarbeid voor de betrokken werknemer(s) is komen te vervallen.

Afwijking van artikel 4:2, eerste lid, is mogelijk op grond van artikel 4:2, derde, vierde en vijfde lid.

Bijlage C [Vervallen per 01-03-2006]

Bijlage 3 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Geweigerd/ onthouden

Dossiernummer	Aantal personen voorgedragen voor ontslag	Reden weigering/ onthouding
2007000074-KM	4	Niet vast komen te staan bedrijfsactiviteiten worden gestaakt.
2007000118-FS	1	Niet vast komen te staan bedrijfsactiviteiten worden gestaakt.
2007000165-RK	2	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000186-RK	2	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000192-RK	4	Niet duidelijk of functie wel is komen te vervallen.
2007000200-KM	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000211-AD	1	Niet duidelijk afspiegeling juist toegepast + oudere werknemer.
2007000251-RK	2	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000255-FS (s)	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000285-TB	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000286-TB	2	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000332-RK	5	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000333-RK	2	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000339-RK	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000349-FS	3	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000359-RK	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000360-RK	2	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000361-RK	1	Te veel werknemers voor ontslag voorgedragen.
2007000426-TB	2	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007000453-AD	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000474-TB	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000489-RK	3	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000490-RK	2	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000512-RK	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000486-RK	5	Uitwisselbare functie waardoor afspiegelingsbeginsel niet juist is toegepast.
2007000487-RK	6	Twijfel functies uitwisselbaar en daardoor afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000488-RK	2	Twijfel functies uitwisselbaar en daardoor afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000654-AD	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007000687-FS	4	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007000851-FS	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast + oudere werknemer.
2007000857-TB	1	Uitwisselbare functie waardoor afspiegelingsbeginsel niet juist is toegepast.
2007000894-FS	2	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007000898-KM	1	Arbeidsvoorwaardelijk geschil, geen bedrijfseconomische redenen.
2007000922-AD	3	Werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt herplaatsing onmogelijk.
2007000958-RK	2	Twijfel functies uitwisselbaar en daardoor afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.

2007000987-AD	1	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007000995-TB	2	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007000998-TB	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007001001-MP	1	Werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt herplaatsing onmogelijk.
2007001051-TB	1	Twijfel functies uitwisselbaar en daardoor afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007001087-MP	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007001135-RK	3	Twijfel functies uitwisselbaar en daardoor afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007001185-MW	1	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007001190-KM	1	Aantal werknemers voorgedragen voor ontslag is groter van aantal vervallen arbeidsplaatsen.
2007001218-FS	1	Werkgever onvoldoende herplaatsingsinspanning verricht.
2007001238-FS	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007001251-WC	1	Kantonrechter arbeidsovereenkomst ontbonden.
2007001252-WC	1	Kantonrechter arbeidsovereenkomst ontbonden.
2007001288-AD	1	Arbeidsovereenkomst eindigde van rechtswege 1 maand later dan einde met CWI vergunning.
2007001312-MW	1	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007001315-RK	3	Twijfel functies uitwisselbaar en daardoor afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007001321-KM	1	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007001375-FS	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
2007001389-KM	1	Bedrijfseconomische noodzaak onvoldoende aannemelijk geworden.
2007001506-MP	1	Afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast.
Totaal:	105	

Bijlage 4 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Ingetrokken

Dossiernummer	Aantal personen voorgedragen voor ontslag	Reden intrekking
2007000004-WC	1	Reden onbekend, werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000015-TB	1	Reden onbekend, werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000023-TB	3	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000033-TB (s)	2	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000037-RK	3	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000038-WC	1	Reden onbekend, werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000052-WC	3	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000064-AD	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000084-TB	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000088-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000104-WG	3	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000117-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000119-KM	2	Werknemers andere functie binnen bedrijf aanvaard.
2007000132-AD	5	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000144-FS	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007000147-KM	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000149-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000158-AD	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000160-KM	7	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000165-RK	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000183-TB	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000200-KM	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000209-KM	6	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000213-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000221-KM	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000226-AD	3	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000227-AD	4	Werkgever aanvraag ingetrokken door tijdelijk contract werknemers.
2007000252-WC	2	Werknemer op staande voet ontslagen, werknemer andere baan aanvaard.
2007000254-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000269-KM	2	Werkgever aanvraag ingetrokken wegens wijziging contract.
2007000275-KM	3	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000286-FS	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000304-AD	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000314-RK	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000323-FS	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000331-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000335-FS	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000350-RK	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000361-RK	2	Werknemer andere baan aanvaard, werknemer met prepensioen.
2007000375-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000421-FS	1	Werknemer andere baan aanvaard.

2007000425-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000431-KM	3	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000436-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000489-RK	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000498-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000504-KM	4	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000529-AD	1	Werknemer andere baan.
2007000534-TB	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007000548-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000552-WC	1	Partijen in onderling overleg een en ander overeengekomen.
2007000654-AD	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007000558-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken na onthouding door CWI.
2007000562-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000570-TB (s)	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000597-WC	4	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000650-AD	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007000658-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000671-KM	1	Reden onbekend.
2007000667-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000668-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000681-MP (u)	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000684-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken wegens ziekte werknemer.
2007000693-FS	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000695-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken wegens opzegverbod.
2007000698-MP	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000699-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000707-AD	1	Werkgever aanvraag ingetrokken wegens een opzegverbod.
2007000763-TB	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007000771-FS	1	Reden onbekend.
2007000775-AD	1	Reden onbekend.
2007000781-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000788-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000794-FS	4	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000808-TB	2	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000835-AD	4	Werkgever aanvraag ingetrokken wegens een opzegverbod.
2007000857-TB	5	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000866-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000867-KM	6	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000868-FS	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000871-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000874-AD	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000875-WC	1	Reden onbekend.
2007000879-WG	1	Reden onbekend.
2007000902-WG	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007000903-AD	2	Reden onbekend.
2007000922-AD	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000938-KM	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007000978-AD	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007000995-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.

