

## **2023: HET JAAR VAN DE KWALIFICATIE EN INTERNETCONSULTATIE**

2023 zit er bijna op, dus traditiegetrouw deel ik hier weer graag mijn arbeidsrecht jaaroverzicht.

Ook dit jaar was het op arbeidsrechtelijk terrein beslist niet saai. Zo bezorgde de **Hoge Raad** ons weer tal van interessante arresten, waaronder met stip op 1 Deliveroo. In die zaak speelde een vraagstuk dat de kern van het arbeidsrecht bevat, namelijk of sprake was van een arbeidsovereenkomst. De kwalificatievraag dus.

In de categorie **spraakmakende zaken**, die natuurlijk niet kan ontbreken in dit jaaroverzicht, was het ook dit jaar weer lastig kiezen. Maar uiteindelijk is het toch weer gelukt een volstrekt subjectieve top 10 samen te stellen.

De wetgever zat op arbeidsrechtelijk terrein ook niet stil. Er kwamen maar liefst drie **wetsvoorstellen** in internetconsultatie en tegen de verwachting in haalde het wetsvoorstel “Wet werken waar je wilt” in de Eerste Kamer geen meerderheid. Geen wettelijk recht op thuiswerken dus. De Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden vierde dit jaar haar eerste verjaardag en inmiddels is over die wet de nodige rechtspraak op gang aan het komen. In het jaaroverzicht daarom een korte bloemlezing over één van de onderwerpen uit die wet: (het verbod op) nevenwerkzaamheden.

**Mediation** neemt in het arbeidsrecht een steeds grotere rol in. De Amsterdamse kantonrechter en Hof straffen een werkgever die een mediationadvies botweg weigerde genadeloos af.


Mijn uitsmijter van dit jaar was de zaak waarin werd geoordeeld dat **inlogtijd** als werktijd moest worden aangemerkt en dus moest worden betaald. Die zaak ligt nu bij de Hoge Raad. Mogelijk dat in het volgende jaaroverzicht kan worden gedeeld hoe ons hoogste rechtscollege hierover denkt.

Ik wens jullie veel leesplezier, fijne feestdagen en al vast een (ook arbeidsrechtelijk) mooi en vooral gezond 2024!

## **Spraakmakende zaken**

Mijn vorige jaaroverzichten sloot ik af met de meest spraakmakende zaken van het jaar. Dit jaar begin ik ermee. Volledig arbitrair en in willekeurige volgorde kom ik tot mijn volgende top tien.

### ***Emoji's met hartjes geen grond voor ontslag***

Een winkelmanager van Primark werd beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag omdat hij vier “hartjes emoji's” naar een collega had gestuurd. Die collega diende een klacht in. Daarna meldden zich nog zeven collega's met klachten over de manager. Primark schakelde een bureau in om de klachten te onderzoeken. Dat bureau was niet overtuigd. Desondanks diende Primark een ontbindingsverzoek in. Dit wijst [de kantonrechter](#) af omdat niet met zekerheid kon worden vastgesteld dat de  seksueel of flirterig waren bedoeld.



### ***Kruidige appjes***

Een medewerker van een kruidenfabrikant stalkt een collega en stuurt haar binnen een uur honderden appjes. De collega vraagt te stoppen met appen en blokkeert hem vervolgen op WhatsApp. De man blijft haar echter stalken en wacht haar op de parkeerplaats van de werkgever op. De aanvankelijk vriendelijke toon (werknemer zegt verliefd op zijn collega te zijn) verandert in een vijandige toon met de nodige dreigementen. Als de werkgever hier achter komt en ook nog blijkt dat er meer collega's bang voor hem blijken te zijn en te worden bedreigd, vraagt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst. [De rechter](#) wijst dit verzoek toe, zónder vergoeding en mét veroordeling van de werknemer in de proceskosten. Dat de man al eerder een misstap begin door tijdens een gevecht een aantal jaren eerder een kopstoot uitdeelde, zal dit waarschijnlijk mede hebben bepaald.

