



GEPUBLICEERD: 14 JANUARI 2026

Een opvallende [uitspraak van de kantonrechter Utrecht](#) over de vraag of een werknemer rechten mag ontleen aan wat jarenlang ‘gewoon zo ging’ op de werkvloer? In een recente uitspraak boog de kantonrechter zich over de vraag of het meenemen van een hond naar het werk kan uitgroeien tot een arbeidsvoorwaarde. Deze zaak laat zien dat ook informeel beleid en gedoogde praktijken juridische gevolgen kunnen hebben.

In dit artikel bespreken wij de feiten, het juridisch kader en de lessen die werkgevers hieruit kunnen trekken. Wij sluiten af met een aantal praktische tips.

Feiten van de zaak

Een fysiotherapeut is sinds 2019 in dienst bij zijn werkgever. Vanaf zijn indiensttreding neemt hij zijn hond mee naar het werk. Dat gebeurt openlijk, structureel en met medeweten van de werkgever. Ook andere collega's doen dit. Er zijn in de loop der jaren geen klachten geweest over de hond van deze werknemer.

In 2024 kondigt de werkgever aan dat het meenemen van honden niet langer is toegestaan. Na protest van medewerkers wordt de ingangsdatum uitgesteld, maar per 1 mei 2025 geldt alsnog een algemeen verbod op honden op de werkvloer.

De desbetreffende werknemer legt zich hier voorlopig bij neer en hij start een kort geding. Hij stelt dat het mogen meenemen van zijn hond een arbeidsvoorwaarde is omdat dit bij indiensttreding mondeling is overeengekomen. Verder stelt hij dat sprake is van een verworven recht als gevolg van een gedragslijn, hij neemt zijn hond immers al 6 jaar mee naar het werk. De werknemer stelt dat de werkgever de arbeidsvoorwaarde niet eenzijdig mag wijzigen. De werknemer vordert dat het verbod voor hem buiten werking wordt gesteld totdat in een bodemprocedure is beslist, en dat hij zijn hond voorlopig weer mee mag nemen naar het werk.

De werknemer brengt tevens als argumenten in dat zijn hond anders veel alleen thuis zou zijn en dat hij gelet op de ligging van zijn woning geen hondenuitlaatservice kan inschakelen. De werknemer stelt verder dat zijn hond een positief effect had op het welzijn van zijn cliënten en een ondersteunende rol speelt bij de therapie. Volgens de werknemer komt

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

zijn hond niet in eetruimten, sanitaire ruimten of kantoren. Hij vraagt altijd aan zijn cliënten of zij er bezwaar tegen hebben als hij zijn hond aanwezig liet zijn tijdens een oefening of behandeling. Als cliënten daar bezwaar tegen hebben verblijft de hond in een bench. Hij heeft nooit klachten over zijn hond te horen gekregen. De werkgever voert geen verweer tegen deze argumenten.

De werkgever voert verweer door te stellen dat er bij indiensttreding geen afspraak is gemaakt over het mogen meenemen van de hond naar het werk. Verder stelt de werkgever dat geen sprake is van een arbeidsvoorwaarde of verworven recht, maar dat sprake is van een uit de hand gelopen gedoogbeleid. Ten slotte stelt de werkgever dat het verbod om huisdieren mee te nemen naar het werk valt onder het instructierecht om binnen de organisatie ordevoorschriften te geven.

Juridische achtergrond: arbeidsvoorwaarde door gedragslijn

De kern van de zaak is het leerstuk van de arbeidsvoorwaarde die ontstaat door een vaste gedragslijn. Een arbeidsvoorwaarde hoeft niet altijd expliciet in de arbeidsovereenkomst te zijn vastgelegd. Ook door consistent en langdurig handelen van de werkgever kan een recht voor de werknemer ontstaan.

