Verplicht terug naar kantoor: de nieuwe spelregels na Booking

Gabor Mooij - freelance journalist | Gepubliceerd: om 10:23

Recent oordeelde de Amsterdamse kantonrechter dat Booking.com zijn medewerkers mag verplichten deels op kantoor te werken, ondanks verzet van de ondernemingsraad. Wat betekent deze uitspraak voor bestaande arbeidscontracten en thuiswerkafspraken?



Copyright: ANP, Patricia Rehe

Het nieuwe thuiswerkbeleid van Booking verplicht werknemers om minimaal 40% van hun werktijd op kantoor te werken. Omdat een dergelijke wijziging van het thuiswerkbeleid instemmingsplichtig is op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), vroeg Booking de ondernemingsraad (OR) om instemming. "Voor het thuiswerkbeleid, inclusief het bepalen van het aantal verplichte kantoordagen, geldt in grotere organisaties een instemmingsrecht van de OR. Hierdoor kan een werkgever het beleid hiervoor niet zomaar eenzijdig wijzigen", licht Pascal Willems toe. Hij is advocaat arbeidsrecht bij WVO advocaten.

De OR weigerde die instemming echter, waarna Booking naar de kantonrechter stapte om 'vervangende toestemming' te vragen. De rechter stelde het bedrijf in het gelijk en oordeelde dat het belang van een werkgever om te sturen op

bedrijfscultuur, innovatie en onderlinge verbinding zwaarder weegt dan de individuele voorkeuren van medewerkers. Deze uitspraak heeft grote gevolgen voor de Nederlandse werkvloer, hoewel de OR nog in hoger beroep kan gaan tegen het vonnis.



LEES OOK
Rechter geeft Booking groen licht voor 40% kantoorplicht: dit moet je weten

Booking belangrijk voor andere werkgevers

In de Booking-zaak voerden de werkgever en de OR vele argumenten aan om hun belang te onderbouwen. Willems licht er 2 punten uit die belangrijk zijn voor andere werkgevers. "Het eerste is dat medewerkers contractueel getekend hadden voor de standplaats Amsterdam. Het argument van de ondernemingsraad (OR) dat werknemers onredelijk worden benadeeld door extra reistijd woog daarom minder zwaar. Bovendien valt de werkplek van werknemers onder het instructierecht van de werkgever. Hij mag instructies geven waar arbeid wordt verricht. Werknemers kunnen dit niet helemaal zelf bepalen."

"Het tweede punt was het organisatiebelang voor fysieke aanwezigheid van medewerkers. Hoewel de noodzaak daarvan niet wetenschappelijk vaststaat, is het volgens de rechter een in de praktijk breed gedeelde visie dat dit belangrijk is voor de bedrijfscultuur."

Arbeidsrechtadvocaat Suzanne Meijers benadrukt dat de gevolgen van de Booking-zaak sterk afhangen van hoe het precies geregeld is in een organisatie. "Een werkgever kan een algemeen thuiswerkbeleid hebben, maar er kunnen tegelijkertijd afspraken zijn met individuele werknemers. Ook de mate van duidelijkheid van de huidige afspraken speelt een grote rol bij de vraag wat wel en niet kan."



LEES OOK
De kantoorplichtdiscussie: wat is de rol van HR?

Zorgvuldig wijzigen bestaande thuiswerkafspraken

Een werkgever kan niet zomaar tornen aan vaste afspraken in arbeidscontracten, zo stelt Meijers. "Het wijzigen van thuiswerkafspraken kan collectief via een eenzijdig wijzigingsbeding. De werkgever moet dan een zodanig zwaarwichtig belang hebben dat het werknemersbelang er in redelijkheid voor moet wijken. In redelijkheid betekent hier dat de werkgever een zorgvuldige belangenafweging moet maken, met oog voor de ingrijpendheid van de maatregel en eventuele compensatie. Is er geen beding, dan kan wijziging via onderling overleg plaatsvinden, of bij weigering door de werknemer via de rechterlijke toets van goed werknemerschap."

Volgens Meijers toetst de rechter in de rechtspraak over hybride werken een belangenafweging terughoudend. "Aan de ene kant wegen organisatiebelangen mee, zoals sociale cohesie, het opleiden van werknemers op de werkvloer en de noodzaak dat senior-medewerkers op kantoor aanwezig zijn voor begeleiding. Aan de andere kant staan de persoonlijke belangen van de werknemer, zoals een veranderde thuissituatie of een eerdere verhuizing. Of de wijziging redelijk is, hangt af van de functie en de concrete omstandigheden. Daarnaast moet de werkgever werknemers altijd genoeg tijd en een passende overgangsperiode bieden om de omschakeling te regelen."

Willems onderstreept dat een werkgever een wijziging van bestaande thuiswerkafspraken duidelijk en objectief moet onderbouwen. "Dat de rechter kritisch kijkt naar die onderbouwing, bleek uit de Asus-zaak uit 2025. In die rechtszaak stelde de kantonrechter de OR juist in het gelijk. Volgens de rechter had het computerbedrijf Asus de noodzaak om van 2 naar 3 kantoordagen te gaan onvoldoende inzichtelijk gemaakt, terwijl de OR concrete werknemersbelangen aantoonde. Werkgevers moeten met beide uitspraken rekening houden."

