ECLI:NL:RBAMS:2026:10590

Instantie	Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak	28-10-2026
Datum publicatie	28-10-2026
Zaaknummer	12299378 EA VERZ 26-809
Rechtsgebieden	Civiel recht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	Booking krijgt vervangende toestemming op grond van artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden. Zij mag aan haar werknemers de verplichting opleggen om ten minste 40% van hun werktijd op kantoor door te brengen. De kantonrechter oordeelt dat Booking een redelijk belang heeft bij die verplichting, nu aannemelijk is dat het elkaar ontmoeten op kantoor bij kan dragen aan het bevorderen van onderlinge verbinding, opleiding en ontwikkeling en effectieve samenwerking tussen teams en teamleden onderling. De door de OR naar voren gebrachte argumenten om haar instemming aan die verplichtstelling te onthouden zien o.a. op de negatieve invloed van de verandering op de werknemers, bijvoorbeeld doordat zij tijd en geld kwijt zijn aan het reizen en die 40% verplichting een negatieve impact op hun verzorgende verantwoordelijkheden of gezondheid zou hebben, en er te weinig werkplekken zijn op piekdagen in het Booking gebouw. Ook rekening houdend met de argumenten van de OR kan Booking in redelijkheid de voorgestelde beleidswijziging van aanmoediging naar verplichtstelling van 40% aanwezigheid doorvoeren. De beslissing van de OR haar instemming aan dat voorgenomen beleid te onthouden is daarom onredelijk, oordeelt de kantonrechter.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl Sdu Nieuws Ondernemingsrechtpraktijk 2026/274 Sdu Nieuws Arbeidsrecht 2026/349

Uitspraak

—

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 12299378 EA VERZ 26-809

beschikking van: 28 oktober 2026

func.: 25

beschikking van de kantonrechter

I n z a k e

de besloten vennootschap Booking.com Holding B.V.

gevestigd te Amsterdam

verzoekster

nader te noemen: Booking

gemachtigden: mr. S.F. Sagel en mr. H.E.A. Koster

t e g e n

Ondernemingsraad van Booking.com Holding B.V.

gevestigd te Amsterdam

verweerder

nader te noemen: de OR

gemachtigden: mr. J.M. Blok en mr. F.E.W. Staubach

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Booking heeft op 30 juni 2026 een verzoek ingediend, met producties, dat strekt tot vervangende toestemming ex artikel 27 WOR.

De OR heeft een verweerschrift ingediend, met producties.

Op 6 oktober 2026 heeft de mondelinge behandeling van de zaak plaatsgevonden. Booking is verschenen bij [bestuurder 1] en [bestuurder 2] (bestuurders), met de gemachtigden. Namens de OR zijn verschenen [naam 1] (voorzitter), een aantal leden, en een adviseur van de OR, [naam 1] , en de gemachtigden. Tevens waren 2 tolken Engels aanwezig.

Partijen hebben ter zitting hun standpunten aan de hand van een pleitnota toegelicht en vragen van de kantonrechter beantwoord. Na verder debat is de zaak aangehouden om partijen in de gelegenheid te stellen in onderling overleg tot een oplossing te komen. Partijen hebben laten weten dat overleg niet tot een oplossing heeft geleid en beschikking gevraagd. Vervolgens is beschikking bepaald op heden.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.

1.1.

Booking, opgericht in 1996, is een internationaal bedrijf met hoofdkantoor in Amsterdam. Via de website van het bedrijf kan onder meer hotelaccommodatie worden geboekt.

1.2. Bij het Amsterdamse hoofdkantoor zijn meer dan 6000 medewerkers in dienst, met ruim 100 nationaliteiten.

1.3. Sinds 2023 is het hoofdkantoor gevestigd in een speciaal voor Booking gebouwd gebouw, door Booking ook wel aangeduid met de Campus, gelegen naast het Centraal Station van Amsterdam. Daar zijn op dit moment meer dan 7000 zitplaatsen (stoelen), waarvan 3200 achter een bureau. Er zijn 3 restaurants aanwezig met op dit moment ongeveer 1600 zitplaatsen, maar een uitbreiding van de zitplaatsen in de restaurants met 350 plaatsen is reeds voorzien. De restaurants zijn de gehele dag geopend en bieden een gevarieerd aanbod.