### ***Kwark gooierende vakkenvuller betaalt schoonmaakkosten***

Een 18 jarige vulploegmedewerker van een supermarkt wordt op staande voet ontslagen omdat hij kwark door de laad- en losruimte had gegooid en er vervolgens foto's van had gemaakt. De kwarkgooier vecht zijn ontslag aan. [De kantonrechter](#) acht het ontslag onterecht. Een minder strenge maatregel was op zijn plaats geweest. De vakkenvuller moet wél de schoonmaakkosten betalen van het door de supermarkt ingeschakelde schoonmaakbedrijf.

### ***Hondsbrutaal***

Wanneer een werknemer en zijn partner uit elkaar gaan blijft de hond bij hem achter. Omdat hij niet de tijd heeft om de hond dagelijks uit te laten spreekt werknemer met zijn werkgever af dat de werkgever de kosten van de honden uitlaatservice vergoedt. Maar wat wil nu het geval, de werknemer maakt helemaal geen gebruik van de uitlaatservice, maar incasseert wel lange tijd de maandelijkse vergoeding van € 108,00. Als de werkgever hier achter komt ontslaat hij de werknemer op staande voet. De werknemer vangt zowel bij [de kantonrechter](#) als het [Gerechtshof](#) bot . Werknemer vertrekt dus met de staart tussen de benen, zónder transitievergoeding en waarschijnlijk ook zonder WW....maar wel met weer voldoende tijd om zelf de hond uit te laten. 

### ***Ontslag op staande voet voor lolbroek***

Een productiemedewerker gaat tijdens werktijd achter een vrouwelijke collega staan en trekt, in het bijzijn van zijn collega's, haar korte broek naar beneden, waarna zij met haar blote billen

op de werkvloer staat. Werknemer heeft wel door dat dit “not funny” was en biedt de volgende dag zijn excuses aan bij zijn leidinggevende. Deze is not amused. Er volgt ontslag op staande voet. Dit houdt stand. Het in bijzijn van collega's op de werkvloer omlaag trekken van een korte broek van een vrouwelijke collega, beschouwt [de kantonrechter](#) als verre van respectvol met elkaar omgaan, ook in de “cultuur van de werkvloer”. Wat dat volgens de rechter overigens ook moge zijn.

### ***Stiekem naar De Efteling***

Een groep leerlingen zou op schoolreisje gaan naar Space Expo. Het lijkt de juf eigenlijk leuker om naar De Efteling te gaan. Ze krijgt hiervoor geen toestemming. Op de dag dat de leerlingen met de juf naar Noordwijk zouden rijden, nemen ze, op initiatief van de juf een afslag en rijden door naar Kaatsheuvel. Toch een dagje Efteling. De leerlingen mogen dit alleen van de juf niet aan hun ouders vertellen. Sterker nog in de nieuwsbrief die een week erna wordt verstuurd wordt leuk verhaald over een bezoekje aan Space Expo. Maar als op de school een verkeersboete binnenkomt, komt het allemaal toch uit. De juf wordt op staande voet ontslagen. Ze vecht dit aan, maar [de rechter](#) is onverbiddelijk. Er is volgens de rechter een onaanvaardbaar risico genomen, hetgeen tot ernstige gevolgen had kunnen leiden.

### ***Geen zoete broodjes***

In de categorie bagatel delicten was er een medewerker van de Jumbo die na 42 jaar dienstverband op staande voet werd ontslagen omdat zij broodjes (en soms ook beleg) uit de winkel mee had genomen zonder deze af te rekenen. [De rechter](#) was onverbiddelijk: het ontslag op staande voet was terecht. Het verweer van de medewerkster dat zij de groente- en fruitafdeling waar zij leiding aan gaf als 'haar eigen winkeltje' runde werd niet gevolgd. Ze verloor niet alleen na 42 jaar haar baan, maar moest ook nog eens de kosten van het recherchebureau, de niet afgerekende broodjes en een schadevergoeding betalen. Ruim 10.000 euro in totaal.

