

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals bij (middel)grote organisaties. Als HR-manager of HR-specialist kunt u bijdragen aan een beter rendement van de factor 'arbeid' in uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond werving en selectie, personeelsinformatiesystemen, opleidingen en fiscaal voordelige beloningsvormen.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

# VRAAG & ANTWOORD

## BEDRIJFSEIGENDOM

Een werknemer treedt uit dienst, maar wil de ter beschikking gestelde bureaustoel (voor het thuiswerken) niet terugbrengen. Wat kunnen we doen?

In principe moet een werknemer bij het einde van zijn dienstverband de bedrijfs-eigendommen uiterlijk op zijn laatste werkdag inleveren. Hij maakt er per slot

van rekening vanaf dat moment geen gebruik meer van. Natuurlijk mag u met de werknemer overeenkomen dat hij bepaalde bedrijfseigendommen mag behouden. Leg dit wel altijd schriftelijk vast.

### Aanvechten

Omdat in dit geval de werknemer de bureaustoel niet mag houden, moet u snel handelen. Met name om de mogelijkheid open te houden om zaken te verrekenen bij de eindafrekening. Maar ook om te voorkomen dat de werknemer na een tijd erop mag vertrouwen dat hij de bureaustoel mag houden, omdat u geen actie heeft ondernomen. Begin met een vriendelijk verzoek aan de werknemer om de stoel uiterlijk op zijn laatste werkdag in te leveren. Doet hij dat niet, dan stuurt u hem een sommatie via mail én aangetekende post. Geef hem een termijn van bijvoorbeeld een week om de stoel in goede staat in te leveren. Ontvangt u

geen bericht of weigert de werknemer, dan kunt u een bedrag verrekenen met de eindafrekening. Hierdoor ontvangt hij per saldo minder dan zijn nog openstaande tegoed aan vakantiedagen of vakantiebijslag (vakantiegeld). Overleg vooraf met de salarisadministratie welk bedrag redelijkerwijs verrekend mag worden. Als de werknemer het hier niet mee eens is, zal hij dat moeten aanvechten bij de kantonrechter. Hetzelfde geldt voor u als verrekening niet (meer) mogelijk is. Om gedoe te voorkomen, doet u er goed aan regels vast te leggen over het gebruik en inleveren van bedrijfseigendommen. Dat kan bijvoorbeeld in een bruikleenovereenkomst, de arbeidsovereenkomst zelf of in een personeelsreglement.

*Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van het boek 'Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers'. [www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl](http://www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl)*

Staat er in een oproepcontract geen opzegtermijn, dan resteren er in principe nog twee mogelijke 'vindplaatsen': in een eventuele cao of in de wet. Is uw organisatie niet aangesloten bij een cao of staat er in de cao niets over een opzegtermijn, dan geldt de wettelijke opzegtermijn uit Burgerlijk Wetboek 7. Dat betekent voor een oproepcontract voor onbepaalde tijd een opzegtermijn van minimaal één maand (bij een dienstverband korter dan vijf jaar of als de oproepkracht de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt) en maximaal vier maanden (bij een dienstverband van 15 jaar of langer). Wel mag u de duur van een ontslagprocedure bij UWV of kantonrechter aftrekken van de opzegtermijn, zolang er maar altijd mini-

maal één maand opzegtermijn overblijft. Bij een ontslag met wederzijds goedvinden kunt u afwijken van de opzegtermijn en deze zelfs weglaten. Voor een tijdelijk oproepcontract gelden dezelfde opzegtermijnen, maar alleen als het contract een tussentijds opzegbeding bevat. Anders moet u de einddatum respecteren.

### Oproeptermijn

Voor de oproepkracht zelf is de opzegtermijn gelijk aan de oproeptermijn van de werkgever: vier dagen. Bovendien hoeft de oproepkracht niet op te zeggen tegen het einde van de maand. Wel kunnen er in een cao afwijkende afspraken staan. De opzegtermijn van een oproepkracht kan echter nooit korter zijn dan 24 uur.

## FLEXWERK

In het contract van een oproepkracht is geen opzegtermijn opgenomen. Aan welke opzegtermijn moeten wij ons nu houden? En de oproepkracht zelf?