

'LIFO' op zijn retour?

Welke accountant heeft ze niet? Cliënten die te kampen hebben met teruglopende bedrijfsresultaten als gevolg van de nog steeds tegenvallende economische conjunctuur. Als die cliënten hun bedrijfsresultaten niet meer met zwarte, maar met rode cijfers moeten schrijven, wordt de accountant vaak betrokken bij het zoeken naar oplossingen voor de problemen waarmee de ondernemer te kampen heeft. Meer omzet en minder kosten is dan het devies. En waar meer omzet juist door de economische conjunctuur vaak buitengewoon lastig te behalen is, wordt de blik meestal al gauw verlegd naar het besparen van kosten. En aangezien het personeel in de meeste ondernemingen de grootste kostenpost is, wordt met name daar naar besparingen gezocht. Vanwege de wettelijke regels die werknemers beschermen tegen eenzijdige wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever, hebben we het al gauw over ontslag.

Hoewel een dergelijk ontslag ook langs de weg van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter kan worden geregeld, is het vragen van een ontslagvergunning aan het CWI de meest gehanteerde en meest voor de hand liggende weg. Dat geldt zeker als de werknemer de onvermijdelijkheid van het ontslag inziet en bereid is van inhoudelijk verweer af te zien, meestal in ruil voor een ontslagvergoeding, in welk geval de procedure belangrijk kan worden bekort.

Bij het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen gaat het doorgaans niet om de vraag of werknemers mogen worden ontslagen, of hoeveel. Het CWI toetst de aanvraag van de werkgever op deze punten slechts marginaal. Alleen indien de werkgever in redelijkheid niet tot de voorgenomen ontslagen had kunnen besluiten, zal het CWI de gevraagde ontslagvergunningen weigeren. Verweer van de werknemers op deze punten is dan ook meestal niet erg kansrijk, mits de werkgever de ontslagaanvraag behoorlijk heeft onderbouwd en gedocumenteerd.

Waar het bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen meestal wel om gaat, en wat erg nauw luistert, is de vraag wie er ontslagen mag worden. Voor die vraag kent het Ontslagbesluit de hoofdregel van het anciënniteitsbeginsel of dienstjarenbeginsel, in de praktijk beter bekend als het lifo-stelsel. Dit beginsel houdt in dat de werkgever functiegroepen moet maken, bestaande uit werknemers die over en weer elkaars functie kunnen overnemen. Wil de werkgever binnen zo'n functiegroep werknemers ontslaan, dan moet hij dat doen in omgekeerde volgorde van binnenkomst. Dat wil zeggen volgens de regel: "last in, first out".

Op deze regel zijn maar beperkte uitzonderingen mogelijk. Zo mag de onmisbare werknemer worden overgeslagen en kan de werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie (denk aan de arbeidsgehandicapte) ook claimen dat iemand anders wordt ontslagen. Ontslaat de werknemer tien werknemers of meer, dan kan hij het lifo-stelsel toepassen per leeftijdsgroep van tien jaar (15-25, 25-35, 35-45, 45-55 en 55-65 jaar): het zogenaamde "afspiegelingsbeginsel". Behoudens een tweetal bijzondere regels voor bepaalde branches (schoonmaakbranche en uitzendbranche) zijn daarmee de uitzonderingen op het lifo-stelsel wel uitgeput.

Het laat zich raden dat ondernemers het lifo-stelsel liever kwijt dan rijk zijn. Niet zelden zijn de werknemers die het langst in dienst zijn wel de duurste, maar lang niet de meest productieve. En de ondernemer in zwaar weer heeft wel wat anders aan zijn hoofd dan "kostgangers te houden".

Voor die ondernemers is er wellicht een sprankje hoop: de regering overweegt meer ruimte te geven aan het afspiegelingsbeginsel. De reden daarvan is overigens niet om aan de ondernemer tegemoet te komen, maar om te voorkomen dat kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (allochtonen, herintredende vrouwen, arbeidsgehandicapten) die op de top van de arbeidsmarkt met veel moeite aan de slag zijn geholpen, bij de eerste recessie ook weer als eerste op straat staan. De regering heeft daarover advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, die verdeeld heeft gereageerd. Het wachten is nu op een standpunt van de regering. Het zou geen kwaad kunnen als die zich zou realiseren, dat het ook van belang is ondernemers in zwaar weer te helpen overleven, en dat daarbij (sociaal of niet) niet past om hen te verplichten juist relatief dure werknemers in dienst te houden. ■