

WANNEER MAG EEN WERKGEVER KLEDINGVOORSCHRIFTEN GEVEN?

Heeft u de broek aan?

Als u van plan was komende week nu eindelijk die neuspiercing eens te laten zetten, realiseert u zich dan wel dat uw werkgever hierover een woordje kan meespreken. Hij mag zich namelijk beroepen op het zogenaamde instructierecht. Hierdoor mag hij u zogenoemde aanwijzingen geven. Dit maakt het tot op zekere hoogte mogelijk dat hij kan bepalen hoe werknemers zich tijdens hun werk gedragen en kleden. En hij heeft ook zeker mogelijkheden om in te grijpen als iemand weigert om zich hieraan te houden. U kunt dus beter niet al te extreem voor de dag komen.

Sommige organisaties hanteren voorschriften met betrekking tot de kleding en het uiterlijk van werknemers. Dit kan leiden tot arbeidsconflicten als een werknemer zich niet (langer) aan deze voorschriften wenst te houden. Mag de werkgever iemand dan ontslaan? Dit zal afhangen van de redelijkheid van de opgelegde voorschriften. De werkgever moet altijd regels opstellen die duidelijk zijn, maar vooral ook redelijk. Daarnaast moet hij oppassen dat zijn voorschriften geen discriminerende uitwerking kunnen hebben.

Broek

Werkgevers lijken de vrijheid te hebben om in de onderneming voorschriften omtrent kleding en uiterlijk te hanteren. De rechterlijke macht lijkt dit te onderschrijven. Een kantonrechter in Alkmaar oordeelde in 1986 dat een ondernemer een aanzienlijk vermogen in zijn zaak had geïnvesteerd en dat hij daarom het recht had om te beslissen welk karakter en aanzien zijn bedrijf moest hebben. Ook de keuze van de bedrijfskleding van zijn personeel was daarom vooral zijn beslissing. Deze uitspraak is voor kan-

tonrechters het uitgangspunt gebleven. Zo besloot een kantonrechter in Heerenveen dat het een werkgever in beginsel vrij staat om aan zijn personeel redelijke eisen te stellen ten aanzien van in het bedrijf te dragen kleding. Het ging in deze zaak om een vrouwelijke

Voorschriften omtrent kleding en uiterlijk

bankmedewerker die na zeven jaar trouwe en gewaardeerde dienst geconfronteerd werd met het verbod om nog langer een lange broek te dragen. Zij was verplicht om in een jurk of rok met blouse te verschijnen.

Geschaad

De vrouw weigerde dit en kwam toch in een broek op het werk. Ze vond de regeling discriminerend voor vrouwen. De mannen mochten immers wel gewoon een broek dragen. Daarnaast

stelde de vrouw dat zij geen direct contact had met klanten. Het imago van de werkgever ten overstaan van derden zou dus volgens de vrouw niet worden geschaad. De werkgever verzocht vervolgens om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Werkgever tot het uiterste getart

De kantonrechter had geen begrip voor de argumenten van de vrouw en vond het niet relevant dat zij geen rechtstreeks contact met de klanten had. De kantonrechter vond ook niet dat er sprake was van een discriminatie van vrouwen. Hij vergeleek de situatie met het (stilzwijgende) verbod voor mannelijke personeelsleden om in een jurk op

Hoe billijk is uw baas?

De beslissing of en welk soort bedrijfskleding gedragen wordt, is aan de bestuurders van de organisatie. Daarbij zijn zij wel gebonden aan de beginselen van de redelijkheid en billijkheid. Kantonnrechters nemen diverse omstandigheden bij deze toetsing mee:

- de aard van het bedrijf;
- de plaats van vestiging;
- de klantenkring waarop het bedrijf 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.

hun werk te verschijnen. De vrouw had haar werkgever volgens de rechter tot het uiterste getart door – ondanks het verbod – toch in een broek te komen werken. Dat was reden genoeg om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Deze zaak speelde in 1985.

Kort haar

Inmiddels wordt het instructierecht van de werkgever zwaarder getoetst. Of een werkgever bepaalde instructies aan de werknemer mag opleggen, hangt ook af van de vraag in hoeverre een voorschrift ingrijpt op het privéleven van de werknemer. 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 een piercing 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 werknemer zich niet altijd verweren tegen kledingvoorschriften van zijn baas. Het maakt verschil of de werknemer er bezwaar tegen maakt op godsdienstige of levensbeschouwelijke gronden, of wegens persoonlijke

Werknemer bepaalde instructies opleggen

voorkeur. In het eerste geval kan hij een beroep doen op de vrijheid van godsdienst, in het tweede geval is er niet zonder meer een grondrecht aan te wijzen dat de werknemer beschermt.

Hygiëne

Kledingvoorschriften zullen in sommige sectoren, zoals horeca en winkels, sneller worden toegestaan omdat het er niet ongebruikelijk is om bedrijfskleding te dragen. Veel voorschriften komen voort uit de wens van de werkgever om een

'Ik doe het lekker niet'

In sommige situaties zal een werkgever de werknemer niet kunnen ontslaan als deze niet wenst te voldoen aan een kledingvoorschrift. Een mogelijke oplossing kan overplaatsing in een andere functie zijn. Bijvoorbeeld een functie waarbij de werknemer geen contact met klanten heeft.

zeker imago dan wel een bepaalde uitstraling te creëren en de klanten niet af te schrikken. Hoewel die rechter uit Heerenveen in 1985 nog besloot dat het niet uitmaakte of de werknemer contact met klanten had, wordt tegenwoordig wel degelijk gekeken naar de functie van de werknemer.

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 werknemer om zijn baard af te scheren. Hoewel in de huisregels geen specifiek verbod op het dragen van een baard was opgenomen, vond de rechter dat de werkgever een relevant belang had. Daarentegen zal het moeilijk staande te houden zijn dat een schoonmaker geen baard mag dragen.

Tulband

Soms schrikt het werkgevers af als werknemers religieuze symbolen dragen, zoals een tulband of een boerka. Zij zullen dan proberen om die op een objectieve 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, maar de werkgever kon zijn standpunt niet hard maken. Een vrouwelijke docent Arabisch 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 van deze verplichting werden vrijgesteld. De werkgever wees de vrouw af omdat zij, als moslima, weigerde om voor de klas een hoofddoek te dragen. Dit mondde uit in een procedure. De werkgever probeerde hierbij aan te tonen dat het bezwaarlijk zou zijn als de kinderen geconfronteerd zouden worden met moslimdocenten die hun geloof anders interpreteerden. Volgens de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) bleek uit niets dat een moslimdocent zonder hoofddoek niet of minder geschikt is voor de functie van docent. De Commissie was dan ook niet overtuigd en besloot dat de werkgever onrechtmatig onderscheid had gemaakt op grond van godsdienst.

Raadplegen

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. Als hij echt iets wil verbieden, zal hij daarvoor ook met goede motieven moeten komen. Soms kan het schriftelijk vastleggen van kledingvoorschriften in bijvoorbeeld cao, huishoudelijk reglement of de arbeidsovereenkomst een extra argument voor de werkgever opleveren om een werknemer 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 zal steeds van geval tot geval moeten worden bekeken of de eisen van de werkgever 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.