1.4. Vanaf de oprichting tot 2020 was het uitgangspunt bij Booking, zoals ook in het personeelshandboek uit 2019 is uitgewerkt, dat vanuit kantoor werd gewerkt ("het Originele beleid"). Slechts na overleg en toestemming van de manager kon bij uitzondering vanuit huis worden gewerkt. Dit veranderde in 2020 door de Coronamaatregelen van de overheid, toen in maart 2020 een lockdown werd afgekondigd, het kantoor moest worden gesloten en iedereen van de ene op de andere dag moest gaan thuiswerken.

1.5. Toen het weer was toegestaan onder voorwaarden de kantoren gedeeltelijk te heropenen heeft Booking op 2 juni 2020 een Heropeningsplan aan de OR ter instemming voorgelegd. Op 9 juli 2020 heeft de OR hiermee ingestemd, onder meer onder de voorwaarde dat terugkeer naar kantoor uitsluitend op vrijwillige basis zou plaatsvinden omdat de overheid nog steeds adviseerde om zoveel mogelijk thuis te werken.

1.6. In 2021 heeft Booking, na een nieuwe lockdown, haar kantoren opnieuw gefaseerd heropend. Over die heropening is weer overleg gevoerd met de OR en overeenstemming bereikt.

1.7. Het uitgangspunt voor Booking na de Coronacrisis was dat het Originele beleid, waarbij volledig vanuit kantoor werd gewerkt, weer gold. Daarom staat in het Personeelshandboek 2022 expliciet vermeld dat kantoor de officiële werkplaats is, tenzij anders is toegestaan. Vanwege de ervaringen met (gedeeltelijk) thuiswerken tijdens corona is Booking gaan onderzoeken of voortzetting van een vorm van hybride werken - deels op kantoor en deels thuis - mogelijk was, waarbij het uitgangspunt voor Booking steeds is geweest dat zij geen "remote working company" was en dat ook niet wilde worden.

1.8. Na instemming van de OR is op 1 februari 2022 de pilot "Hybrid Working" gestart. In de Guide Details (bijlage 7 verzoekschrift) staat onder meer:
"()

9. How often can I work in the office.
You are able to work in the office as much as youd like. 100% if desired, depending upon individual office capacity, pandemic restrictions and government regulations. ()
11. Can I WFH (work from home, ktr) 100% of the time?
As a company, we believe in face to face connections, and that the office plays a vital role as part of our company culture, therefor we highly encourage you to spend a portion of your working time in the office ()".

1.9. Na een positieve evaluatie van de pilot heeft Booking de OR verzocht in te stemmen met een wijziging van het Originele beleid. Na een uitgebreid overlegtraject, waarbij de OR aanvankelijk instemming weigerde, heeft de OR na concessies van Booking ingestemd. Sinds 1 juli 2023 geldt als gevolg daarvan het huidige beleid als neergelegd in de door Booking als bijlage 12 overgelegde Hybrid Way of Working Policy (met bijlage 13 FAQ). Dit beleid houdt volgens Booking onder meer in:
a. een aanmoediging van Booking aan de werknemers om tenminste 40% van de werktijd op kantoor aanwezig te zijn;
b. meting van kantooraanwezigheid per kwartaal;
c. individuele connectiviteitsgegevens worden samengevoegd voor faciliteitsbeheer en rapportage;
d. team agreements waarin managers en teamleden onderling afspraken maken over de dagen waarop ze op kantoor zijn en
e. tenminste zes verplichte teamdagen op kantoor per kwartaal.

1.10. Booking heeft zich de afgelopen jaren ingespannen om de kantooraanwezigheid van haar werknemers te verhogen en in lijn te brengen met het encouragement-percentage van 40% maar

heeft desondanks vastgesteld dat over een ruime periode (vanaf derde kwartaal 2024 tot en met derde kwartaal 2025) slechts 27% van het personeel de aanbeveling om ten minste 40% op kantoor te werken heeft opgevolgd. Dit is voor Booking aanleiding om het beleid aan te passen naar een verplichting om 40% van de werktijd op kantoor te zijn.

1.11. Voordat Booking een formele instemmingsvraag heeft ingediend, is de OR in een uitgebreid voortraject uitgenodigd om mee te denken. Dit startte in november 2025. Naast de gebruikelijke maandelijkse overlegvergaderingen hebben diverse "Rondetafelgesprekken" plaatsgevonden, gevolgd door drie "Samenwerkingssessies".

