

DE FISCALE EN WETTELIJKE REGELS BIJ KLEDINGVOORSCHRIFTEN

Wie de schoen past...

Uw medewerkers zijn meestal het visitekaartje van uw organisatie. Daarom mag u tot op zekere hoogte bepalen hoe werknemers zich tijdens hun werk kleden. Maar voordat u iedereen in hetzelfde uniform met het logo van uw organisatie hijst, moet u eerst stilstaan bij de regels hierover. U mag namelijk geen kledingvoorschrift hanteren dat in strijd is met de Wet Gelijke behandeling. Bovendien is het handig om eerst de fiscale voordelen te bepalen.

In sommige organisaties is het gebruikelijk om voorschriften te hanteren met betrekking tot de kleding en het uiterlijk van medewerkers. Zulke voorschriften kunnen leiden tot arbeidsconflicten als een werknemer zich niet (langer) aan deze voorschriften wenst te houden. Mag u deze werknemer dan ontslaan?

Geen verbod op het dragen van een baard

Dit zal afhangen van de redelijkheid van de opgelegde voorschriften. U moet oppassen dat uw voorschriften geen discriminerende uitwerking kunnen hebben.

Piercings

Of een werkgever bepaalde instructies aan de medewerker mag opleggen, hangt ook af van de mate waarin een voorschrift ingrijpt op het privéleven van de medewerker. Zo zal de (onomkeerbare) verplichting om kort haar te dragen eerder invloed hebben op het

privéleven van de werknemer dan het verbod om tijdens werktijd piercings te dragen. Die kan de werknemer daarna immers gewoon weer in de oren (of neus, of ...) doen.

Met een beroep op de persoonlijke levenssfeer kan een medewerker zich niet altijd verweren tegen kledingvoorschriften van zijn baas. Het maakt verschil of hij er bezwaar tegen maakt op godsdienstige of levensbeschouwelijke gronden, of wegens persoonlijke voorkeur. In het eerste geval kan de medewerker een beroep doen op de vrijheid van godsdienst, in het tweede geval is er niet zonder meer een grondrecht aan te wijzen dat hem beschermt.

Gehecht

Het voorschrijven van kledingvoorschriften zal in sommige sectoren - zoals horeca en winkels - sneller worden toegestaan omdat het daar gebruikelijk is om bedrijfskleding te dragen. Veel voorschriften komen voort uit de wens van de werkgever om een zeker imago dan wel bepaalde uitstraling te creëren en de klanten niet af te schrikken. Maar daarbij wordt wel degelijk waarde gehecht aan de functie van de werknemer: bij een baliemedewerker is een verzorgd

uiterlijk nu eenmaal belangrijker dan bij een IT'er die nooit in aanraking komt met uw klanten.

Naast een gewenst imago kunnen hygiëne, religie en veiligheid een rol spelen. In bepaalde sectoren kan de werkgever hygiënische voorschriften stellen. Zo vroeg een restaurant aan een medewerker om zijn baard af te scheren. Ondanks dat in de huisregels geen specifieke vermelding was gemaakt van een verbod op het dragen van een baard, vond de rechter dat de werkgever een relevant belang had. Tegelijkertijd zal het dragen van een baard door bijvoorbeeld een schoonmaker moeilijk verboden kunnen worden.

Hoofddoek

Soms schrikt het werkgevers af als medewerkers religieuze symbolen dragen, zoals een tulband of een boerka. Zij zullen dan proberen om die op een ob-

Wie bepaalt de kleding?

De beslissing of en welk soort bedrijfskleding gedragen wordt, is aan de werkgever. Daarbij is hij wel gebonden aan de beginselen van de redelijkheid en billijkheid. Kantonrechters nemen diverse omstandigheden bij deze toetsing mee:

- de aard van de organisatie;
- de plaats van vestiging van de organisatie;
- de klantenkring waarop de organisatie zich primair richt;
- de functie van de werknemer;
- de vraag of de eisen noodzakelijk zijn voor een deugdelijke uitoefening van de functie;
- de maatschappelijke opvattingen.

Fiscale voordelen

Voor u als werkgever is het mogelijk om de kleding die uw medewerkers voor het werk aan moeten schaffen, onbelast te vergoeden. De algemene regel is dat dit alleen kan bij werkkleding. Maar wat is nu precies werkkleding in fiscale zin? De Hoge Raad heeft bepaald dat het wel degelijk moet gaan om een vergoeding of verstrekking ter voorkoming van kosten vanwege de dienstbetrekking. Met andere woorden: het moet ook gaan om zakelijke kosten van de werknemer.

