Lifo uit, afspiegeling in

Als het een ondernemer niet voor de wind gaat, moeten er soms maatregelen worden genomen. Doorgaans komt het er dan op neer dat de kosten omlaag moeten en de omzet omhoog. De reden dat het niet voor de wind gaat, is echter juist vaak dat de omzet stagneert en het is dan niet zo gemakkelijk daar wat aan te veranderen. Zo komt het dan aan op kostenreductie. En de grootste onkostenpost is dan vrijwel steeds het personeel. Wie op de personeelskosten wil besparen zou het liefst iedereen wat minder laten werken. Dan hoeft niemand te worden ontslagen en kan de ondernemer in betere tijden nog steeds over zijn personeel beschikken. Maar een dergelijke vorm van besparing op de personeelskosten kan alleen worden doorgevoerd met de instemming van alle werknemers, die er dan bovendien rekening mee moeten houden dat zij over de verloren uren geen recht hebben op een WW-uitkering, omdat hen in dat geval door het UWV verweten kan worden dat zij zich niet hebben verweerd tegen het verlies van de uren.

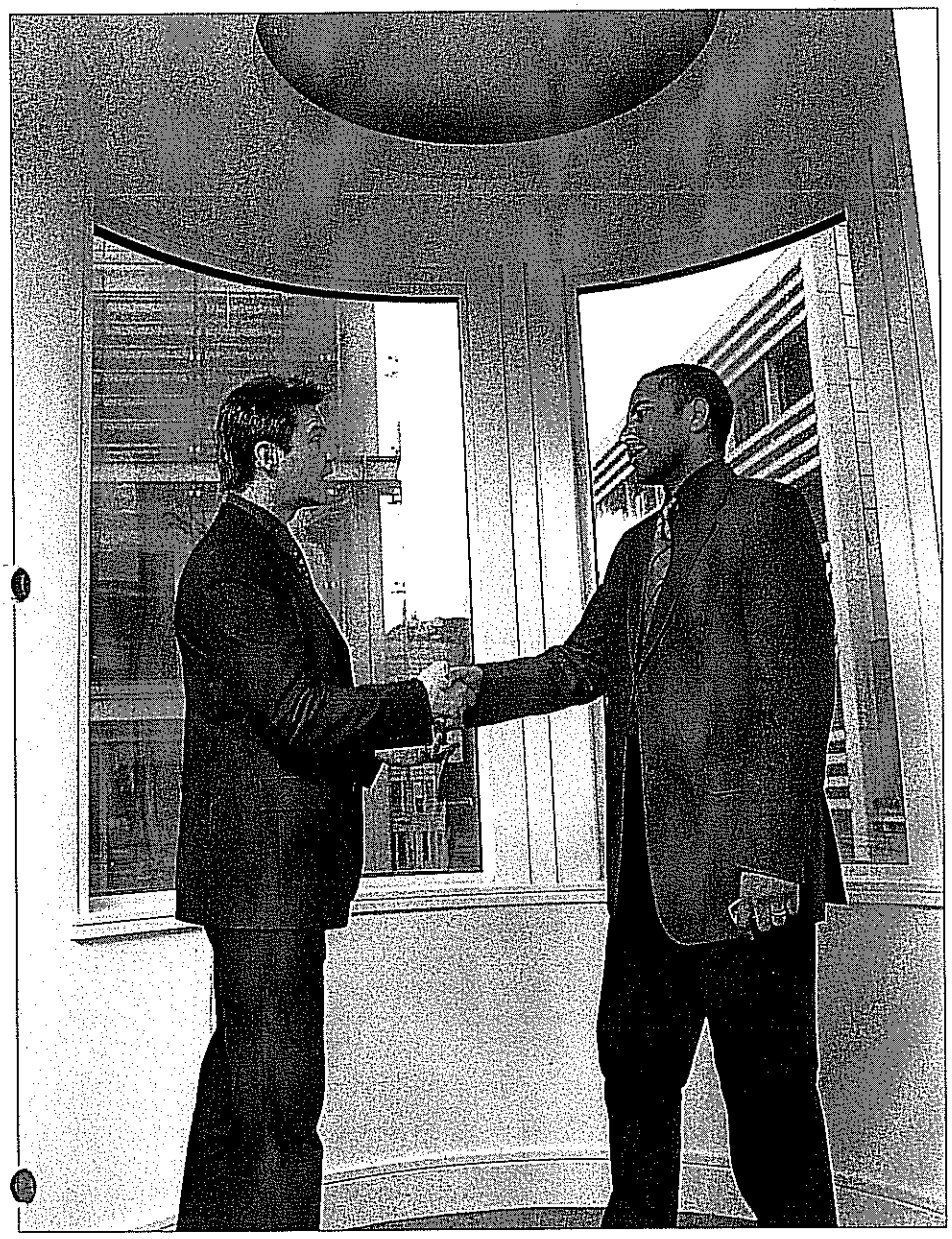
Door: Joop van Zijl

Ontslag van personeel is dan dus al snel aan de orde. Wie personeel wil ontslaan wegens zogenaamde "bedrijfseconomische redenen" loopt echter al snel tegen een belangrijke hindernis aan: het zogenaamde "anciënniteitbeginsel", beter bekend als de "lifo-regel". De ondernemer mag namelijk niet zelf kiezen welke werknemers hij voor ontslag voordraagt. Hij is bij zijn keuze gebonden aan de regel dat binnen een groep werknemers die dezelfde functie vervullen (aldus dat zij elkaar over en weer kunnen vervangen) die werknemer voor ontslag moet worden voorgedragen die het kortste in dienst is.

In de praktijk is daarvan het gevolg dat jongere werknemers voor ontslag worden voorgedragen en dat oudere werknemers in dienst blijven.

De oorlog moeten gaan winnen zonder zijn beste soldaten

Het zijn immers vaak juist die oudere werknemers die het langste in dienst zijn. Economisch



gezien is die regel verre van handig. Doorgaans zijn de oudere werknemers de duurste, ondanks dat zij maar vaak genoeg niet de meest productieve zijn. Door het grotere aantal dienstjaren vallen de oudere werknemers immers vaak in hogere salarisschalen, terwijl zij door verlies aan fysieke kwaliteiten en door gebrek aan adequate scholing prestatief vaak de minderen zijn van hun jongere collega's. Het resultaat van dit alles is dan ook vaak dat de ondernemer de oorlog moet gaan winnen zonder zijn beste soldaten. En waar de concurrentie steeds vaker uit landen komt waar men van ontslagbescherming nog nooit gehoord heeft, behoeft het niet te verwonderen dat de concurrentiepositie van de Nederlandse bedrijven wordt uitgehold.

Goed nieuws voor Nederlandse bedrijven zou moeten zijn dat het anciënniteitbeginsel met ingang van 1 maart 2006 wordt afgeschaft. In plaats daarvan komt het zogenaamde "afspiegelingsbeginsel", waarvoor trouwens vóór 1 maart 2006 ook al kon worden gekozen als minstens tien personen voor ontslag zouden worden voorgedragen. Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat de werknemers per categorie uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen (15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55 jaar en ouder) worden verdeeld en dat de werknemers uit elke leeftijdsgroep een evenredig deel van de werknemers voor ontslag kan voordragen. Binnen die leeftijdsgroep dienen dan weer wel de werknemers te worden ontslagen die het kortst in dienst waren. Het afspiegelingsbeginsel stelt de ondernemer in staat te voorkomen dat hij beroofd wordt van de jongere generatie werknemers die de toekomst van het bedrijf moet zijn.

De keuze voor het afspiegelingsbeginsel in plaats van het anciënniteitbeginsel is overigens niet ingegeven door de wens Nederlandse bedrijven meer concurrerend te maken, maar door de wens te voorkomen dat de zwakkere werknemers op de arbeidsmarkt (vrouwen, allochtonen, arbeidsgehandicapte werknemers) die in tijden van hoogconjunctuur met veel moeite aan een baan zijn geholpen, in tijden van afgaande conjunctuur als eerste weer ontslagen worden doordat zij bij een reorganisatie als kortst in dienst zijnde werknemers het eerst voor ontslag worden voorgedragen.
De werking van het afspiegelingsbeginsel is tegelijkertijd niet erg gemakkelijk. Vrij ingewikkelde regels zijn opgesteld om te bepalen uit welke leeftijdsgroep de voor ontslag voor te dragen werknemer moet worden gekozen, als bijvoorbeeld maar één werknemer moet worden ontslagen. Die regels komen er op neer dat de werknemer moet worden ontslagen die het kortst in dienst is bij de groep waar de meeste werknemers toe behoren.

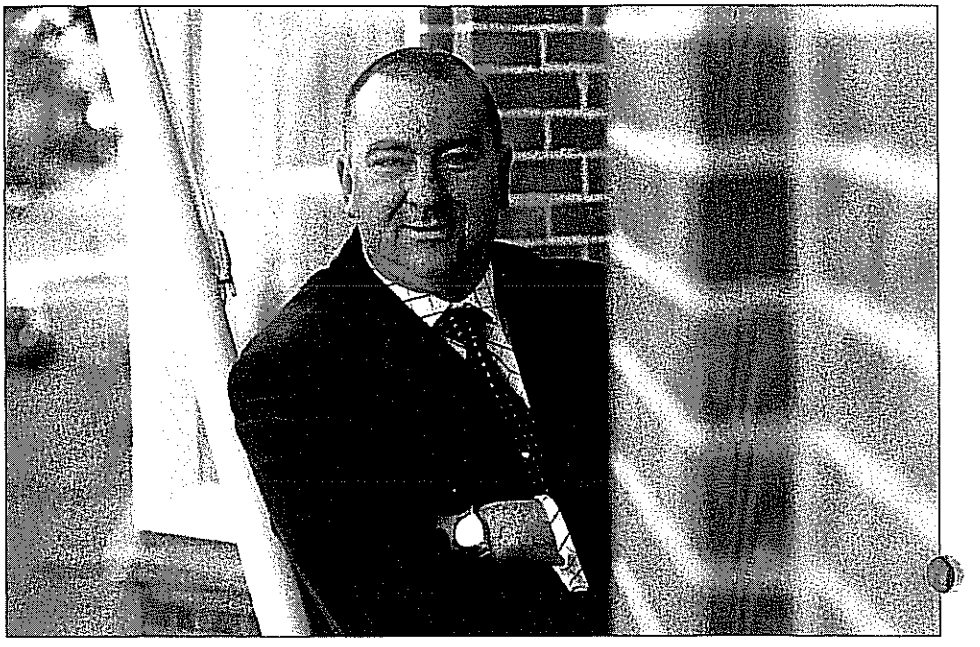
Wat nog de rechtvaardiging is van een dergelijke wijze van "kiezen" van de werknemer die voor ontslag moet worden voorgedragen?

Nog minder dan het feit dat je het kortst in dienst bent, kan het ontslag immers gerecht-

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is als advocaat werkzaam bij Kantoor Mr. van Zijl te Tilburg. Kantoor Mr. van Zijl is lid van de NOAB-adviesgroep en houdt zich bezig met de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken: arbeidsrecht, premieheffing, werknemersverzekeringen en loonheffing.

NOAB Adviesgroep
Partners in kwaliteit
Kantoor Mr. van Zijl B.V.
Advocaten • Belastingadviseurs
Korvelseweg 142
5025 JL Tilburg
Tel: 013-463 55 99
E-mail: mail@kantoormrvanzijl.nl
Uw vragen over arbeidsrecht
Kijk verder op www.noab.nl

vaardigd worden door het feit dat je toevallig het kortst in dienst bent binnen een leeftijdsgroep waartoe de meeste werknemers behoren. Het enige goed wat je er van kunt zeggen is dat het een systeem is dat willekeur uitsluit. En de concurrentiepositie van de Nederlandse bedrijven is met de nieuwe regel ook maar matig gediend.
Als de regering de Nederlandse bedrijven echt een dienst had willen bewijzen in hun poging het hoofd boven water te houden in de internationale concurrentie, dan had de regering niet het voorstel moeten intrekken, dat inhield dat in een CAO andere ontslagcriteria zouden kunnen worden afgesproken. Op die manier zouden criteria kunnen worden afgesproken die meer van doen hebben met de kwaliteit van de werknemers en die wellicht ook willekeur zouden uitsluiten. De regering heeft dat uiteindelijk echter niet gedurfd uit angst dat vooral oudere werknemers zouden worden ontslagen. Een gemiste kans.



mr. Joop van Zijl