1.12. Op 6 maart 2026 was er een evaluatiesessie. Hieruit en uit een interne stemming van de OR bleek dat het overgrote deel van de OR-leden niet zou instemmen met het Voorgenomen Beleid.

1.13. Booking heeft daarop besloten het Voorgenomen beleid op een aantal punten aan te passen, waaronder verlaging van de door haar gewenste minimale aanwezigheid op kantoor van 50/60% naar 40% en een overgangsperiode van zes maanden (grace period).

1.14. Op 10 april 2026 heeft Booking een formele instemmingsaanvraag met de titel Request for Consent - Hybrid Ways of Working ("het Voorgenomen Beleid") ingediend bij de OR op grond van artikel 27 lid 1 sub d en k WOR.

1.15. Bij uitgebreid gemotiveerd besluit (het OR-besluit) van 22 mei 2026 heeft de OR instemming geweigerd.

1.16. Op het voorstel van Booking om nogmaals in overleg te treden, heeft de OR laten weten dat zij het standpunt als uiteengezet in het afwijzingsbesluit onverkort handhaaft.

1.17. Op 12 juni 2026 heeft Booking het medezeggenschapstraject formeel beëindigd en laten weten vervangende toestemming van de kantonrechter te zullen verzoeken. Vervolgens heeft de OR op 16 juni 2026 de nietigheid van het besluit van Booking ingeroepen.

1.18. Op 18 juni 2026 zijn de medewerkers van Booking geïnformeerd over de stand van zaken.

Verzoek en verweer

2. Booking verzoekt de kantonrechter om vervangende toestemming te verlenen voor (de instemmingsplichtige elementen van) het Voorgenomen Beleid, primair omdat de weigering om instemming te verlenen door de OR onredelijk is, subsidiair omdat - ook als de weigerende beslissing van de OR niet onredelijk zou zijn - er zwaarwegende redenen zijn voor de invoering van het Voorgenomen Beleid.

3. Booking voert ter onderbouwing van haar standpunt onder meer aan dat het Voorgestelde Beleid een redelijke balans biedt tussen verplichte aanwezigheid op kantoor (minimaal 40%) en flexibiliteit om thuis te werken (maximaal 60%), en daarmee het belang dient van werknemers bij flexibiliteit en het belang van Booking dat werknemers elkaar met regelmaat op kantoor treffen. Met het Voorgenomen Beleid worden volgens Booking onder andere de volgende doelen gediend: het behouden en bevorderen van de bedrijfscultuur en verbinding, opleiding en ontwikkeling, vooral van new hires, en effectieve samenwerking tussen teams. Dat zijn volgens haar belangen die voor een werkgever zwaar mogen wegen en voor verwezenlijking van die belangen is menselijk, face to face contact noodzakelijk. Overleggen, van elkaar leren, samen één cultuur vormen zijn allemaal dingen die nu eenmaal beter gaan als men daadwerkelijk samen is. Er is bovendien een algemene tendens in de sector waartoe Booking zich rekent naar verhoging van de aanwezigheid op kantoor naar vaak drie dagen, of zelfs volledige verplichte kantooraanwezigheid. Volgens Booking is er behoefte aan duidelijkheid, aangezien het huidige aanmoedigingsbeleid als onduidelijk wordt ervaren. Ook raken managers en medewerkers ontmoedigd als zij hun collegas zelden op kantoor tegenkomen.

4. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Booking voorts nog gewezen op de eisen van goed werknemerschap op basis van artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Booking meent dat haar voornemen om van haar werknemers te verlangen dat zij 40% van hun werktijd op kantoor doorbrengen

een redelijk verzoek is, ook gelet op het zogeheten instructierecht van een werkgever. Van een werknemer mag worden verwacht dat deze redelijke aanwijzingen van een werkgever opvolgt.

5. De OR voert gemotiveerd verweer en voert daarbij onder meer aan dat de doelstellingen die Booking wil bereiken met de aanscherping van de regeling onvoldoende concreet zijn, de noodzaak voor het nieuwe beleid ontbreekt, er geen sprake is van subsidiariteit, ook omdat Booking heeft nagelaten (door de OR aangedragen) minder vergaande alternatieven serieus te onderzoeken, er niet is voldaan aan het vereiste van proportionaliteit gelet op de te verwachten nadelen voor de werknemers, waarbij er onvoldoende maatregelen zijn genomen om die nadelen te verzachten en Booking heeft nagelaten om adequate waarborgen te treffen terzake gelijke behandeling. Ook wordt door de OR betwist dat Booking zich heeft ingespannen de aanwezigheid van werknemers onder de huidige regeling te bevorderen.