2007001007-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001028-MW (s)	3	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001032-MP	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001045-WC	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001046-MW	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001087-MP	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001114-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001122-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001133-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001135-RK	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001141-MW	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001165-RK	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001166-RK	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001203-KM	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001204-MW	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001207-WC	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001220-MW	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001315-RK	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001316-WG	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001320-TB	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001334-AD	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001339-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001343-MP	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001381-WG	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001398-WG	2	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001420-TB	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001428-FS	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001429-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001430-WC (s)	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001433-FS	1	Werknemer andere baan aanvaard.
2007001437-WC (s)	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001442-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001443-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001457-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001464-KM	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001465-KM	1	Partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar.
2007001474-MW	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001475-MW	3	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001476-KM	2	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001487-TB	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001492-MW	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001493-FS	1	Reden onbekend.
2007001528-AD (u)	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
2007001544-KM	1	Werkgever aanvraag ingetrokken.
Totaal:	209	

Bijlage 5 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Niet in behandeling

Dossiernummer	Aantal personen voorgedragen voor ontslag	Reden niet in behandeling
2007000048-AD	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000058-WG	1	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000083-FS	1	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000114-RK	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000148-KM	2	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000159-FS	3	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000337-KM	2	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000352-RK	3	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000393-AD	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000457-RK	2	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000550-KM (s)	3	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000553-WC (s)	2	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000559-AD	2	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000568-KM	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000588-TB	29	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000646-AD	3	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000701-AD (s)	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000731-KM	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000811-FS	2	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007000830-KM	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000853-TB	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000967-MW	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007000969-FS	5	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007001039-AD	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001054-MW	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001091-MP	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001167-MW	17	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001205-MW	5	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007001210-FS	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
20070001284-WG	1	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007001349-TB	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever

		aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001350-TB	1	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007001361-MP	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001374-AD	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001406-WG	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001408-FS	4	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
2007001440-KM	3	Aanvraag bij verkeerd werkgebied ingediend.
2007001492-MW	1	CWI aanvraag niet behandeling, werkgever aanvullende informatie niet tijdig verstrekt.
Totaal:	109	

Bijlage 6 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen gedeelte categorie uitwisselbare functies

Dossiernummer	Omvang personeelsbestand	Aantal werknemers in categorie uitwisselbare plaatsen en aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen.	Ontslagen in leeftijdscategorie met toepassing afspiegelingsbeginsel	M/V	Beroep op artikel 4:2 lid 4 Ontslagbesluit	Ontslagen in leeftijdscategorie met toepassing anciënniteitbeginsel	M/V
2007000023-TB	20-50 (23)	2-1 5-1	15-25 25-35 1 35-45 1 45-55 55+	2M	1	15-25 25-35 2 35-45 45-55 55+	2M
2007000029-KM	1-20 (18)	10-6	15-25 1 25-35 1 35-45 1 45-55 2 55+ 1	6V		15-25 2 25-35 1 35-45 2 45-55 1 55+	6V
2007000036-TB (s)	100+	2-1	15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1V		15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1V
2007000056-WG	1-20 (19)	2-1	15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1M		15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1M
2007000069-WC (s)	1-20 (4)	3-2	15-25 25-35 35-45 45-55 2 55+	2M		15-25 25-35 35-45 45-55 2 55+	2M
2007000115-RK	100+	22-2 6-2 7-1 8-3	15-25 25-35 35-45 3 45-55 4	6M 2V		15-25 25-35 35-45 5 45-55 3	5M 3V

			55+ 1			55+	
2007000144-FC	50-100 (91)	3-1 6-1 10-1	15-25 25-35 35-45 1 45-55 1 55+ 1	1M 2V		15-25 25-35 1 35-45 1 45-55 55+ 1	1M 2V
2007000180-FC	20-50 (49)	4-1	15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1V		15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1V
2007000186-RK	100+	8-2	15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+ 1	1M 1V		15-25 25-35 35-45 2 45-55 55+	2V
2007000192-RK	100+	10-3 29-3 3-2	15-25 25-35 35-45 45-55 5 55+ 3	6M 2V		15-25 25-35 1 35-45 2 45-55 5 55+	6M 2V
2007000256-WG	1-20 (7)	6-1	15-25 1 25-35 35-45 45-55 55+	1V		15-25 1 25-35 35-45 45-55 55+	1V
2007000314-RK	100+	10-7 7-2	15-25 25-35 35-45 3 45-55 2 55+ 4	7M 2V	1	15-25 25-35 35-45 5 45-55 1 55+ 3	5M 4V
2007000322-FS (s)	1-20 (14)	5-4	15-25 25-35 35-45 1 45-55 2 55+ 1	4V		15-25 25-35 35-45 1 45-55 2 55+ 1	4V

2007000343-AD	50-100 (61)	6-1	15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1V		15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1V
2007000351-RK	100+	2-1	15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M		15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M
2007000361-RK	100+	6-2	15-25 25-35 35-45 45-55 2 55+	2M		15-25 25-35 35-45 45-55 2 55+	2M
2007000386-FS	1-20 (4)	3-1	15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1V		15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1V
2007000496-AD	20-50 (39)	11-1	15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1M		15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1M
2007000620-RK	100+	2-1	15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1V		15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1V
2007000653-FC	1-20 (10)	2-1	15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1M		15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1M
2007000691-WC	1-20 (7)	2-1	15-25	1M		15-25	1M

			25-35 1 35-45 45-55 55+			25-35 1 35-45 45-55 55+	
2007000694-AD	1-20 (3)	2-1	15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1V		15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1V
2007000745-WC	1-20 (14)	4-1	15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M		15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M
2007000654-AD	1-20 (13)	3-2	15-25 25-35 35-45 1 45-55 1 55+	2V		15-25 25-35 35-45 45-55 2 55+	2V
2007000582-AD	1-20 (10)	2-1	15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1V		15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1V
2007000634-AD	1-20 (3)	3-1	15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1V		15-25 1 25-35 35-45 45-55 55+	1V
2007000649-AD	1-20 (4)	3-1	15-25 25-35 35-45 45-55 55+ 1	1M		15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1M
2007000674-FS	1-20 (5)	3-1	15-25 1 25-35	1V		15-25 1 25-35	1V

			35-45 45-55 55+			35-45 45-55 55+	
2007000728-TB	1-20 (6)	3-2	15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+ 1	2M		15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+ 1	2M
2007000890-TB	1-20 (4)	2-1	15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M		15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M
2007001016-TB	1-20 (4)	2-1	15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1M		15-25 25-35 35-45 45-55 1 55+	1M
2007001033-MW	1-20 (3)	2-1	15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1M		15-25 25-35 1 35-45 45-55 55+	1M
200700987-AD	1-20 (10)	5-1 3-2	15-25 25-35 35-45 1 45-55 2 55+	2M 1V		15-25 25-35 1 35-45 1 45-55 1 55+	2M 1V
2007001212-MW	1-20 (6)	2-1	15-25 25-35 35-45 45-55 55+ 1	1M		15-25 25-35 35-45 45-55 55+ 1	1M
2007001395-TB	1-20 (3)	2-1	15-25 25-35 35-45	1V		15-25 25-35 35-45	1V

			45-55 1 55+			45-55 1 55+	
2007001493-KM	1-20 (3)	2-1	15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M		15-25 25-35 35-45 1 45-55 55+	1M
Totaal:		76				76	

Bijlage 7 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Vervallen van unieke functie of gehele categorie uitwisselbare functies

Dossiernummer	Aantal personen voorgedragen voor ontslag	Bijzonderheden
2007000007-AD	2	
2007000014-TB	1	
2007000016-RK	8	
2007000022-WG	1	
2007000044-TB	1	
2007000054-TB (s)	1	
2007000056/0001-WG	1	
2007000073-RK	2	
2007000077-WG	1	
2007000084-TB	3	
2007000091-MP	1	
2007000096-KM	2	
2007000102-WC	1	
2007000123-MP	2	
2007000124-WG	1	
2007000135-FS	1	
2007000143-WG	4	
2007000144-FS	3	
2007000153-WC	2	
2007000157-RK	2	
2007000164-RK	1	
2007000165-RK	12	
2007000168-WG	2	
2007000170-WG	1	
2007000180-FC	1	
2007000186-RK	3	
2007000187-AB (s)	2	
2007000191-WC (s)	2	
2007000192-RK	2	
2007000193-AD (s)	2	
2007000216-AD	1	
2007000217-AD	1	
2007000226-AD	6	
2007000233-TB (s)	1	
2007000240-TB	1	
2007000241-WG	1	
2007000242-WC	1	
2007000243-MP	1	
2007000251-RK	3	
2007000254-MP	1	
2007000260-KM	1	
2007000266-WG	1	
2007000281-TB	1	
2007000285-WG	1	
2007000293-WC	1	
2007000314-MP	2	
2007000326-KM	1	
2007000335-TB (s)	2	
2007000351-RK	1	

2007000354-MW	1	
2007000361-WG	1	
2007000362-MP	1	
2007000367-FS	1	
2007000372-FS	2	
2007000374-MP	1	
2007000385-WG	1	
2007000387-FS (s)	1	
2007000388-MW	1	
2007000406-WC (s)	3	
2007000413-WC	2	
2007000414-FS	3	
2007000418-TB	1	
2007000421-FS	2	
2007000427-AD	1	
2007000441-WC	1	
2007000442-WC	1	
2007000443-WC	1	
2007000451-AD (s)	1	
2007000462-KM	1	
2007000463-TB	1	
2007000468-TB	2	
2007000479-AD	1	
2007000480-KM	1	
2007000493-RK	1	
2007000497-AD	1	
2007000499-TB	1	
2007000502-TB	1	
2007000506-TB	3	
2007000508-TB	1	
2007000512-RK	1	
2007000513-RK	1	
2007000520-FS	5	
2007000521-AD (u)	1	
2007000529-AD	2	
2007000532-WG (s)	1	
2007000535-WC	1	
2007000543-WC	1	
2007000549-TB	1	
2007000555-AD	1	
2007000557-TB	1	
2007000567-FS	1	
2007000576-FS	1	
2007000581-RK	2	
2007000582-AD	1	
2007000583-KM	2	
2007000589-AD	1	
2007000596-RK	2	
2007000600-KM	15	Gedeeltelijk verval
2007000601-TB	1	
2007000602-TB (s)	1	
2007000617-FS (s)	2	
2007000624-KM (s)	1	
2007000626-WC	1	
2007000627-RK	1	

2007000631-FS	1	
2007000638-TB	1	
2007000640-WC (s)	1	
2007000644-TB (s)	1	
2007000645-FS	1	
2007000652-FS	1	
2007000653-FS	2	
2007000675-WC (s)	1	
2007000677-TB (s)	1	
2007000678-MP	1	
2007000679-MP	1	
2007000684-KM (s)	2	
2007000686-RK	1	
2007000697-AD	1	
2007000707-AD	1	
2007000714-WC	6	
2007000719-WC	2	
2007000725-TB	1	
2007000733-FS	2	
2007000736-WC	1	
2007000740-FS	1	
2007000743-MP (s)	1	
2007000753-MP (s)	4	
2007000768-FS	2	
2007000770-WC	1	
2007000773-AD (s)	1	
2007000775-AD	2	
2007000776-FS	1	
2007000819-AD	1	
2007000823-FS (s)	1	
2007000826-WC	1	
2007000827-KM	2	
2007000829-AD	1	
2007000835-AD	6	
2007000837-AD	1	
2007000841-KM	1	
2007000843-AD (u)	2	
2007000846-FS (s)	3	
2007000850-AD	1	
2007000857-TB	9	
2007000867-KM	1	
2007000870-AD	4	
2007000874-AD	6	
2007000878-WG (u)	1	
200700883-AD	2	
2007000891-AD	1	
2007000899-AD	1	
2007000902-WG	3	
2007000904-AD	1	
2007000911-MW	1	
2007000913-KM	2	
2007000917-KM	3	
2007000929-MW	1	
2007000943-TB	1	
2007000946-FS (s)	1	

2007000949-FS	1	
2007000956-AD	1	
2007000957-AD	4	
2007000959-FS	4	
2007000961-WC	1	
2007000964-MW	1	
2007000968-KM	1	
2007000971-MP	1	
2007000974-AD	1	
2007000979-TB	1	
2007000980-TB	8	
2007000981-MW	1	
2007000982-WC	1	
2007000984-KM	1	
2007000985-AD (s)	1	
2007000989-FS	1	
2007000993-MP	1	
2007001008-KM	1	
2007001009-FS	1	
2007001024-TB	1	
2007001028-MW (s)	1	
2007001045-WC	14	
2007001060-TB	1	
2007001063-FS	1	
2007001064-FS	3	
2007001071-FS	1	
2007001075-FS	1	
2007001076-WC (s)	1	
2007001078-AD	1	
2007001086-FS	1	
2007001093-MP	1	
2007001097-TB	1	
2007001099-MP	1	
2007001116-MW	4	
2007001121-MW	1	
2007001122-WC	11	
2007001128-AD	1	
2007001134-MP	1	
2007001135-RK	1	
2007001142-WC	1	
2007001146-KM	2	
2007001149-KM	1	
2007001151-MP	1	
2007001153-WC	1	
2007001157-MW	1	
2007001161-MW (s)	1	
2007001173-WG (s)	1	
2007001174-WG (s)	1	
2007001175-FS	1	
2007001178-FS	1	
2007001182-MW	1	
2007001189-MW	9	
2007001195-AD	1	
2007001197-MW	1	
2007001199-KM	2	

