

## Afschaffing van het LIFO-beginsel

# De laatsten zullen de eersten zijn... of toch niet?

In het Dyademagazine van januari 2006 heb ik u reeds ingelicht over de ontwikkelingen die gaande zijn in het ontslagrecht en de daarmee verband houdende wijzigingen in het WW-stelsel. Blijkens het wetsvoorstel 'Wijziging WW-stelsel en ontslagrecht' zullen de Werkloosheidswet en enige andere daarmee verband houdende wetten behoorlijk worden aangepast. Minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat voortvarend te werk. Het wetsvoorstel is op 17 november 2005 bij de Tweede Kamer ingediend en als het aan minister De Geus ligt zal de eerste wijziging op 1 april 2006 worden ingevoerd en de rest op of na 1 oktober 2006.

door Sherida Jurg-Smith

Mocht u denken: "Dat is snel, meneer De Geus", dan kan ik u melden dat het kabinet al per 1 maart 2006 (per besluit) een aantal veranderingen in laat gaan die betrekking hebben op ontslag om bedrijfseconomische redenen. Thans is het zo dat bij een reorganisatie degene die als laatste de organisatie is binnengekomen, het eerst moet vertrekken. Dit is het zogenoemde lifo-beginsel (last in, first out).

### *'Per 1 maart 2006 zal het afspiegelingsprincipe gaan gelden.'*

Het lifo-beginsel is opgenomen in het Ontslagbesluit en dient ervoor om werknemers te beschermen tegen willekeur van de werkgever bij ontslag. Het houdt in dat bij uitwisselbare functies de langstzittende mag blijven. Daardoor kan het voorkomen dat de jongere medewerkers, waaronder ook allochtonen en vrouwen, vaak als eerste worden ontslagen en het oudere personeel op die manier een bescherming geniet die niet altijd gunstig is voor het bedrijf. Het lifo-beginsel zorgt dan ook voor vergrijzing van personeelsbestanden en remt de mobiliteit. Sinds de ABN AMRO BANK begin 2004 het lifo-beginsel flink op de schop heeft genomen, door met de vakbonden overeen te komen dat er bij reorganisaties niet alleen gekeken wordt naar anciënniteit maar ook naar kwaliteit, is het ook tot Den Haag doorgedrongen dat het lifo-beginsel niet meer van deze tijd is en dat een verandering noodzakelijk is. Per 1 maart 2006 zal het afspiegelingsprincipe gaan gelden. Dit is niet nieuw, want bij ontslagen van tien of meer werknemers kon de werkgever er al voor kiezen om het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Nu moet het dus bij ieder ontslag om bedrijfs-

economische redenen worden gehanteerd. Het afspiegelingsprincipe houdt in dat de werkgever de werknemers per uitwisselbare functiegroep c.q. per vergelijkbare functies naar leeftijd dient te verdelen (15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55 jaar en ouder). De leeftijdsopbouw van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, vormt zo een afspiegeling van de leeftijdsopbouw van het totale personeelsbestand. Vervolgens krijgen per groep, de laatst binnengekomenen als eerste hun ontslag.

Uiteraard is er nog veel meer te vertellen over de afschaffing van het lifo-beginsel, maar gezien de 'status aparte' van het onderwijs als het om ontslagrecht gaat, zal een aantal wijzigingen voor u niet van belang zijn. Dan doel ik met name op de voorgestelde wijziging van het BBA (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen). Voor het bedrijfsleven geldt dan dat, bij bedrijfseconomisch ontslag en na afspraken met de vakbonden, van de verplichting kan worden afgeweken om voorafgaand aan opzegging van een arbeidsovereenkomst toestemming te vragen aan het CWI. Zoals bekend hoeft in het onderwijs geen ontslagvergunning aangevraagd te worden bij het CWI, gezien artikel 2 lid 1 sub b van het BBA. Daarin is immers bepaald dat het BBA niet van toepassing is op de arbeidsverhouding van onderwijzend en docerend personeel, werkzaam aan onderwijsinrichtingen, staande onder beheer van een natuurlijk - of rechtspersoon. Hoe dan ook, het staat buiten kijf dat de afschaffing van het lifo-beginsel ook in het onderwijs voor de nodige veranderingen in het personeelsbestand zal gaan zorgen. ●