Volgens vaste rechtspraak (waaronder [HR Pontmeyer](#)) moet bij de vraag of een gedragslijn een arbeidsvoorwaarde oplevert, worden gekeken naar onder meer:

- de inhoud en duur van de gedragslijn;
- de verklaringen en gedragingen van partijen;
- de positie van werkgever en werknemer;
- de aard van de voor- en nadelen voor beide partijen;
- de kring van werknemers waarop de gedragslijn ziet.

Als sprake is van een arbeidsvoorwaarde, kan deze niet eenzijdig worden gewijzigd, tenzij:

1. er een geldig eenzijdig wijzigingsbeding is (art. 7:613 BW), of
2. de werknemer op grond van goed werknemerschap (art. 7:611 BW) een redelijk wijzigingsvoorstel moet accepteren.

Oordeel van de kantonrechter

Terug naar de zaak: de kantonrechter oordeelt dat het meenemen van de hond is uitgegroeid tot een arbeidsvoorwaarde. Doorslaggevend is dat:

- de werknemer dit al bijna zes jaar doet;
- de werkgever dit jarenlang heeft toegestaan;
- er geen klachten zijn geweest over de hond van deze werknemer;
- ook andere werknemers hun hond meenamen;
- de werkgever nooit eerder bezwaar heeft gemaakt.

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

Dat het aanvankelijk mogelijk ging om “gedoogbeleid”, maakt dit niet anders. Door het langdurig en consistent toestaan mocht de werknemer erop vertrouwen dat hij zijn hond mocht meenemen in het kader van zijn arbeidsovereenkomst. Omdat sprake is van een arbeidsvoorwaarde kan de werkgever geen gebruik maken van het instructierecht om deze voorwaarde te wijzigen.

Vervolgens stelt de rechter vast dat:

- In de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen;
- De werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake is van gewijzigde omstandigheden die een wijzigingsvoorstel rechtvaardigen;
- Het algemene verbod, toegepast op deze werknemer, niet redelijk is, mede omdat er nooit klachten zijn geweest over zijn hond.

Daarom hoeft de werknemer niet met de wijziging in te stemmen. De primaire vorderingen worden toegewezen: het verbod wordt voor deze werknemer buiten werking gesteld en hij mag zijn hond voorlopig weer meenemen naar het werk tot de rechtbank in de bodemprocedure over het geschil heeft geoordeeld.

Wat betekent dit voor de praktijk?

Deze uitspraak laat opnieuw zien dat werkgevers voorzichtig moeten zijn met het langdurig gedogen van bepaalde praktijken op de werkvloer. Dit kan niet alleen spelen bij ogenschijnlijk informele of “kleine” afspraken, zoals het meenemen van een huisdier. Ook ‘grotere’ onderwerpen kunnen na verloop van tijd juridisch afdwingbare arbeidsvoorwaarden worden, denk bijvoorbeeld aan het toekennen van een bonus of structurele toeslagen (overwerk, etc.)

Voor werkgevers de volgende tips:

- Wees alert op vaste gewoontes binnen de organisatie: wat jarenlang wordt toegestaan, kan een verworven recht worden.
- Wil een werkgever beleid wijzigen, dan is het essentieel om te beoordelen of daarmee bestaande arbeidsvoorwaarden worden geraakt, zowel overeengekomen arbeidsvoorwaarden als mogelijke verworven rechten.
- Een algemeen beleid (zoals een totaalverbod) kan onredelijk zijn in individuele gevallen, zeker als de aanleiding niet concreet of onderbouwd is.
- Ontbreekt een eenzijdig wijzigingsbeding, dan is instemming van de werknemer vereist, tenzij een redelijk wijzigingsvoorstel kan worden afgedwongen op grond van goed werknemerschap. Deze drempel is hoger, daarom adviseren wij om altijd een goed eenzijdig wijzigingsbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Vragen?

Roept dit artikel vragen op over dit onderwerp, of heeft u andere arbeidsrechtelijke vragen? Neem contact op met een van onze [advocaten arbeidsrecht](#), zij helpen u graag verder.

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

Met dank aan Lorin Erdem voor het meeschrijven aan deze blog.



MR. LARS BOS

Advocaat

l.bos@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)

MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)



SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg