

Een werkgever geeft kledingvoorschriften, mag dat?

Werken bij McDonalds, bij de Rabobank of in het ziekenhuis; de meeste werkgevers hebben een vorm van kledingvoorschriften. Niet iedereen is blij met de kledingvoorschriften van zijn werkgever, maar wanneer gaan deze kledingvoorschriften te ver?

Wanneer mag een werkgever werkkleding verplichten?

Allereerst stelt de Arbeidsomstandighedenwet werkkleding verplicht wanneer er risico's zijn die niet op andere manieren kunnen worden beperkt. Denk aan het werken met chemische stoffen of zichtbaarheid in het verkeer. Aangezien een werkgever de gevaren voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer zo veel mogelijk dient te voorkomen en beperken, is het voor sommige beroepen vanzelfsprekend dat zij verplicht bepaalde kleding moeten dragen. Een bouwvakker draagt bijvoorbeeld een bouwhelm of een chirurg draagt handschoenen.

In andere gevallen mag een werkgever werkkleding verplicht stellen indien hij dit kan onderbouwen. De werkgever heeft het wettelijk verankerde instructierecht te vinden in artikel 7:660 BW, waardoor hij richtlijnen kan geven over hoe het werk wel en niet moet worden uitgevoerd. Regels over het dragen van bepaalde kleding vallen ook onder dit recht. Het instructierecht dient te alle tijden verband te houden met de manier van werken of het behoud van goede orde.

De kledingvoorschriften die jouw werkgever oplegt, dienen dus ook in verband te staan met jouw specifieke werk of met het behoud van de goede orde op het werk. Wanneer je als werknemer veel klantcontact hebt, kan jouw werkgever je bijvoorbeeld verplichten je netjes te kleden.

Kledingvoorschriften tegenover grondrechten

Het kan zijn dat de kledingvoorschriften van jouw werknemer botsen met jouw grondrechten, zoals de vrijheid van godsdienst, de vrijheid van persoonlijke levenssfeer en het recht op gelijke behandeling van geslacht.

Onder andere het verbieden van de islamitische hoofddoek op de werkvloer is een veelbesproken kwestie. In 2001 betwiste de Nederlandse Commissie gelijke behandeling bijvoorbeeld de noodzakelijkheid van het verbieden van een hoofddoek met als doel neutraliteit van de rechterlijke macht. In deze zaak werd een moslima afgewezen voor een stage als griffier door de rechtbank Zwolle, omdat zij tijdens zittingen haar hoofddoek niet af wilde doen. De keuze werd volgens de rechtbank gemotiveerd door het belang van onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de rechterlijke macht.

Deze kledingvoorschriften hadden echter het zware gevolg dat geen enkele moslima die een hoofddoek draagt als waarnemend griffier zou kunnen functioneren. De zaak werd beoordeeld door de Commissie gelijke behandeling en hoewel zij oordeelde dat het doel legitiem was, oordeelde zij ook dat de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de rechterlijke macht niet uitdrukkelijk via kledingvoorschriften naar buiten gebracht hoeft te worden. De kledingvoorschriften troffen religies met een hoofdbedekkend onderdeel in overtreffende mate, waardoor indirect alsnog onderscheid werd gemaakt tussen religies. De rechtbank Zwolle had hiermee dus onterecht onderscheid op grond van godsdienst gemaakt.¹

Anderzijds kan een privébedrijf wel een intern verbod op het zichtbaar dragen van enig religieus, politiek of filosofisch teken opnemen in hun bedrijfsreglement. Dit werd bepaald in een uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, diens uitspraken gelden voor alle Europese lidstaten. Deze uitspraak werd gedaan in 2017, maar de zaak startte al in 2006. Dat jaar begon mevrouw Achbita

¹ Commissie gelijke behandeling, 26-02-2001, ECLI:NL:XX:2001:AN6761

namelijk een hijab ofwel een hoofddoek te dragen. Ze werkte toen al drie jaar als receptioniste voor de Belgische beveiligingsfirma G4S. G4S vond de hoofddoek niet verenigbaar met het uniform, omdat de receptioniste een 'herkenbare en neutrale uitstraling' moest hebben naar klanten. Ze werd ontslagen. De anti-discriminatie organisatie Unia startte een rechtszaak tegen de werkgever van mevrouw Achbita.

Haast gelijktijdig liep de zaak van mevrouw Bougnaoui, zij droeg een hijab en was in dienst van de Franse IT-dienstverlener Micropole, naar aanleiding van een klacht van een klant over de hoofddoek vroeg Micropole mevrouw Bougnaoui deze niet meer te dragen. Zij weigerde en werd daarom ontslagen. In deze zaak ontbrak een verbod tot dragen van een hoofddoek in het bedrijfsreglement.²

De zaken werden tegelijkertijd door het Hof van Justitie van de Europese Unie beoordeeld. Zij oordeelde dat een privébedrijf een hoofddoek kan verbieden voor werknemers die visueel contact hebben met klanten. Het ontslag van mevrouw Achbita bleef in stand.³

Daarentegen oordeelde het hof dat het ontslag van mevrouw Bougnaoui onterecht was, de wil van haar werkgever kon niet worden beschouwd als een beroepsvereiste. Beroepsvereisten moeten namelijk betrekking hebben op de aard of context van specifieke beroepsactiviteiten. Een vereiste zoals neutrale uitstraling is daarmee wel toegestaan, maar de wens van een klant om niet geholpen te worden door een persoon die een hoofddoek draagt kan niet worden gezien als onderdeel van specifieke beroepsactiviteiten.

Een privébedrijf mag dus een verbod op het zichtbaar dragen van enig religieus, politiek of filosofisch teken opnemen, maar zij moet hier een legitiem doel voor hebben, zoals een neutrale uitstraling én dit doel moet passend en noodzakelijk zijn. Verder moet dit verbod ook worden opgenomen in het bedrijfsreglement. De werkgever dient dus zorgvuldig om te gaan met het verbieden van religieuze kleding.

Rituals

In een uitspraak uit 2022 beoordeelde het college voor de rechten van de mens dat het bekende cosmeticabedrijf Rituals verboden onderscheid had gemaakt jegens een vrouw op grond van haar geslacht. Rituals-medewerkers werden onder de stylingrichtlijnen verplicht om zichtbaar make-up te dragen. In de praktijk werden alleen vrouwelijke medewerkers hier actief op gecontroleerd.⁴

Een werkgever mag op grond van artikel 7:646 BW geen onderscheid maken tussen de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen. Een stylingrichtlijn valt onder de arbeidsomstandigheden en daarmee schond Rituals in de handhaving van hun stylingsrichtlijn de grondrechten van vrouwen. Kledingvoorschriften kunnen dus alleen worden gehandhaafd als deze geen onderscheid maken tussen man en vrouw.

Concluderend is er in de rechtspraak al veel discussie geweest over de grenzen van kledingvoorschriften. Een werkgever mag werkkleding verplicht stellen wanneer er risico's zijn verbonden aan de manier van werken. Wanneer de kledingvoorschriften niet in verband staan met bepaalde risico's dient een werkgever te onderbouwen hoe deze voorschriften verbonden zijn met de manier van werken of de goede orde.

Heeft u een vraag over dit onderwerp of een andere juridische kwestie? De HAN-Rechtswinkel helpt u graag verder.

² Steijns, Nederlands juristenblad, 19-04-2017, <https://www.njb.nl/blogs/de-zaak-achbita/>

³ HvJ-EU, 14-03-2017, ECLI:EU:C:2017:204

⁴ College voor de Rechten van de Mens, 29-08-2022, oordeelnr. 2022-101