### ***Cipiers laten verkeerde gevangene op vrije voeten***

Twee cipiers van een detentiecentrum krijgen opdracht om een gevangene vrij te laten. Ze volgen de procedures echter niet. Gevolg: er wordt een verkeerde gevangene met dezelfde achternaam vrijgelaten. De cipiers wordt geschorst en overgeplaatst. Zij vinden die straf te streng en stappen naar [de rechter](#). Die overweegt dat zij hun taken alert en zorgvuldig uitvoeren, "Temeer omdat het maken van een fout hierbij ernstige gevolgen kan hebben, zoals nu ook is gebleken omdat de onterecht vrijgelaten gedetineerde nog vrij rondloopt." De vordering van de cipiers om terug te keren in hun oorspronkelijke functie wordt dan ook afgewezen.

### ***Roast op bedrijfsfeest***

Een jubilerende timmerman geeft tijdens een bedrijfsfeest een speech. Daar neemt hij o.a. de directie op de hak. Een passage uit zijn speech: “Ik heb ook een keer op mijn knieën voor jou gezeten en dat was niet om je een huwelijksaanzoek te doen. Ik hou namelijk niet zo van kerels en jij was toen ook zo trouw als een loopse teef.” De kater na het feest is groot voor de timmerman want hij krijgt op staande voet ontslag. [De rechter](#) vindt dat wat te ver gaan na een dienstverband van 28 jaar, maar ontbindt de arbeidsovereenkomst wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding van bijna € 34.000,00.

### ***Misbruik van tankpas: 37 K betalen!***

Een chauffeur maakt gebruik van een bedrijfsauto van werkgever. In die bedrijfsauto ligt een tankpas waarmee die auto tijdens de dienst bijgetankt kan worden. Werkgever heeft op enig moment het vermoeden dat de chauffeur de tankpas misbruikt en schakelt een recherchebureau in. Tijdens een observatie van is te zien dat tijdens de tankbeurt niet alleen de bedrijfsauto door de chauffeur wordt bijgetankt, maar met hetzelfde vulpistool ook drie personenwagens. Werkgever ontslaat de man vervolgens op staande voet en vordert de ruim 12.000 liter diesel die de chauffeur onrechtmatig heeft getankt terug. En ook wil zij de kosten van het recherchebureau terugzien én de proceskosten. [De rechter](#) gaat hier in mee en veroordeelt de chauffeur bijna € 37.000 terug te betalen.

### **Hoge Raad rechtspraak**

Op arbeidsrechtelijk terrein deed ons hoogste rechtscollege, de Hoge Raad, in 2023 een paar handen vol interessante uitspraken. Ik selecteerde de volgende.

#### ***Kwalificatie arbeidsovereenkomst***

Met stip op 1 (2, en 3) natuurlijk de Deliveroo-uitspraken. [Deliveroo 1](#) werd, nadat die uitspraak maar liefst twee keer werd uitgesteld (wat hoogst uitzonderlijk is, hetgeen er op zou kunnen duiden dat de raadsheren wellicht verdeeld waren over de uiteindelijke uitkomst?), op 24 maart 2023 bezorgd. In Deliveroo 1 laat de Hoge Raad het oordeel van het Gerechtshof Amsterdam dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen Deliveroo en diens fietsbezorgers in stand. Over de vrijheid van de bezorgers om te werken wanneer zij willen en om zich te laten vervangen, overwoog de Hoge Raad dat het Hof onder ogen heeft gezien dat deze omstandigheden wijzen in de richting dat tussen Deliveroo en de bezorgers geen arbeidsovereenkomsten bestonden. Het Hof mocht volgens de Hoge Raad echter op grond van de overige omstandigheden van het geval oordelen dat het tóch arbeidsovereenkomsten waren. Daarbij woog mee dat het praktische belang van de vervangingsmogelijkheid voor de bezorgers gering was.

Maar daarmee was het voor Deliveroo, die Nederland inmiddels had verlaten, nog niet klaar. Eind november oordeelde de Hoge Raad namelijk in [Deliveroo 2](#) en [Deliveroo 3](#) dat de oordelen van het Gerechtshof Amsterdam dat Deliveroo gebonden is aan de cao beroepsgoederenvervoer over de weg én verplicht aangesloten is bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg in stand blijven.

Als het de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst betreft is Gerechtshof Amsterdam ondertussen wel hoofdleverancier van oordelen over dit (lees: hét) arbeidsrechtelijke onderwerp. De Hoge Raad noemde in Deliveroo 1 een aantal criteria die van belang zijn om te kunnen beoordelen of een arbeidsrelatie een arbeidsovereenkomst is (of niet). Eén van die criteria betreft het ondernemerschap van de werker. In een tussen-arrest in de kwestie tussen [Uber](#) en FNV heeft het Hof Amsterdam de Hoge Raad gevraagd verduidelijking te geven van dat criterium. Antwoorden op die gestelde prejudiciële vragen worden volgend jaar verwacht. Maar staan die antwoorden niet al gewoon uit Deliveroo 1?

## ***Overgang van onderneming***

De Hoge Raad wees ook nog twee interessante arresten met betrekking tot overgang van onderneming. Op 20 januari in de kwestie tussen 114 voormalig vrachtvliegers van Martinair en KLM en VNV over de vraag of senioriteit bij overgang van onderneming mee over gaat. De [Hoge Raad](#) oordeelde dat senioriteit ‘als zodanig’ geen recht is dat bij overgang van onderneming mee overgaat, maar financiële rechten wel moeten worden gehandhaafd. In de langslepende [Heiploeg-zaak](#) oordeelde de Hoge Raad dat de door een pre-pack voorbereide overgang van onderneming van Heiploeg niet wettelijk is geregeld. Daarom is niet voldaan aan de door het Hof van Justitie EU genoemde eis van een wettelijke basis voor een uitzondering op de bescherming van de positie van werknemers.

## ***Vakantie***

Werknemers hebben volgens de wet recht op volledig loon over hun vakantie. Dat geldt ook voor het doorbetalen van een vaste onregelmatigheidstoeslag. Werkgevers en werknemers mogen daarover geen afspraken maken ten nadele van de werknemer. Maar geldt dat alleen voor de in de wet voorgeschreven minimumvakantie, of ook voor boven het wettelijke minimum toegekende vakantie-uren? En geldt dit ook als toegekende vakantie-uren worden ingezet voor andere doelen? In de zaak die speelde tussen [NS](#) en vier machinisten oordeelde de Hoge Raad dat er ook loon en onregelmatigheidstoeslag moet worden betaald over bovenwettelijke vakantie, ook als de toegekende vakantie later is ingezet voor andere doeleinden.

Diezelfde maand oordeelde de [Hoge Raad](#) dat aanspraak op vakantie niet na vijf jaar verjaart als de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen.

## ***Ontslagrecht***

Uit de wet volgt dat een ontbindingsverzoek niet kan worden ingewilligd als dit verband houdt met een opzegverbod (bijvoorbeeld het opzegverbod tijdens ziekte). Maar wanneer bestaat er nu een dergelijk verband. In een lezenswaardige [conclusie van A-G de Bock](#) gaat het er haar om de vraag of het ontbindingsverzoek kan worden geabstraheerd van de feiten of omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Is het antwoord hierop nee, dan is sprake van een ‘verband’ in de zin van de wet en is ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk. De Hoge Raad verwierpt het beroep (helaas ogv 81 RO), maar de conclusie van A-G de Bock is voor de praktijk zeer relevant. Gebruiken dus die conclusie!

Als een werkgever een werknemer op staande voet ontslaat kan de werkgever van die werknemer een zogenaamde gefixeerde schadevergoeding vorderen. Die vergoeding komt neer op een bedrag gelijk aan het loon over de periode die de arbeidsovereenkomst bij een rechtsgeldige opzegging had behoren voort te duren. Maar is dat dan de opzegtermijn die eigenlijk voor de werkgever zou hebben gegolden (in de casus 3 maanden) of die voor de werknemer zou hebben gegolden (in de casus 1 maand)? De [Hoge Raad](#) oordeelt het laatste, namelijk de opzegtermijn die geldt voor de partij die de dringende reden geeft (in casu de werknemer) en doet de zaak zelf af door de vergoeding die de werknemer moet betalen alsnog te bepalen op één maand loon. Overigens doet de Hoge Raad dat laatste verkeerd, want hij had een vergoeding moeten toewijzen van één maand en 11 dagen omdat het ontslag op staande

voet op 20 oktober 2020 was gegeven en de opzegtermijn pas aan het einde van de maand begint te lopen. Had die werknemer toch nog een beetje “mazzel”.

### **Internetconsultaties / nieuwe wetgeving**

2023 was ook het jaar van nieuwe arbeidswetgeving. Minister Van Gennip leverde maar liefst drie wetsvoorstellen aan: de [Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten](#), de [Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden](#) en het [Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers](#). Voor al die drie wetten vond internetconsultatie plaats: een vorm van consultatie waarbij burgers, bedrijven en instellingen via het internet informatie krijgen over wetsvoorstellen en hier suggesties over kunnen doen. De concepten van wetten waarop gereageerd kan worden staan op [www.internetconsultatie.nl](http://www.internetconsultatie.nl). LabourLawUnited, een samenwerkingsverband tussen de Vereniging voor Arbeidsrecht, de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland en de Vereniging Jonge Arbeidsrecht Advocaten leverde in alle drie de internetconsultaties uitvoerige [bijdragen](#). Volgend jaar zal duidelijk worden of en zo ja, wat hiermee wordt gedaan. En ook is de verwachting dat begin volgend jaar een wetsvoorstel voor aanpassing van het [concurrentiebeding](#) in internetconsultatie zal gaan en daarna door de Tweede en Eerste Kamer zal worden behandeld.

### **(Toch) geen recht op thuiswerken**

Op 26 september 2023 werd het wetsvoorstel “Wet werken waar je wilt” in de Eerste Kamer behandeld. In het aanvankelijke, vorig jaar zomer al door de Tweede Kamer aangenomen, voorstel was het de bedoeling dat een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats - voor zover dit betrekking heeft op het woonadres van de werknemer of een voor de arbeid passende arbeidsplaats van waaruit gebruikelijk ten behoeve van de werkgever werkzaamheden worden verricht - op eenzelfde manier behandeld zou worden als verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur en werktijden die kunnen worden gedaan op grond van de Wet flexibel werken. Na een SER advies werd het voorstel echter aangepast. In dat aangepaste voorstel kwam te staan dat de werkgever het werknemersverzoek ‘naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid’ zou moeten beoordelen. Dat zou inhouden dat hij bij zijn besluit alle verschillende werkgevers- en werknemersbelangen zorgvuldig zou moeten afwegen. Tegelijkertijd zou dit van de werknemer vragen dat hij ‘een gedegen motivering’ aan moet voeren bij zijn verzoek. De wetswijziging zou de werknemer juridisch een betere positie geven, terwijl de werkgever de vrijheid voor maatwerk zou behouden.

Maar.....tot (toch wel) verrassing van velen werd het wetsvoorstel door de Eerste Kamer verworpen. We houden dus de regels die er waren. En dat is, misschien, maar goed ook!

### **Één jaar wet TVA**

Op 2 augustus van dit jaar vierde de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden zijn eerste verjaardag. Deze wet bracht een uitbreiding van de informatieplicht van werkgever, het verbod op een terugbetalingsregeling voor verplichte opleidingen, het enkel nog mogen

verbieden van het verrichten van nevenwerkzaamheden als hier een objectieve reden voor is en het recht op een voorspelbaar arbeidspatroon met zich mee. Sinds invoering van de wet is er eigenlijk nog maar weinig rechtspraak over gepubliceerd. Over het verbieden van nevenwerkzaamheden was de oogst het hoogst. Ik vond de volgende rechtspraak.

### *Nevenwerkzaamheden*

Werknemer niet transparant over welke nevenwerkzaamheden, die mogelijk zouden kunnen leiden tot een belangenverstrengeling, hij uitvoerde. [Het Hof](#) oordeelt het niet melden daarvan als verwijtbaar, hetgeen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leidt.

Nevenwerkzaamheden die al ruim vóór 1 augustus jl. waren aangevangen worden ook getoetst aan artikel 7:653a BW. Werkgever had moeten aantonen dat zij over objectieve redenen beschikte om betreffende [nevenwerkzaamheden](#) te mogen weigeren. Dit was haar niet gelukt.

Op 6 september 2022 oordeelde de kantonrechter Haarlem (AR-2022-1051) overigens al dat artikel 7:653a BW op 1 augustus 2022 onmiddellijk in werking is getreden en ook van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór deze datum.

[Nevenwerkzaamhedenbeding](#) niet overtreden omdat niet vaststaat of sprake is van schadelijke/concurrerende werkzaamheden.

Een gemeente mag werknemer verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten binnen het gebied van de gemeente omdat de [integriteit](#) van overheidsdiensten een objectieve rechtvaardigingsgrond voor de gemeente kan opleveren.

Nevenwerkzaamhedenverbod gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden, namelijk het voorkomen van strijdigheid met de [Arbeidstijdenwet](#).

### **Mediation**

Ik schreef afgelopen jaar regelmatig over [mediation](#) in arbeidskwesties. Het mooiste voorbeeld dat een botte weigering door de werkgever van een mediationadvies vergaande gevolgen kan hebben betrof deze zaak die speelde bij de [kantonrechter Amsterdam](#). Wat speelde er?

Werknemer meldt zich ziek. Bedrijfsarts adviseert behandeling van psychische klachten, later om werkgever en werknemer met elkaar in gesprek te laten gaan en vervolgens professioneel casemanagement. Gesprekken leveren niets op. Bedrijfsarts adviseert “professionele bemiddeling”. Werkgever ziet geen aanleiding voor mediation en zet ondertussen het loon stop. Er volgt daarna “een hoop gedoe”. Uiteindelijk volgt er alsnog mediation, maar geen oplossing en oordeelt UWV dat de re-integratie inspanningen van werkgever onvoldoende waren o.a. omdat er te lang is gewacht met mediation.

Werknemer is er uiteindelijk klaar mee en verzoekt zelf ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter wijst dit verzoek toe en kent werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toe van € 45.000,00 bruto. Er is namelijk sprake van ernstige verwijtbaarheid van werkgever volgens de rechter:

***“De werkgever geeft daarbij in niet mis te verstane bewoordingen aan dat wat haar betreft van mediation geen sprake kan zijn: ”de door u vermelde zogenaamde punten hebben niets te maken met conflicten die door een mediator opgelost zouden moeten worden.” en “de negatieve houding van [werknemer], haar uitlatingen gepaard gaande met het feit dat wij [werknemer] in al haar wensen zowel in het verleden, nu als in de toekomst tegemoet***

*gekomen zijn, maakt dat er voor mediation geen plaats is.”(...). De kantonrechter acht deze botte weigering om bemiddeling in te zetten ernstig verwijtbaar”.*

Werknemer gaat vervolgens in hoger beroep. Het [Gerechtshof Amsterdam](#) doet er nog een schepje bovenop en kent de werknemer uiteindelijk zelfs een vergoeding van € 65.000,00 bruto toe.

### **Inlogtijd = werktijd**

De uitsmijter van dit jaar ging over de volgende vraag:

Gelden de 10 minuten die de werknemer op grond van de planningsregels van zijn werkgever vóór aanvang van zijn dienst aanwezig moet zijn als betaalde werktijd?

Die vraag moest het [Gerechtshof Den Haag](#) beantwoorden in een procedure waarin een werknemer van een callcenter over een periode van vijf en half jaar het loon vorderde over de 10 minuten per dag die hij voorafgaand aan zijn dienst aanwezig moest zijn. In die 10 minuten moest werknemer inloggen in 10 programma's. Pas daarna kon hij inloggen in het belsysteem.

*“ (...) Het is de bedoeling dat je, volgens het aan jou uitgereikte rooster je werkzaamheden verricht. Dat wil zeggen dat je je zowel aan de werktijden als aan de pauzetijden houdt. Door je webstation altijd open te hebben, ben je altijd van alle tijden op de hoogte. 09.00 uur beginnen betekent dat je exact om 09.00 uur klaar zit om je eerste call aan te nemen danwel te maken. Meld je daarom altijd 10 minuten voor aanvang van je dienst bij je supervisor, dan ben je nooit te laat; (...)"*

Zo luidde een bepaling in de planningsregels zoals die bij werkgever golden.

Net zoals [de kantonrechter](#) in eerste aanleg oordeelt het Hof dat de tijd die nodig is om in de programma's in te loggen is aan te merken als arbeidstijd. De loonvordering van werknemer wordt dan ook toegewezen.

De [kantonrechter Roermond](#) oordeelde in 2020 overigens dat het niet voldoen aan de eis van werkgever om 10 minuten voor aanvang werkzaamheden aanwezig te zijn geen reden is voor ontslag op staande voet.

En de [kantonrechter Alkmaar](#) oordeelde in datzelfde jaar in een kwestie waarin werknemers van een supermarkt die na sluitingstijd het filiaal alleen gezamenlijk mochten verlaten dat tijd na sluitingstijd wordt aangemerkt als arbeid.

Inlogtijd en uitwerktijd was hier dus betaalde werktijd!

Het callcenter is overigens in cassatie gegaan bij de Hoge Raad, dus wellicht kun je in het jaaroverzicht over 2024 (of 2025) lezen hoe ons hoogste rechtscollege hier naar kijkt.

Er was trouwens bij datzelfde callcenter dat naar de Hoge Raad is gestapt ook nog een thuiswerker die zich, zo stelde zij althans, 10 minuten voor aanvang van de dienst online melden bij de Supervisor én 15 minuten voorafgaand aan die dienst ingelogd zijn. Zij stelde voor de rechter dat die tijd (ook) als werktijd geldt. Die eerder inloggende thuiswerker, die zich uiteraard o.a. beriep op de hiervoor genoemde uitspraken in de procedures van haar collega die op kantoor werkte (en voor de dienst op kantoor inlogde), kreeg bij de kantonrechter echter nul op rekest. De rechter motiveerde dit als volgt.



*"Anders dan de werknemer in de zaak bij het Hof, verrichtte [werknemer] haar werkzaamheden thuis. De kantonrechter is het met [werkgever] eens dat door het feit dat [werknemer] vanuit huis werkte haar situatie wezenlijk anders is dan de situatie die zich voordeed in de zaak bij het Hof. De werkplek waar [werknemer] tijdig aanwezig diende te zijn bevond zich thuis. Zodra [werknemer] voor aanvang van haar dienst ingelogd was in de systemen (zoals bijvoorbeeld een kwartier voor aanvang van haar dienst (...)) had zij, anders dan in de zaak bij het Hof, de mogelijkheid om thuis haar tijd tot aan het aanvangstijdstip van haar dienst – meer specifiek: tot het moment waarop zij op de status 'Take Calls' ging – vrij in te richten. In die tijd hoefde zij geen arbeid te verrichten en had [werkgever] geen zeggenschap over haar en de manier waarop zij die tijd wilde indelen. Voor [werknemer] gold, in de woorden van het Hof, geen enkele beperking om haar tijd aan eigen zaken te besteden. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt de 10-minutenregel in het geval van [werknemer] dan ook niet mee dat die tijd aan te merken is als arbeidstijd".*

Daar kwam overigens nog bij dat werkgever inzichtelijk had gemaakt dat het inloggen een kwestie van één á twee minuten betreft. Nu volgens de rechter niet is gebleken dat de tijd die werknemer feitelijk bezig was met het inloggen gemiddeld dertig dan wel vijftien minuten bedroeg, diende haar vordering te worden [afgewezen](#).

En zo zie je maar weer, (ook) het (arbeids)recht is niet zwart/wit, casuïstisch en altijd gelden weer die omstandigheden van het geval 😊!

Pascal Besselink, december 2023

\*\*\*