6. Ter zitting heeft de OR bij monde van [naam 1] nog naar voren gebracht dat de manier waarop de controle wordt uitgevoerd in het Voorgestelde Beleid een fundamenteel verschil in de verwerking van persoonsgegevens met zich brengt, namelijk van verwerking van netwerkgegevens op geaggregeerd niveau naar individueel niveau, en voor een ander doel, namelijk individuele compliance monitoring, niet alleen door de eigen leidinggevende maar ook door het hogere management. Er is ook geen LIA (Legitimate Interest test) gedaan.

7. De nadere argumenten van partijen zullen - voorzover voor deze uitspraak van belang - hierna aan de orde komen.

Beoordeling

8. Werkgevers hebben op grond van het instructierecht zoals uitgewerkt in artikel 7:660 BW de vrijheid om instructies met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden en ter bevordering van de goede orde in de onderneming aan werknemers te geven, mits binnen de grenzen van de regelgeving. De ondergeschiktheid van werknemers op grond van het instructierecht van werkgever ziet met name op het feit dat een ondernemer als werkgever de beleidsbepaler is ten aanzien van het doelmatig werken als arbeidsorganisatie. Een ondernemingsraad is binnen een onderneming het orgaan waarin de inspraak van werknemers op sociaal-organisatorisch terrein is belegd. In dat kader heeft de ondernemer allereerst een overlegverplichting, vastgelegd in artikelen 23 en 24 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Daarnaast heeft een ondernemingsraad op grond van artikel 23 WOR een initiatiefrecht. Op grond van artikel 25 WOR is een ondernemer verplicht bij de ondernemingsraad advies in te winnen over een voorgenomen besluit aangelegenheden zoals in dat artikel genoemd. Het instemmingsrecht van artikel 27 WOR ziet op een voorgenomen besluit met betrekking tot inzake het sociale beleid, niet zijnde primaire arbeidsvoorwaarden.

9. Op grond van artikel 27 lid 4 WOR kan een ondernemer, wanneer de ondernemingsraad de volgens artikel 27 lid 1 WOR voor een besluit vereiste instemming weigert, vervangende toestemming vragen aan de kantonrechter. In lid 1 van artikel 27 WOR staat dat de ondernemer voor het vaststellen, wijzigen of intrekken van een (voorgenomen) besluit instemming van de ondernemingsraad nodig heeft, onder meer als het gaat om:

d. een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden,

i. een regeling op het gebied van werkoverleg,

k. een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen en

l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van in de onderneming werkzame personen.

Die instemming is alleen vereist voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

10. De kantonrechter kan, bij het weigeren van instemming door de ondernemingsraad, slechts toestemming geven, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevergd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

10. Bij de uit te voeren redelijkheidstoets worden de argumenten van de ondernemer voor het voorgenomen besluit en de argumenten van de ondernemingsraad om instemming te weigeren tegen elkaar afgewogen. In de jurisprudentie is uitgewerkt dat wanneer de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan de door de ondernemingsraad naar voren gebrachte belangen, het onthouden van toestemming door de ondernemingsraad onredelijk is en vervangende toestemming door de kantonrechter kan worden verleend. Wanneer de door de ondernemingsraad naar voren gebrachte belangen zwaarder wegen, zal de vervangende instemming worden geweigerd. Indien de argumenten over en weer even zwaar wegen, dan zal de vervangende toestemming worden geweigerd, tenzij de werkgever kan aantonen dat sprake is van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische en bedrijfssociale redenen die noodzaken het voorgenomen besluit goed te keuren.

12. Door Booking is op de zitting van 6 oktober 2026 desgevraagd voor de kern van het Voorgenomen Beleid naar randnummer 43 in het verzoekschrift verwezen. Daarin staat dat het Voorgenomen Beleid uiteen valt in een aantal onderdelen, te weten: tenminste 40% aanwezigheid, een wekelijkse vaste teamdag, berekening 40% aanwezigheid per maand, handhaving en invoering van een hardheidsclausule.

12. Hierna zullen de door Booking onderscheiden onderdelen achtereenvolgens worden besproken waarna vervolgens de in het OR-besluit aangevoerde argumenten zullen worden besproken en meegewogen. De kantonrechter laat daarbij uit proceseconomische overwegingen in het midden of alle door Booking onderscheiden onderdelen van het Voorgenomen Beleid op zichzelf instemmingsplichtig zijn nu partijen niet van inzicht verschillen over de vraag of het Voorgenomen Beleid in zijn geheel, dus alle onderdelen samen, instemmingsplichtig is.