Overall

Voldoet de werkkleding binnen uw organisatie aan één van de volgende eisen, dan is de vergoeding of verstrekking ervan geen belast loon voor de werknemer.

1. De kleding wordt tijdens het werk gedragen en er is sprake van één of meerdere logo's van in totaal minstens 70 cm².
Kleding die alleen voldoende logo-oppervlak heeft, is nog niet zonder meer vrij te verstrekken als werkkleding. De

kleren moeten ook tijdens het werk gedragen worden. Voorbeelden van kleding die kan kwalificeren als werkkleding omdat deze uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te worden gedragen zijn overalls, werkschoenen en uniformen. De logo's moeten duidelijk zichtbaar zijn, dus een merkje aan de binnenkant van een colbert heeft weinig zin.

2. Er is sprake van een uniform.
Aan de hand van de kleding moet de werknemer meteen geassocieerd worden met een bedrijf of een beroep. Kleding van stewardessen, piloten maar ook havenloodsen wordt bijvoorbeeld aangemerkt als werkkleding in fiscale zin. Dit omdat – ondanks dat er vaak geen logo's zijn – de buitenwereld meteen ziet tot welke beroepsgroep de betreffende personen horen.
3. De kleding wordt verstrekt in het kader van arboverplichtingen.
Hierbij gaat het om beschermende kleding die de veiligheid van de mede-

werker verhoogt. U moet dan wel een arboplan hebben waar de verstrekking deel van uitmaakt. De kleding moet ook overwegend tijdens werktijd worden gedragen. En er mag geen sprake zijn van een eigen bijdrage door de werknemer of van een aanmerkelijke privébesparing voor hem.

4. De kleding blijft aantoonbaar achter op de werkplek.
Gewone kleding die niet is voorzien van logo's en ook niet door een specifieke beroepsgroep wordt gedragen, kunt u toch tot fiscale werkkleding transformeren door werknemers te verplichten om die op het werk achter te laten. Omdat de werkgever moet aantonen dat de kleding op de werkplek achterblijft, moet er wel een goede omkleedgelegenheid zijn. Hoe gedetailleerd de regelgeving op het gebied van loonadministratie is, blijkt uit de bepaling dat het niet moet gaan om een werkplek in de woning van de werknemer.

jectieve en redelijke manier te verbieden. Dit is riskant omdat het verbod op discriminatie wegens godsdienst op de loer ligt. Aan de andere kant kan een islamitische school juist willen dat een docente een hoofddoek draagt. In 2005 speelde een dergelijke zaak. De werkge-

Verbod op discriminatie ligt op de loer

ver kon zijn standpunt echter niet hard maken. Een vrouwelijke docent solliciteerde bij een islamitische school. Zelf was zij moslima maar droeg geen hoofddoek. De werkgever hanteerde het beleid dat vrouwelijke docenten met een islamitische geloofsovertuiging verplicht waren een hoofddoek te dragen,

terwijl vrouwelijke niet-moslimdocenten dat niet hoefden. De werkgever wees de vrouw af omdat zij, als moslima, weigerde om voor de klas een hoofddoek te dragen. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) oordeelde dat uit niets was gebleken dat een moslimdocente zonder hoofddoek niet of minder geschikt is voor de functie van docent. De werkgever had in de procedure proberen aan te tonen dat het bezwaarlijk zou zijn als de kinderen geconfronteerd zouden worden met moslimdocenten die hun geloof anders interpreterden. CGB was niet overtuigd van die argumenten en besloot dat de werkgever onrechtmatig onderscheid had gemaakt op grond van godsdienst.

Afhangen

De beslissing of bedrijfskleding moet worden gedragen is in eerste instantie aan de werkgever. Of en welke eisen de

werkgever mag stellen aan het uiterlijk van de werknemer zal afhangen van meerdere aspecten. Bij een concreet verbod geldt een sterke motiveringsplicht voor de werkgever. Soms kan het schriftelijk vastleggen van kledingvoorschriften in bijvoorbeeld cao, huishoudelijk reglement of de arbeidsovereenkomst een extra argument voor de werkgever opleveren om een medewerker aan de voorschriften te houden. Als een OR in de organisatie aanwezig is, moet ook die worden geraadpleegd. Instemming van de OR met een regeling op dit gebied geeft de werkgever wederom een extra argument. Hoe dan ook zult u steeds van geval tot geval moeten bekijken of uw eisen redelijk en billijk zijn en niet discriminerend.

Mr. Jolanda de Groot is advocaat bij Heussen te Amsterdam, www.heussen-law.nl, tel.: (020) 312 28 00, e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl