

Afspiegelingsbeginsel

Doel

Bij ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen moet de werkgever het 'afspiegelingsbeginsel' toepassen.

Het ontslag moet zodanig plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw in het bedrijf vóór en ná het ontslag zoveel mogelijk gelijk blijft.

Wat houdt het afspiegelingsbeginsel in?

Het afspiegelingsbeginsel is de manier om de ontslagvolgorde te bepalen en wordt toegepast op de manier zoals is bepaald in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Het afspiegelingsbeginsel wordt als volgt toegepast:

- *Per categorie "uitwisselbare functies"*
Uitwisselbare functies zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar en de tijdelijke of structurele aard van de functies vergelijkbaar zijn en wat betreft niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld. Let op: het gaat om uitwisselbaarheid van functies, niet om uitwisselbaarheid van werknemers.
- *Op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies*
Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: 15 tot 24 jaar, 25 tot 34 jaar, 35 tot 44 jaar, 45 tot 54 jaar en van 55 jaar en ouder.

Bij de verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen geldt dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de ontslagprocedure verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Binnen elke leeftijdsgroep wordt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Wanneer hoeft het afspiegelingsbeginsel niet te worden gebruikt?

- Wanneer de bedrijfsactiviteiten worden beëindigd.
- Wanneer er een unieke functie komt te vervallen. Een unieke functie wordt slechts door één werknemer ingevuld.
- Wanneer er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.

Kan er van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken?

Ja, er kunnen situaties zijn waarbij van het afspiegelingsbeginsel mag worden afgeweken. Dat kan bijvoorbeeld als er sprake is van een werknemer die voor de werkgever moeilijk te missen is. Denk aan iemand met bijzondere kennis of bekwaamheden.

Wanneer je vragen hebt over afspiegelen kun je contact opnemen met je leidinggevende, de afdeling Personeel & Organisatie van je werkgever of met het Mobiliteitsbureau.