2007001200-KM	1	
2007001207-WC	3	
2007001214-AD	1	
2007001229-KM	1	
2007001233-WG	1	
2007001237-WC (s)	5	
2007001242-WG	1	
2007001244-MW	1	
2007001248-FS	1	
2007001253-AD	1	
2007001262-KM	1	
2007001276-WC	2	
2007001270-AD	1	
2007001271-WG	1	
2007001275-WG (s)	1	
2007001280-WG	1	
2007001285-MP	1	
2007001286-KM	1	
2007001299-WC	1	
2007001310-AD	1	
2007001310-AD	1	
2007001322-MP	1	
2007001334-AD	5	
2007001342-WG	1	
2007001437-AD	1	
2007001352-WC (s)	3	
2007001358-AD	1	
2007001371-AD (s)	7	
2007001375-FS	1	
2007001379-FS (s)	1	
2007001393-WG	1	
2007001398-AD (u)	1	
2007001403-AD (s)	1	
2007001407-FS	1	
2007001419-TB	1	
2007001431-WC (s)	2	
2007001442-KM	2	
2007001455-KM	2	
2007001498-RK	4	
2007001506-MP	1	
2007001513-FS	1	
2007001520-AD (u)	1	
Totaal:	457	

Bijlage 8 Bedrijfseconomische redenen ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Beëindiging bedrijfsactiviteiten

Dossiernummer	Aantal personen voorgedragen voor ontslag	Bijzonderheden
2007000001-TB	3	
2007000006-WG	1	
2007000012-TB	1	
2007000017-MP	1	
2007000021-WC	1	
2007000050-WG	4	
2007000057-WC	6	
2007000070-MP	1	
2007000087-AD	2	
2007000108-KM	2	
2007000122-TB	6	
2007000129-TB	8	
2007000171-TB	1	
2007000172-FS	1	
2007000173-TB	7	
2007000175-KM	1	
2007000181-WC	2	
2007000198-WC	1	
2007000202-AD	4	
2007000274-FS	1	
2007000290-AD	1	
2007000305-AD	3	
2007000308-KM	3	
2007000349-FS	5	
2007000353-AD	1	
2007000370-WC	3	
2007000373-TB	1	
2007000407-TB	2	
2007000409-KM	1	
2007000428-AD	3	
2007000429-FS	1	
2007000467-WC	4	Intrekking vergunning, tijdelijke sluiting.
2007000476-WG	3	
2007000477-AD	1	
2007000501-AD	1	
2007000515-KM	1	
2007000574-KM	1	
2007000580-FC	17	
2007000595-TB	1	
2007000621-FS	1	
2007000628-KM	4	
2007000699-TB	17	
2007000702-AD	3	
2007000718-FS	1	
2007000721-KM	2	
2007000726-FS	1	
2007000729-TB	1	
20070007320AD	3	Intrekking vergunning, tijdelijke sluiting.

2007000734-KM	2	
2007000735-TB	8	
2007000746-KM	5	
2007000765-KM	2	
2007000781-WC	1	
2007000808-TB	23	
2007000818-WC	5	
2007000842-TB	1	
2007000848-KM	3	
2007000869-FS	6	
2007000942-TB	1	
2007000945-MW	7	
2007000950-MP	1	
2007000953-MW	4	
2007000978-AD	4	
2007000988-KM	3	
2007001005-FS	3	
2007001021-FS	5	
2007001038-FS	1	
2007001073-MP	2	
2007001088-AD	4	
2007001090-WC	2	
2007001136-MW	1	
2007001137-MW	1	
2007001143-MW	1	
2007001163-AD	1	
2007001188-FS	1	
2007001211-MW	1	
2007001219-MW	3	
2007001222-FS	1	
2007001266-TB	2	
2007001274-TB	5	
2007001278-MW	3	
2007001289-MP	17	
2007001291-AD	1	
2007001297-MW	2	
2007001355-WC	3	
2007001359-FS	4	
2007001369-MW	1	
2007001388-KM	1	
2007001418-MW	1	
2007001423-FS	1	
2007001445-FS	1	
2007001452-FS	12	
2007001459-MW	2	
2007001475-MW	5	
2007001477-FS	4	
2007001488-FS	1	
2007001499-KM	1	
2007001505-MP	1	
Totaal:	311	

Bijlage 9 Bedrijfseconomische ontslagaanvragen Rijnmondgebied 2007 Bedrijfsverhuizing

Dossier nr.	Aantal personen voorgedragen voor ontslag	Bijzonderheden
2007000237-RK	7	
2007000876-WC	2	
2007001443-TB	63	
Totaal:	72	

Bijlage 10 Werkgeversvertegenwoordiging VNO-NCW, Vereniging FME-NCM

H. Hoogendoorn & R. Blokland

Op 18 december 2003 werd door de Tweede Kamer een motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl aanvaard. In deze motie werd de regering verzocht het anciënniteitsbeginsel te heroverwegen (Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48). Met genoemd beginsel kon onvoldoende worden ingespeeld op de behoefte van de onderneming aan flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand (zoals in leeftijd, kleur, sekse en deskundigheid). In verband hiermee heeft de regering bepaald, dat het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 bij alle bedrijfseconomische ontslagen verplicht moet worden toegepast. Daarnaast is het afspiegelingsbeginsel vereenvoudigd: de leeftijdsopbouw van de bedrijfsvestiging is niet langer het uitgangspunt, maar de leeftijdsopbouw per categorie uitwisselbare functies, waarbinnen de ontslagen vallen. Dit houdt in dat de ontslagen per categorie uitwisselbare functies naar evenredigheid worden verdeeld over de diverse leeftijdsgroepen. Vervolgens dient de werkgever binnen de leeftijdsgroepen de werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag voor te dragen. Het minimum aantal ontslagen van tien of meer werknemers in één werkgebied van CWI is eveneens verlaten. Er kan dus al afgespiegeld worden bij een bedrijfseconomisch ontslag van één werknemer.

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil de regering voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemers als eerste voor ontslag in aanmerking komen. Het gevolg daarvan bij alle bedrijfseconomische ontslagen zal zijn, dat aan diverse groepen werknemers (jongeren, ouderen, herintreders enz.) een gelijkmatige ontslagbescherming wordt geboden. Dit is niet alleen in het belang van een gezonde leeftijdsopbouw in de onderneming maar tevens in het belang van het streven te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van de verschillende groepen van werknemers binnen de onderneming.

1. Wat vindt u van deze beleidswijziging?

H. Hoogendoorn:

Ik heb geen probleem met wijziging van het ontslagcriterium bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Het huidige ontslagcriterium past bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Bij functiegroepen met uitwisselbare functies bestond voorheen de keuze tussen het anciënniteitsbeginsel en het oude afspiegelingsbeginsel. Hieraan waren ook nadelen verbonden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan vergrijzing van de arbeidsorganisatie, vertrek van potentials, en bij afspiegeling bijvoorbeeld aan het niet goed kunnen uitleggen waarom soms ouderen met langdurige dienstverbanden moesten wijken voor jongere medewerkers. Uiteraard is ook het huidige criterium niet optimaal. Ik zou echter geen ander objectief criterium weten.

R. Blokland:

De nieuwe regels geven in de praktijk geen eenduidig antwoord op de vraag welke individuele werknemer eruit moet. Door het afspiegelingsbeginsel hebben organisaties wel meer keuzemogelijkheden ten aanzien van ontslag dan in het verleden. Werkgevers en werknemers vinden mijns inziens de systematiek ingewikkeld.

2. Wilt u aangeven in welke mate (niet / matig / zeer), de regering volgens u haar doelen heeft bereikt ten aanzien van; diversiteit in leeftijd, diversiteit in kleur, diversiteit in sekse, diversiteit in deskundigheid, flexibiliteit, gelijkmatige ontslagbescherming.

H. Hoogendoorn:

Ik vind jouw vragen lastig met een enkel woord te beantwoorden. Het is een goede zaak dat ontslag (bij uitwisselbare functies) niet alleen degenen treft met het kortste dienstverband. Kleur en sekse spelen in mijn optiek geen enkele rol bij het maken van keuzes. Deskundigheid kan alleen nog maar een rol spelen in een uitzonderlijke situatie, die zich niet snel voor zal doen.

Flexibiliteit is er niet. Er zijn geen keuzemogelijkheden meer.

De pijn bij ontslag wordt inderdaad gelijkmatiger onder de verschillende leeftijdsgroepen verdeeld.

R. Blokland:

Wat opvalt, is dat er relatief veel oudere, ervaren werknemers worden ontslagen. Dit terwijl de nieuwe ontslagvolgorde juist werd ingevoerd om een einde te maken aan de gang van zaken waarbij jonge werknemers met weinig dienstjaren als eerste moesten opstappen. Samenvattend heeft mijns inziens de regering niet of in geringe mate bereikt wat men wilde bereiken met de wijziging van de ontslagvolgorde.

3. *Hoe ervaart u (als werkgeversvertegenwoordiger) deze beleidswijziging in de praktijk?*

H. Hoogendoorn:

Het is lastig om uit te leggen dat er in principe geen mogelijkheden meer zijn om af te wijken van het anciënniteitsbeginsel.

R. Blokland:

Vooraf oudere, ervaren werknemers worden getroffen door deze maatregel. Werkgevers trekken vaker hun ontslagaanvraag in als ze merken dat het afspiegelingsbeginsel nadelig uitpakt voor hun ervaren medewerkers.

4. *Kunt u aangeven hoe het afspiegelingsbeginsel door de leden van uw organisatie wordt ervaren?*

H. Hoogendoorn:

Onze achterban is niet altijd tevreden met het huidige ontslagcriterium bij uitwisselbare functies. Men zou soms het liefst op basis van competenties willen selecteren.

R. Blokland:

Onze leden hebben er moeite mee dat ze geen mogelijkheden meer hebben om van het afspiegelingsbeginsel af te wijken. Het komt nu regelmatig voor dat ze zelf keuzemogelijkheden proberen te creëren.

5. *Vindt u dat het afspiegelingbeginsel, zoals het nu geldt, gehandhaafd moet blijven? Zo nee, op welke wijze zou de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomische ontslagen volgens u moeten worden bepaald?*

H. Hoogendoorn:

Zoals hiervoor vermeld dient een ontslagcriterium bij uitwisselbare functies objectief te zijn. Ik zou momenteel geen ander criterium weten dat aan de hoge eisen die hieraan gesteld moeten worden voldoet.

R. Blokland:

Ja, wel mogelijk aanpassing van het onmisbaarheids criterium?

Bijlage 11 Werkgeversvertegenwoordiging MKB-Nederland

H. Game

Op 18 december 2003 werd door de Tweede Kamer een motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl aanvaard. In deze motie werd de regering verzocht het anciënniteitsbeginsel te heroverwegen (Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48). Met genoemd beginsel kon onvoldoende worden ingespeeld op de behoefte van de onderneming aan flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand (zoals in leeftijd, kleur, sekse en deskundigheid). In verband hiermee heeft de regering bepaald, dat het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 bij alle bedrijfseconomische ontslagen verplicht moet worden toegepast. Daarnaast is het afspiegelingsbeginsel vereenvoudigd: de leeftijdsopbouw van de bedrijfsvestiging is niet langer het uitgangspunt, maar de leeftijdsopbouw per categorie uitwisselbare functies, waarbinnen de ontslagen vallen. Dit houdt in dat de ontslagen per categorie uitwisselbare functies naar evenredigheid worden verdeeld over de diverse leeftijdsgroepen. Vervolgens dient de werkgever binnen de leeftijdsgroepen de werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag voor te dragen. Het minimum aantal ontslagen van tien of meer werknemers in één werkgebied van CWI is eveneens verlaten. Er kan dus al afgespiegeld worden bij een bedrijfseconomisch ontslag van één werknemer.

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil de regering voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemers als eerste voor ontslag in aanmerking komen. Het gevolg daarvan bij alle bedrijfseconomische ontslagen zal zijn, dat aan diverse groepen werknemers (jongeren, ouderen, herintreders enz.) een gelijkmatige ontslagbescherming wordt geboden. Dit is niet alleen in het belang van een gezonde leeftijdsopbouw in de onderneming maar tevens in het belang van het streven te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van de verschillende groepen van werknemers binnen de onderneming.

1. Wat vindt u van deze beleidswijziging?

Een goede wijziging, die ook werkbaar is. Soms maakt het voor het resultaat niet uit.

2. Hoe ervaart u (als werkgeversvertegenwoordiger) deze beleidswijziging in de praktijk

Het geeft meer rekenwerk dan voorheen, maar verder vind ik het een goede wijziging.

3. Wilt u aangeven in welke mate (niet / matig / zeer), de regering volgens u haar doelen heeft bereikt ten aanzien van; diversiteit in leeftijd, diversiteit in kleur, diversiteit in sekse, diversiteit in deskundigheid, flexibiliteit, gelijkmatige ontslagbescherming.

Met deze wijziging heeft de regering alleen diversiteit in leeftijd bereikt. Naar mijn idee is er geen diversiteit in kleur en sekse gekomen. Dit is ook niet van belang bij een bedrijfseconomisch ontslag. Diversiteit in deskundigheid wordt ook niet bereikt door deze beleidswijziging. Het is voor werkgevers juist extra moeilijk om deskundige werknemers in dienst te houden.

Flexibiliteit is naar mijn mening wel bereikt. Werknemers worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen en niet meer hun gehele arbeidsleven bij een werkgever te blijven. Dit komt een onderneming ten goede.

De ontslagbescherming is niet voor alle groepen werknemers gelijkmatiger geworden. Jonge werknemers biedt het afspiegelingsbeginsel wel meer bescherming, oudere werknemers op dit moment niet.

4. Kunt u aangeven hoe het afspiegelingsbeginsel door de leden van uw organisatie wordt ervaren?

Nee.

5. Vindt u dat het afspiegelingsbeginsel, zoals het nu geldt, gehandhaafd moet blijven? Zo nee, op welke wijze zou de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomische ontslagen volgens u moeten worden bepaald?

Ik vind dat het afspiegelingsbeginsel zoals het nu geldt gehandhaafd moet blijven.

Bijlage 12 Werkgeversvertegenwoordiging LTO-Nederland

N. Haket

Op 18 december 2003 werd door de Tweede Kamer een motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl aanvaard. In deze motie werd de regering verzocht het anciënniteitsbeginsel te heroverwegen (Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48). Met genoemd beginsel kon onvoldoende worden ingespeeld op de behoefte van de onderneming aan flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand (zoals in leeftijd, kleur, sekse en deskundigheid). In verband hiermee heeft de regering bepaald, dat het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 bij alle bedrijfseconomische ontslagen verplicht moet worden toegepast. Daarnaast is het afspiegelingsbeginsel vereenvoudigd: de leeftijdsopbouw van de bedrijfsvestiging is niet langer het uitgangspunt, maar de leeftijdsopbouw per categorie uitwisselbare functies, waarbinnen de ontslagen vallen. Dit houdt in dat de ontslagen per categorie uitwisselbare functies naar evenredigheid worden verdeeld over de diverse leeftijdsgroepen. Vervolgens dient de werkgever binnen de leeftijdsgroepen de werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag voor te dragen. Het minimum aantal ontslagen van tien of meer werknemers in één werkgebied van CWI is eveneens verlaten. Er kan dus al afgespiegeld worden bij een bedrijfseconomisch ontslag van één werknemer.

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil de regering voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemers als eerste voor ontslag in aanmerking komen. Het gevolg daarvan bij alle bedrijfseconomische ontslagen zal zijn, dat aan diverse groepen werknemers (jongeren, ouderen, herintreders enz.) een gelijkmatige ontslagbescherming wordt geboden. Dit is niet alleen in het belang van een gezonde leeftijdsopbouw in de onderneming maar tevens in het belang van het streven te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van de verschillende groepen van werknemers binnen de onderneming.

1. Wat vindt u van deze beleidswijziging?

Ik vind het een goede wijziging. Doordat de ontslagen verdeeld worden over de verschillende leeftijdscategorieën krijgen jonge potentials nu ook een kans binnen een onderneming. Voorheen moest deze groep bij een bedrijfseconomisch ontslag er als eerste uit, waardoor bedrijven vergrijsden.

2. Hoe ervaart u (als werkgeversvertegenwoordiger) deze beleidswijziging in de praktijk

De beleidswijziging is een stap in de goede richting. Technisch gezien is het een goede wijziging alleen in de praktijk komt de wijziging nog niet helemaal uit de verf. Dit komt omdat er binnen ondernemingen grote groepen ouderen werkzaam zijn die nu voor ontslag worden voorgedragen. De weerstand van ouderen is vrij groot. Daarnaast is het ook duurder voor werkgevers om oudere werknemers te ontslaan.

3. Wilt u aangeven in welke mate (niet / matig / zeer), de regering volgens u haar doelen heeft bereikt ten aanzien van; diversiteit in leeftijd, diversiteit in kleur, diversiteit in sekse, diversiteit in deskundigheid, flexibiliteit, gelijkmatige ontslagbescherming.

Ik vind het erg moeilijk om aan te geven of de regering haar doelen heeft bereikt. Ik denk dat het afspiegelingsbeginsel zelf wel bijdraagt aan diversiteit in leeftijd en een gelijkmatige ontslagbescherming maar omdat er op dit moment zoveel ouderen werkzaam zijn in bedrijven de verhoudingen niet gelijk zijn. Diversiteit in kleur en sekse wordt vooralsnog niet bereikt.

4. Kunt u aangeven hoe het afspiegelingsbeginsel door de leden van uw organisatie wordt ervaren?

Ja, onze leden zijn voorstander. Voorheen was het niet mogelijk om jonge werknemers in dienst te houden, waardoor bedrijven het risico liepen om te verstarren. Jonge werknemers met een frisse kijk op zaken kunnen de onderneming laten herleven.

5. Vindt u dat het afspiegelingsbeginsel, zoals het nu geldt, gehandhaafd moet blijven? Zo nee, op welke wijze zou de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomische ontslagen volgens u moeten worden bepaald?

Ja, handhaven zonder meer. Het zou niet goed zijn als er weer een ander selectie criterium zou komen binnen zo'n korte tijd. Wel zou er misschien geselecteerd moeten worden op deskundigheid. Het is alleen moeilijk om vast te stellen wat deskundigheid inhoudt. Een voetbalteam heeft bijvoorbeeld een verdediger en aanvallers nodig om te winnen. Als er een van de twee ontslagen moet worden, wie zou dit dan zijn? De ene keer heb je een aanvallers nodig, de andere keer een verdediger. Wie van de twee is de deskundige en onmisbaar voor de onderneming? Daarnaast ben ik bang dat de zwakkere werknemers buiten de boot vallen.

Bijlage 13 Werknemersvertegenwoordiging FNV

G. Frielink, T. Hermans & J. Vonk

Op 18 december 2003 werd door de Tweede Kamer een motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl aanvaard. In deze motie werd de regering verzocht het anciënniteitsbeginsel te heroverwegen (Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48). Met genoemd beginsel kon onvoldoende worden ingespeeld op de behoefte van de onderneming aan flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand (zoals in leeftijd, kleur, sekse en deskundigheid). In verband hiermee heeft de regering bepaald, dat het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 bij alle bedrijfseconomische ontslagen verplicht moet worden toegepast. Daarnaast is het afspiegelingsbeginsel vereenvoudigd: de leeftijdsopbouw van de bedrijfsvestiging is niet langer het uitgangspunt, maar de leeftijdsopbouw per categorie uitwisselbare functies, waarbinnen de ontslagen vallen. Dit houdt in dat de ontslagen per categorie uitwisselbare functies naar evenredigheid worden verdeeld over de diverse leeftijdsgroepen. Vervolgens dient de werkgever binnen de leeftijdsgroepen de werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag voor te dragen. Het minimum aantal ontslagen van tien of meer werknemers in één werkgebied van CWI is eveneens verlaten. Er kan dus al afgespiegeld worden bij een bedrijfseconomisch ontslag van één werknemer.

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil de regering voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemers als eerste voor ontslag in aanmerking komen. Het gevolg daarvan bij alle bedrijfseconomische ontslagen zal zijn, dat aan diverse groepen werknemers (jongeren, ouderen, herintreders enz.) een gelijkmatige ontslagbescherming wordt geboden. Dit is niet alleen in het belang van een gezonde leeftijdsopbouw in de onderneming maar tevens in het belang van het streven te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van de verschillende groepen van werknemers binnen de onderneming.

1. Wat vindt u van deze beleidswijziging?

G. Frielink:

Ik vond en vind het een slechte beleidswijziging die op mij een ondoordachte indruk maakte. De praktijk heeft dit naar mijn mening helaas bevestigd.

T. Hermans:

Deze beleidswijziging is op zich goed bedoeld. Door het afspiegelingsbeginsel worden niet meer alleen de jongeren voor ontslag voorgedragen.

J. Vonk:

Ik merk vooreerst op dat ik het belang van een gezonde leeftijdsopbouw en diversiteit in personeel in de onderneming deel. Diversiteit leidt tot innovatie en vooruitgang. Het ontslagrecht moet mijns inziens niet de weg zijn om te komen tot een meer evenwichtige vertegenwoordiging van verschillende groepen. Als je al vindt dat, dat moet wijzigen dan is mijns inziens veeleer het aannamebeleid dat moet leiden tot evenwicht. Zie ook het recente pleidooi van Agnes Jongerius om meer vrouwen aan de top van het bedrijfsleven te krijgen.

Voorts gaat er naar mijn mening, behoudens leeftijdsdiversiteit, vooral een symbolische waarde van dit beleid uit. Veel ondernemingen hebben een eenzijdige samenstelling van personeel. Er werken weinig vrouwen in de bouw om maar een voorbeeld te geven en als ze in de bouw werkzaam zijn dan is dat veelal op de administratie. Op dit moment spelen er ontslagaanvragen in de thuiszorg. Daar werken meestal vrouwen. Afspiegeling speelt dus vooral op het gebied van leeftijd. Ik zie overigens niet in waarom mannen die in de thuiszorg werkzaam zijn op basis van afspiegeling naar sekse "positief gediscrimineerd" zouden moeten worden.

Voorts ben ik groot tegenstander van de leeftijdscategorie 55+. Personen van 55 jaar en ouder werken vaak vele dienstjaren bij een bedrijf. Er moet dan een keuze gemaakt worden tussen Jantje 57 jaar 25 dienstjaren, Pietje 56 jaar 26 dienstjaren, Klaasje 58 jaar 27 dienstjaren en Truus 55 jaar 30 dienstjaren. Door het verlaten van het minimum aantal ontslagen van 10 of meer zijn personen in deze leeftijdscategorie eerder de dupe. De kans om weer aan een nieuwe baan te komen, is niet groot. Ik ben van mening dat zij een betere ontslagbescherming verdienen.

2. *Wilt u aangeven in welke mate (niet / matig / zeer), de regering volgens u haar doelen heeft bereikt ten aanzien van; diversiteit in leeftijd, diversiteit in kleur, diversiteit in sekse, diversiteit in deskundigheid, flexibiliteit, gelijkmatige ontslagbescherming.*

G. Frielink:

Diversiteit ten aanzien van leeftijd kan ik niet overzien. In kleur en sekse is geen selectie criterium. Ten aanzien van deskundigheid niet. Juist het omgekeerde, veel ervaring vloeit juist weg. Flexibiliteit en gelijkmatiger ontslagbescherming matig.

T. Hermans:

Ik heb als ontslagcommissielid het afgelopen jaar alleen ontslagaanvragen KPN behandeld en daar heb ik geen onderscheid aan getroffen met betrekking tot sekse, deskundigheid en/of flexibiliteit. Wat mij wel opviel dat er in verhouding toch wel veel oudere mensen met een langere dienstijd buiten de boot vielen, dit kwam onder andere doordat deze mensen in een nieuwe functie niet meer pasten qua opleidingseisen die vaak in een nieuwe functie gevraagd werd.

J. Vonk:

Ten aanzien van diversiteit in leeftijd matig. En in de andere gestelde doelen niet.

3. *Hoe ervaart u (als werknemersvertegenwoordiger) deze beleidswijziging in de praktijk*

G. Frielink:

Stelt voor grote dilemma's. Oudere werknemer met lange ervaring en veel bedrijfseigen ervaring moeten ontslaan in plaats van jonge kansrijke. Zie dat bedrijven er ook mee worstelen.

T. Hermans:

Ik vind deze methode eerlijker omdat er nu minder jongeren worden voorgedragen. Een nadeel is echter dat een werkgever een bepaald persoon in dienst kan houden, door hem allerlei kwalificaties toe te dichten waardoor de werknemer onmisbaar wordt voor het bedrijf. Dat is niet te controleren.

J. Vonk:

In de meeste ontslagaanvragen speelt afspiegeling geen rol of een ondergeschikte rol. In de ontslagzaken waar het wel speelt, geeft het meer zoekwerk. Vragen als zijn er uitwisselbare functies worden dan belangrijk, daarna gaat het pas om de vraag of de juiste personen zijn voorgedragen.

4. *Kunt u aangeven hoe het afspiegelingsbeginsel door de leden van uw organisatie wordt ervaren?*

G. Frielink:

Wisselend, hangt natuurlijk ook sterk af van de eigen positie van het lid. Veel mensen komen er pas mee in aanraking als het hun zelf treft. Voor die tijd is het niet iets wat brede aandacht onder de leden heeft.