In de Asus-zaak loopt momenteel een hoger beroep. Binnenkort wordt de uitspraak van het gerechtshof verwacht.



LEES OOK
Terug naar kantoor: verleiden, samen afspraken maken of verplichten?

Niet zomaar een verworven recht

Werknemers die langdurig hebben thuisgewerkt, doen nog wel eens een beroep op een verworven recht als de werkgever vindt dat ze meer op kantoor moeten werken. Zo speelde recent een rechtszaak tussen verzekeraar Achmea en een medewerker die al vlak voor de coronapandemie, op basis van een tijdelijke regeling, vanuit Ecuador werkte. Omdat de situatie tijdens en na de pandemie jarenlang stilzwijgend doorliep, beriep de werknemer zich op een verworven recht toen Achmea hem terugriep. Hoewel de kantonrechter hem aanvankelijk gelijk gaf, oordeelde het gerechtshof in hoger beroep dat alleen het langdurig toestaan van een werkwijze nog niet voor een verworven recht zorgt.

"Er is geen vaste termijn waarna een situatie automatisch een verworven recht wordt", zegt Meijers. "Dat bedrijven net na corona niet direct eisten dat werknemers naar kantoor kwamen en het grootschalig thuiswerken doorging, betekent dus niet dat thuiswerken direct een verworven recht is." Volgens haar is het doorslaggevend of er sprake is van 'gerechtvaardigd vertrouwen' op een permanente situatie.

"Dat gaat om de vraag of de werknemer er op basis van het gedrag en de uitlatingen van de werkgever redelijkerwijs van uit kan gaan dat de situatie blijvend is. Hierbij wegen de inhoud van gedragslijnen, onderlinge afspraken en de voor- en nadelen van een verandering mee. Zelfs na 5 jaar of in vage situaties kan thuiswerken nog ter discussie staan. Voor HR is het daarom cruciaal om afspraken duidelijk vast te leggen en expliciet te vermelden of thuiswerken incidenteel of uit coulance wordt toegestaan."



LEES OOK
Thuiswerkbeleid: dit zijn de aandachtspunten

Algemene en individuele thuiswerkafspraken

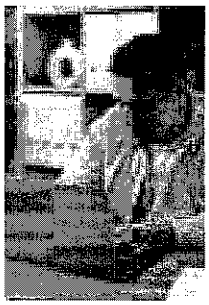
Een aanpassing van het algemene thuiswerkbeleid betekent niet dat de werkgever ook meteen individuele thuiswerkafspraken kan wijzigen. Willems: "Algemeen bedrijfsbeleid werkt niet zonder meer 1-op-1 door in individuele arbeidsrelaties. Als er harde, individuele afspraken zijn vastgelegd in een arbeidscontract, dan kan een werkgever daar niet zomaar overheen stappen. De werkgever moet dan de belangen per werknemer afzonderlijk afwegen. Een algemene beleidswijziging en de noodzaak daarvan wegen weliswaar mee in die specifieke afweging, maar de uiteindelijke toets

blijft of een wijziging in een individueel geval redelijk is."

Acties voor HR bij wijzigen individuele thuiswerkafspraken

Bij een aanpassing van het hybridewerkbeleid waarbij sprake is van verschillende individuele thuiswerkafspraken doet HR er volgens Meijers goed aan om met elke medewerker individueel het gesprek aan te gaan. "Op basis van een zorgvuldige belangenafweging kan HR vervolgens een passende afbouw- of overgangsregeling voorstellen om de overgang te verzachten." Ze vindt het daarbij essentieel om de arbeidsrelatie goed te houden.

"Als een werknemer uitstekend functioneert, wil je die relatie niet beschadigen puur om iemand fysiek op kantoor te krijgen." Meijers raadt werkgevers die willen dat medewerkers vaker naar kantoor komen, aan om dan te zorgen voor een heldere onderbouwing. "Leg concreet uit waarom fysieke aanwezigheid noodzakelijk is voor de functie of het team en maak heel duidelijk voor welke specifieke taken of overleggen je de werknemer daadwerkelijk op kantoor verwacht."



LEES OOK
Wanneer wordt werken vanuit het buitenland een vaste arbeidsvoorwaarde? Dit zegt de rechter

Tips voor HR

1. Inventariseer alle huidige collectieve en individuele thuiswerkafspraken.
2. Onderbouw concreet en objectief waarom meer aanwezigheid op kantoor nodig is.
3. Betrek de OR en regel de benodigde instemming voordat het algemene beleid wordt aangepast.
4. Bespreek individuele situaties en bied waar nodig maatwerk, compensatie of een overgangsregeling.
5. Leg afspraken schriftelijk vast en communiceer duidelijk wat er verandert, waarom en wanneer.