Heeft Booking een redelijk belang bij 40% aanwezigheid en een wekelijks teamoverleg op kantoor?

14. Booking stelt dat meer fysieke samenwerking en afstemming kunnen bijdragen aan snel schakelen in het belang van haar bedrijfsstrategie. Het is volgens haar essentieel voor het behoud van haar bedrijfscultuur dat de medewerkers elkaar op kantoor ontmoeten en samen optrekken. Booking meent daarbij dat dat niet alleen goed is voor het bedrijf, maar ook voor de individuele werknemer. Zij verwijst in dit verband naar diverse (wetenschappelijke) publicaties, waaruit volgens haar blijkt dat hybride - thuis en op kantoor - werken leidt tot een hogere betrokkenheid van medewerkers, een betere werk-privébalans, een sterkere onderlinge verbondenheid en meer werktevredenheid. Hybride werken zou het risico op onder meer vereenzaming en afnemende verbondenheid beperken, terwijl de individuele productiviteit stabiel blijft. Booking wijst erop dat het huidige beleid, waarin medewerkers (slechts) aangemoedigd worden om 40% op kantoor te komen werken, onvoldoende heeft opgeleverd, nu slechts 27% van de werknemers daadwerkelijk 40% of meer van de overeengekomen werktijd op kantoor is. Gelet hierop zou het uitsluitend inzetten van nog meer positieve stimuleringsmaatregelen, zonder verplichte minimum aanwezigheid, onvoldoende opleveren. Ondanks het imposante gebouw waarin de “Campus” van Booking is gevestigd, op loopafstand van Amsterdam CS en met drie uitstekend geoutilleerde bedrijfsrestaurants, komt slechts een beperkt deel van de medewerkers het gewenste aantal dagen naar kantoor. Booking heeft op de zitting toegelicht dat zij bezig is om nog meer maatregelen te nemen om de kantoorbeleving te optimaliseren, zoals uitbreiding van het aantal stoelen in de restaurants, meer (geconcentreerde) werkplekken voor de dagen dat er meer dan 3600 mensen aanwezig zijn en het opdelen van vergaderruimtes in kleinere ruimtes. In reactie op argumenten van de OR brengt Booking naar voren dat eventuele (tijdelijke) nadelige gevolgen van de verplichtstelling om twee dagen naar kantoor te komen worden ondervangen door de overgangsperiode (grace period) van zes maanden, waarin het beleid nog niet wordt gehandhaafd en door de uitzonderingsclausule voor werknemers die wegens aantoonbare persoonlijke omstandigheden in een bepaalde periode 40% op kantoor komen niet kunnen halen.

14. Het belang dat de OR aanvoert om instemming te weigeren is de negatieve invloed van de voorgestelde veranderingen op de werknemers. Ter onderbouwing daarvan verwijst de OR onder andere naar de uitkomst van de door de OR in april 2026 over het Voorgenomen Beleid opgestelde werknemersenquête. Naar aanleiding van die enquête hebben 2857 van de ruim 6000 werknemers gereageerd. Op de vraag of zij tevreden zijn met het huidige hybride thuiswerkbeleid heeft 87,1% van de respondenten aangegeven tevreden of erg tevreden te zijn met de bestaande hybride werken-regeling. De respondenten verwachten bij meer op kantoor werken nadelen voor gefocust kunnen werken en op hun productiviteit. Ook zouden veel respondenten, zo hebben zij in de enquête aangegeven, *te lijden hebben* van het tijdverlies en de extra kosten vanwege woon-werk verkeer, omdat 63% van hen met het openbaar vervoer komt en 55,9% meer dan 11 kilometer van het kantoor van Booking woont. 37% van de respondenten voorziet dat hun verzorgende verantwoordelijkheden negatief impact zouden ondervinden van een verplichtstelling van 40% aanwezigheid op kantoor. Ook heeft 13,7% van de respondenten aangegeven dat hun gezondheid negatief beïnvloed zou worden als zij 40% van hun werktijd aanwezig zouden moeten zijn.

De controle op de aanwezigheid wordt door de OR aangemerkt als het onnodig en disproportioneel monitoren van persoonlijke bewegingen en data van werknemers.

Verder heeft de OR ter motivering van het onthouden van instemming aan het Voorgenomen Beleid nog aangevoerd dat de noodzaak ontbreekt om 40% aanwezigheid verplicht te stellen en voorts dat Booking heeft nagelaten desgevraagd de doelstellingen, onderliggende data en het ontbreken van alternatieven te onderbouwen.

Door de OR wordt ook gesteld dat er in het Booking-kantoor onvoldoende plek is op piekdagen, als een verplicht aanwezigheidsbeleid wordt ingevoerd.

16. Naar het oordeel van de kantonrechter is door Booking in het overlegtraject voorafgaand aan het Voorgenomen Beleid voldoende ruimte geboden voor input vanuit de OR, wat ook blijkt uit de gemaakte aanpassingen: de vermindering van de aanwezigheidsverplichting van 50-60% naar 40% en het op korte termijn uitbreiden van werk-, vergader- en kantineplekken op kantoor naar aanleiding van suggesties van de OR. Het overleg-traject is voldoende uitgebreid en naar het oordeel van de kantonrechter ook zorgvuldig geweest. Booking mag een keuze maken voor een door haar voorgestaan beleid zonder dat zij op ieder aangedragen alternatief, ook als de uitkomst daarvan niet ziet op hetgeen Booking nastreeft, uit en te na in hoeft te gaan. Of het Voorgenomen Beleid noodzakelijk is, is in het kader van de redelijkheidstoets niet doorslaggevend. Het criterium is immers of Booking het besluit in redelijkheid kan nemen en ook niet noodzakelijke besluiten kunnen in redelijkheid worden genomen. Evenmin is het voor de redelijkheid van het in te voeren beleid altijd noodzakelijk dat er een nulstand is en dat parameters worden geformuleerd om te kunnen toetsen of en wanneer het Voorgenomen Beleid succesvol is. Dat Booking na het meer dan vijftig paginas tellende OR-Besluit weinig verwachtingen had van nader overleg met de OR over dit onderwerp is te begrijpen. Dat geldt te meer omdat de OR niet is ingegaan op een uitnodiging van Booking om toch nog weer in overleg te treden na het uitgebreide, op onderdelen zeer absoluut en daardoor weinig constructief geformuleerde OR-besluit. De OR verwijt Booking dat zij niet voldoende is ingegaan op door haar aangedragen argumenten in het voortraject maar wijdt in de motivering van haar besluit weinig woorden aan de door Booking aangevoerde belangen bij het Voorgenomen Beleid.

17. Het door Booking naar voren gebrachte belang bij het Voorgenomen Beleid om haar werknemers te verplichten om gedurende tenminste 40% van hun werktijd naar kantoor te komen is naar het oordeel van de kantonrechter zonder twijfel een redelijk belang. Booking beoogt door de aanwezigheid van haar medewerkers op de werkplek te verhogen samenwerking, kennisdeling en innovatie te bevorderen. Aannemelijk is dat het met enige regelmaat fysiek samen zijn van werknemers, wat door de komst naar kantoor gebeurt, bijdraagt aan betere samenwerking en effectievere afstemming en meer onderling vertrouwen. Dat dit kan bijdragen aan het beter inwerken van nieuwe medewerkers, onderling sneller schakelen, elkaar inspireren bij de nadere uitwerking van ideeën en een constructieve(re) opstelling ten aanzien van de ideeën van anderen is misschien geen harde wetenschappelijk conclusie maar wel een

breed gedeelde aanname. Dat hybride - regelmatig thuis maar ook regelmatig op kantoor - werken leidt tot een grotere betrokkenheid van medewerkers en een sterkere onderlinge verbondenheid, bijdraagt aan hun opleiding en ontwikkeling maar ook aan een goede werk-privébalans lijkt aannemelijk, maar zal niet eenvoudig te meten zijn. Dat maakt echter niet dat Booking niet in redelijkheid van haar werknemers mag verwachten dat zij in ieder geval 40% van de uren waarvoor zij worden betaald in de werkgemeenschap van Booking (de Campus) doorbrengen. Dat is, anders dan in digitale meetings, een plek waar collegas elkaar ontmoeten voor zakelijke besprekingen maar ook om bij te praten bij de lunch, waar zij snel overleg kunnen zoeken met collegas uit andere teams en waar zij met elkaar en tegelijk in één ruimte aan eenzelfde project kunnen werken. Ook als iemand alleen maar calls met het buitenland heeft of heel veel schermwerk doet, is het voor de verbondenheid met Booking en de collegas, waar hij dan weliswaar niet dagelijks mee samenwerkt maar die met hem de Booking-doelen moeten verwezenlijken, belangrijk elkaar met enige regelmaat te zien.