T. Hermans:

Er kan geen rekening meer gehouden worden met mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie bijvoorbeeld als de leeftijdsopbouw bij een bedrijf veel werknemers laat zien in de hoogste leeftijdscategorie, dan moeten daar juist de meeste mensen afvloeien, terwijl die mensen heel moeilijk weer aan de bak komen.

J. Vonk:

Nee.

5. *Vindt u dat het afspiegelingbeginsel, zoals het nu geldt, gehandhaafd moet blijven? Zo nee, op welke wijze zou de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomische ontslagen volgens u moeten worden bepaald?*

G. Frielink:

Neen, de lifo principe moet weer terug. Met net als voorheen een keuze voor afspiegeling onder voorwaarden. Maar dan duidelijke heldere en zeker ook een generale keuze voor de betreffende reorganisatie. Dan zou je bedrijven die recentelijk grotere groepen mensen/jongeren/vrouwen hebben geworven een evenwichtiger personeelbestand kunnen bezorgen. Het is met de huidige regelgeving als het schieten met een kanon op een mug.

T. Hermans:

Ik denk dat de huidige selectie methode voldoet maar dat de ontslagcommissieleden goed moeten kijken of deze ook juist wordt toegepast. Er zou wel meer rekening gehouden kunnen worden met de diversiteit wat betreft vrouwen en allochtonen.

J. Vonk:

Nee, terug naar een minimum aantal, bijvoorbeeld 6. Afschaffen van categorie 55+. Als een werkgever van een 55+-ser afwil moet hij maar een regeling treffen. Verder valt mij op dat werkgevers weinig gebruik maken van de mogelijkheid om personen om reden van hun deskundigheid uit te zonderen. Mogelijk dat hiervoor betere criteria kunnen worden ontwikkeld.

Bijlage 14 Werknemersvertegenwoordiging De Unie

R. Kluwen

Op 18 december 2003 werd door de Tweede Kamer een motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uyl aanvaard. In deze motie werd de regering verzocht het anciënniteitsbeginsel te heroverwegen (Kamerstukken II, 2003-2004, 29 200 XV, nr. 48). Met genoemd beginsel kon onvoldoende worden ingespeeld op de behoefte van de onderneming aan flexibiliteit en diversiteit in het personeelsbestand (zoals in leeftijd, kleur, sekse en deskundigheid). In verband hiermee heeft de regering bepaald, dat het afspiegelingsbeginsel per 1 maart 2006 bij alle bedrijfseconomische ontslagen verplicht moet worden toegepast. Daarnaast is het afspiegelingsbeginsel vereenvoudigd: de leeftijdsopbouw van de bedrijfsvestiging is niet langer het uitgangspunt, maar de leeftijdsopbouw per categorie uitwisselbare functies, waarbinnen de ontslagen vallen. Dit houdt in dat de ontslagen per categorie uitwisselbare functies naar evenredigheid worden verdeeld over de diverse leeftijdsgroepen. Vervolgens dient de werkgever binnen de leeftijdsgroepen de werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag voor te dragen. Het minimum aantal ontslagen van tien of meer werknemers in één werkgebied van CWI is eveneens verlaten. Er kan dus al afgespiegeld worden bij een bedrijfseconomisch ontslag van één werknemer.

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wil de regering voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemers als eerste voor ontslag in aanmerking komen. Het gevolg daarvan bij alle bedrijfseconomische ontslagen zal zijn, dat aan diverse groepen werknemers (jongeren, ouderen, herintreders enz.) een gelijkmatige ontslagbescherming wordt geboden. Dit is niet alleen in het belang van een gezonde leeftijdsopbouw in de onderneming maar tevens in het belang van het streven te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van de verschillende groepen van werknemers binnen de onderneming.

1. Wat vindt u van deze beleidswijziging?

Dit is een zeer slechte wijziging daar er sprake is van vergrijzing en dus vooral in de groepen ouderen de ontslagen zullen vallen. Dezelfde regering heeft regelingen die uitreden voor het 65^e jaar mogelijk maakten fiscaal bestraft, hierdoor zal het aanbod op de arbeidsmarkt ook vergrijzen, met als gevolg meer langdurige werklozen. Een gezonde leeftijdsopbouw binnen bedrijven is belangrijk maar laat bedrijven zelf met hun personeelsvertegenwoordiging bepalen of er gebruik wordt gemaakt van het afspiegelingsprincipe.

2. Wilt u aangeven in welke mate (niet / matig / zeer), de regering volgens u haar doelen heeft bereikt ten aanzien van; diversiteit in leeftijd, diversiteit in kleur, diversiteit in sekse, diversiteit in deskundigheid, flexibiliteit, gelijkmatige ontslagbescherming.

Diversiteit in leeftijd is mijns inziens matig. Dit komt vanwege de vergrijzing. Er zijn nu veel oudere werknemers in een onderneming werkzaam, waardoor in deze groep de meeste ontslagen vallen.

Diversiteit in kleur, sekse en deskundigheid beslist niet. Hiervoor zijn ook geen bepalingen opgenomen in het Ontslagbesluit, behoudens het oude onmisbaarheids criterium.

De flexibiliteit in een onderneming is naar mijn mening wel toegenomen. De ontslagbescherming is matig, nu er op dit moment veel ouderen in een onderneming werkzaam zijn.

3. Hoe ervaart u (als werknemersvertegenwoordiger) deze beleidswijziging in de praktijk

Bij collectief ontslag meer ouderen die hun arbeidsplaats verliezen. Medewerkers die vaak zeer lang in dienst zijn zonder veel opleiding toch een goede positie hebben dus val in inkomsten zijn groot en kans op de arbeidsmarkt is klein.

4. Kunt u aangeven hoe het afspiegelingsbeginsel door de leden van uw organisatie wordt ervaren?

Leden hebben zoals de meeste mensen pas een mening over dit onderwerp als zij hier zelf mee geconfronteerd worden. Op dat moment is het voor iedere medewerker vervelend om zijn baan te verliezen.

5. Vindt u dat het afspiegelingsbeginsel, zoals het nu geldt, gehandhaafd moet blijven? Zo nee, op welke wijze zou de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomische ontslagen volgens u moeten worden bepaald?

Ik zou terug willen naar het vorige systeem dus keuze bij het bedrijf maar wel met instemming van personeelsvertegenwoordiging OR en/of bonden.

