

RECHTSPRAAK

Fysiotherapeut neemt altijd zijn hond mee naar het werk. Werkgever stelt algemeen verbod in op meenemen van honden. Er is sprake van een gedragslijn waardoor het meenemen van zijn hond naar het werk voor werknemer een arbeidsvoorwaarde is geworden.

Feiten

Werknemer heeft sinds 22 augustus 2019 als fysiotherapeut bij Careyn gewerkt voor 36 uur per week. Hij heeft zich beziggehouden met orthopedische en neurologische revalidatie. Vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst heeft hij zijn hond meegenomen naar het werk. Ook zes collega's hebben dit gedaan. Eind mei 2024 heeft de toenmalige manager aangekondigd dat honden niet langer mee mochten naar het werk. Op 3 juni 2024 heeft de nieuwe locatiemanager gemeld dat per 1 juli 2024 een algeheel verbod zou gelden. Na protest van enkele werknemers, onder wie werknemer, is deze datum verschoven naar 1 mei 2025. Werknemer heeft zijn hond vanaf 1 mei 2025 niet meer meegenomen, maar hij was het niet eens met het verbod. Werknemer vordert primair dat Careyn het verbod buiten werking stelt totdat in een bodemprocedure definitief wordt beslist en dat hij zijn hond onder dezelfde voorwaarden als voorheen mag meenemen naar het werk. Subsidiair verzoekt hij overleg over een redelijke regeling en opschorting van het verbod in afwachting van dat overleg.

Werknemer stelt dat het recht om zijn hond mee te nemen een arbeidsvoorwaarde is, die bij indiensttreding mondeling is overeengekomen met de toenmalige leidinggevende. Ook beroept hij zich op een verworven recht door de gedragslijn, aangezien hij zijn hond al zes jaar meeneemt naar het werk. Careyn betwist dat het meenemen van de hond een arbeidsvoorwaarde is en stelt dat het om een gedoogbeleid gaat dat door een manager is toegestaan. Volgens Careyn valt het verbod onder haar instructierecht en is het gerechtvaardigd wegens signalen van hinder en overlast, hygiënerisico's, veiligheidsrisico's, consistent beleid en mogelijke aansprakelijkheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer een spoedeisend belang heeft. Vervolgens oordeelt de kantonrechter of het meenemen van de hond een arbeidsvoorwaarde is. Ook als dit niet expliciet bij indiensttreding is overeengekomen, ontstaat op basis van de gedragslijn een arbeidsvoorwaarde: werknemer mag zes jaar zijn hond meenemen zonder dat daar bezwaar tegen wordt gemaakt. Careyn kan deze arbeidsvoorwaarde niet eenzijdig wijzigen, omdat er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst staat. Het argument dat werknemer met de wijziging zou moeten instemmen omdat sprake zou zijn van

zwaarwegende gewijzigde omstandigheden, slaagt niet. De door Careyn aangevoerde overlast en incidenten zijn onvoldoende onderbouwd en betreffen grotendeels andere honden; er zijn geen klachten over de hond van werknemer. De kantonrechter concludeert dat het algemene verbod tegenover werknemer niet redelijk is en dat hij niet kan worden verplicht het meenemen van zijn hond te staken. De primaire vorderingen worden toegewezen. Careyn moet het verbod op het meenemen van honden ten aanzien van werknemer buiten werking stellen en hem toestaan zijn hond, zoals voorheen, mee te nemen naar het werk totdat in een bodemprocedure definitief wordt beslist of de arbeidsvoorwaarde eenzijdig kan worden gewijzigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5015

Zaaknummer: 11857140 \ UV EXPL 25-207 MS/1270

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: D.J. Kolk en E.V. Jongepier

Wetsartikelen: 7:66o BW en 7:611 BW