18. Met een verplichte aanwezigheid van 40% van de werktijd worden de werknemers van Booking bepaald niet overvraagd. Zelfs indien zij allemaal tijd en geld aan woon-werkverkeer kwijt zouden zijn of minder beschikbaar zijn voor zorgtaken door hun noodzakelijk verblijf in het kantoor voor 40% van de werktijd, is dat niet een belang dat opweegt tegen het redelijke belang van Booking om haar werknemers met enige regelmaat in haar gebouw te zien werken en samenkomen. Feit is nu eenmaal dat Booking de werknemers betaalt om hun tijd te besteden aan de opgedragen werkzaamheden. Onderdeel van de daarbij gegeven instructies kan zien op de plaats waar dat werk verricht wordt, als het daarbij gaat om het in persoon ontmoeten van de mensen met wie je samen de doelen moet verwezenlijken. Booking heeft nimmer uitgedragen dat zij een bedrijf is waar men nooit naar kantoor hoeft te komen. Aangezien de werknemers zijn aangenomen met Amsterdam als standplaats, hebben zij zelf invloed gehad op de reistijd die ze hebben door de keuze van hun woonplaats en kunnen ze, als die reistijd te lang is, daar zelf verandering in brengen.

19. Terecht is als zorg door de OR uitgesproken dat niet alle 6000 collegas op hetzelfde moment een werkplek kunnen hebben in het huidige kantoor. Er zal dan ook gezocht moeten worden naar een goede en voor de werknemers duidelijke spreiding over de week, bijvoorbeeld door de teamoverleggen niet allemaal op dinsdag en donderdag te plannen. Met betrekking tot die werkplekken rust wel een verplichting op Booking, namelijk om daar waar nodig extra concentratieplekken te creëren of anderszins uitbreiding van de werkplekken te zoeken als dat nodig blijkt. Dat er spanning staat op de bezetting op piek-dagen staat er echter niet aan in de weg dat in redelijkheid van werknemers gevraagd kan worden dat ze tenminste 40% van hun werktijd op de werkplek en niet thuis doorbrengen.

Heeft Booking een redelijk belang bij 40% aanwezigheid per maand in plaats van per kwartaal?

20. Tegen de wijziging van de berekening van de vereiste kantooraanwezigheid van een berekening per kwartaal naar een berekening per maand heeft de kantonrechter geen specifieke bezwaren, onderbouwd met daaraan tegengestelde redelijke belangen van de OR, in de uitgebreide stukken kunnen ontdekken, zodat ervan kan worden uitgegaan dat Booking een redelijk belang heeft. De berekening van de aanwezigheid per maand houdt ook rekening met de redelijke belangen van de werknemers, omdat daarbij de maandelijkse aanwezigheid wordt vastgesteld op het aantal dagen dat een werknemer op kantoor is in een maand (op grond van pas- en netwerk-gegevens), afgezet tegen het aantal werkdagen van die werknemer in die maand, waarbij afwezigheid (kennelijk wordt bedoeld ziekte, vakantie of dienstreizen) en het geoorloofd Werken vanuit het Buitenland gedurende een beperkte periode per jaar ervan af worden getrokken.

Heeft Booking een redelijk belang bij controle van de 40% aanwezigheid?

21. Op de zitting is discussie gevoerd over de vraag of het inzien van de (toegangs)pas-gegevens van werknemers door hun leidinggevende in het kader van de verplichting om 40% van de werktijd aanwezig te zijn wel of niet instemming van de OR behoefde. Booking heeft desgevraagd ter zitting besloten de

discussie over dat onderdeel, ook of dat instemmingsplichtig is, in goed overleg met de OR te zullen onderzoeken. De kantonrechter begrijpt het zo dat het Voorgenomen Beleid in afwachting daarvan gewoon kan worden ingevoerd, maar dat gewacht moet worden met het beschikbaar stellen van de pasgegevens van de medewerkers aan de (meer dan duizend) leidinggevenden binnen Booking. Daarnaast is aannemelijk dat controle desondanks mogelijk is, omdat een leidinggevende (in ieder geval enig) zicht zal hebben op wanneer teamleden fysiek aanwezig zijn, ook doordat er in het Voorgenomen Beleid een verplichting is opgenomen om een wekelijks teamoverleg op kantoor bij te wonen. Het lijkt niet onredelijk om van werknemers in het kader van bijvoorbeeld een gesprek over het functioneren, waar de nakoming van de eventueel in te voeren aanwezigheidsverplichting aan de orde kan en mag komen, te verwachten dat wanneer er twijfels zijn over de 40% aanwezigheid, zij zelf hun eigen toegangspas-/log-gegevens tonen aan de leidinggevende. Daarbij wordt er dan wel van uitgegaan dat klopt wat op de zitting verondersteld werd, namelijk dat de privacy wetgeving er niet aan in de weg staat dat werknemers zelf inzage kunnen vragen en krijgen in hun eigen pasgegevens.

21. Bij een verplichting hoort naar het oordeel van de kantonrechter ook de mogelijkheid om te controleren of die verplichting is nagekomen. Dat is geen stelselmatig wantrouwen maar toezien op de juiste naleving van instructies, ook opdat niet de ene werknemer zich netjes aan de afspraken houdt, terwijl de andere werknemer zijn of haar eigen gang gaat en niet de verplicht gestelde 40% naar kantoor komt, wat niet goed is voor de onderlinge samenwerking. De wijze waarop die verplichting gecontroleerd wordt moet proportioneel zijn. Dat kan bijvoorbeeld doordat de leidinggevende bij de werknemer navraagt of hij of zij de inloggegevens kan verstrekken bij periodieke functioneringsgesprekken. Het kan ook door vermelding in overlegverslagen wie er bij de wekelijkse teamoverleggen op kantoor verschijnen of doordat de manager zelf regelmatig op kantoor is en ziet wie er dan zijn. Als daar overleg over is gevoerd, kan het ook op andere wijze, bijvoorbeeld door data uit het systeem te halen. Als dat een instemmingsplichtige werkwijze is dan is daar instemming van de OR voor nodig.

Redelijk belang bij hardheidsclausule en uitzondering van langdurig afwezige werknemers

23. Over de formele invoering van een hardheidsclausule (hardship clause) en het uitzonderen van werknemers die langdurig afwezig zijn (onder meer door langdurig ziekteverlof en ouderschapsverlof) lijkt weinig discussie mogelijk. Dit onderdeel van het Voorgenomen Beleid is na de overlegrondes met de OR nader uitgewerkt. Het betreft de invulling van de norm van goed werkgeverschap, te weten dat als daar aanleiding voor is in een individueel geval en in beginsel voor een beperkte periode een uitzondering kan worden gemaakt op de regel dat een werknemer tenminste 40% van de werktijd aanwezig moet zijn. Er is een redelijk belang om dit onderdeel van het Voorgenomen Beleid in te voeren. Desondanks heeft de OR in 7.2. een groot aantal op- en aanmerkingen hierover, maar geen van die bezwaren lijkt het redelijk karakter van het opnemen van zon clausule te raken dus na afweging van de belangen zal ook dit onderdeel van het Voorgenomen beleid worden goedgekeurd.

Conclusie

24. Zoals hiervoor is overwogen heeft Booking naar het oordeel van de kantonrechter een redelijk belang bij alle voorliggende onderdelen van het Voorgenomen Beleid en wegen de door de OR naar voren gebrachte belangen niet op tegen dat redelijk belang van Booking. Daarom is het weigeren van instemming door de OR onredelijk. Het verzoek om vervangende toestemming te verlenen wordt daarom toegewezen.

25. Het verzoek van de OR tot afwijzing van de verzochte uitvoerbaarheid bij voorraad zal, gelet op de hiervoor gegeven beslissing dat de weigering van de OR instemming te geven onredelijk is, worden afgewezen.

25. Op grond van artikel 22a WOR zullen de proceskosten worden gecompenseerd, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Beslissing

De kantonrechter

- verleent Booking vervangende toestemming voor (de instemmingsgerechtigde elementen) van het Voorgenomen Beleid van 10 april 2026 om het daarin uitgewerkte beleid, met als belangrijkste onderdeel de 40% aanwezigheidsplicht, in te voeren, met inachtneming van hetgeen daarover hiervoor is overwogen;

- compenseert de proceskosten;

- verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

- wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. H.M. Patijn, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 28 oktober 2026 in tegenwoordigheid van de griffier.