

Te kort haar bij stewardess reden voor ontslag

Een grote vliegmaatschappij heeft onlangs één van haar stewardessen kunnen ontslaan omdat zij te kort haar had. Hoever kan de invloed van de werkgever op iemands persoonlijkheid eigenlijk reiken? Ik schets ter illustratie de achtergronden van deze zaak.

In de reglementen van de vliegmaatschappij staat dat 'extravagante haarstijlen' en onnatuurlijke haarkleuren niet zijn toegestaan voor werknemers in de functiecategorie 'cabin attendents', waar de stewardessen onder vallen. Zij moeten er tevens zorg voor dragen dat eventuele piercings en tatoeages niet zichtbaar zijn.

Na verschillende gesprekken met werkneemster over het feit dat haar kapsel te kort was en haar piercings en tatoeage zichtbaar waren, kreeg zij op 22 februari 2007 en wederom op 6 juli 2007 een officiële waarschuwing. Ook werd zij voor 11 dagen op non-actief gesteld met de bijzondere bedoeling dat gedurende deze periode het haar, werkneemster was inmiddels helemaal kaal, weer enigszins kon aangroeien. Nadat bleek dat werkneemster na deze periode opnieuw kaal was, heeft de vliegmaatschappij na een maand beraad besloten dat de benedengrens van het haar officieel op 1 centimeter werd gesteld. Toen op 3 april 2008 na een meting door de afdeling HR bleek dat het haar korter was dan 1 centimeter heeft de vliegmaatschappij werkneemster een berisping opgelegd. In augustus 2009 heeft zij voorts een waarschuwing ontvangen omdat haar tatoeages zichtbaar waren tijdens de vlucht. Op 25 juni 2010 bleek dat het haar van werkneemster wederom korter was dan 1 centimeter. Daarom heeft de vliegmaatschappij de rechter verzocht de arbeidsovereenkomst van werkneemster te beëindigen.

Werkneemster stelde dat zij altijd goed heeft gefunctioneerd en wijst er op dat in de reglementen alleen staat dat het haar niet extravagant mocht zijn, maar dat niet vaststaat dat háár kapsel extravagant is. Ook vindt zij standpunt dat de vliegmaatschappij inbreuk maakt op de grondrechten van de werknemers en niet consequent is omdat mannelijke werknemers wel kort haar mogen hebben.

Volgens de rechter mag een werkgever voorschriften geven over de uiterlijke verzorging van zijn werknemers omdat het de werkgever is die naar buiten toen het beeld bepaalt van zijn onderneming. Dit moet echter wel naar alle redelijkheid gebeuren en uiteraard binnen de bepalingen van de Grondwet en het EVRM. De rechter oordeelt dat vast staat dat het kapsel, alsmede de piercings en tatoeages van werkneemster, een persoonlijke voorkeur zijn en niet zijn gebaseerd op een godsdienst of levensbeschouwelijke overtuiging. De reglementen waren duidelijk

voor werknemster. De voorschriften zijn volgens de rechter redelijk omdat "...het bijna kaalscheren van het hoofd bij vrouwen maatschappelijk nog niet zo algemeen aanvaard of gebruikelijk is dat een dergelijke haardracht niet als extravagant kan worden beschouwd". Daarbij wist werknemster van te voren dat haar beroep strenge eisen stelt aan de uiterlijke verzorging en heeft zij bovendien meerdere keren de regels erkend en gezegd deze regels te willen volgen. Vanwege de vele waarschuwingen en het keer op keer niet naleven van de voorschriften oordeelt de rechter dat het vertrouwen tussen de vliegmaatschappij en werknemster zodanig is geschaad dat samenwerking niet meer mogelijk is. De rechter heeft daarom de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2010 ontbonden. Wel heeft de rechter de vliegmaatschappij veroordeeld tot het betalen van € 7.500,- (C= 0,2) aan werknemster omdat zij altijd goed functioneerde en gezien haar leeftijd (45) moeilijk aan een nieuwe baan als stewardess kan komen.

Commentaar

Natuurlijk ligt het altijd gevoelig om werknemers aan te spreken op grond van hun uiterlijke verschijning. Uit deze uitspraak blijkt echter maar weer dat dit heel wel mogelijk indien daarvoor objectieve redenen zijn aan te voeren en de werknemer hiervan op de hoogte is. Als de werknemer de voorschriften niet naleeft, kan dit dus leiden tot ontslag.

Voorbeelden

Zo is er door de rechtbank Rotterdam op 18 april 2007 een uitspraak gedaan waarbij een werkgever zijn werknemer (56 jaar oud, 14 jaar in dienst), die scheepskok is, zonder vergoeding mocht ontslaan omdat hij na verschillende keuringen nog steeds te veel overgewicht had. Volgens de rechter was het aan de kok zelf te wijten dat hij niet kon afvallen en daarom zijn werkzaamheden na afkeuringen niet meer kon verrichten. Op 7 april 2005 heeft de Centrale Raad van Beroep voorts geoordeeld dat het politiekorps een politieagent mag verbieden een wenkbrauwpiercing te dragen tijdens diensttijd. Volgens de Raad is er geen sprake van inbreuk op de fundamentele rechten van de werknemer nu het sieraad slechts een persoonlijke voorkeur betreft. Het Hof Amsterdam heeft op 15 juni 2010 geoordeeld dat een werkgever zijn werknemer, die tramconducteur is, ook mag verbieden een ketting met religieus kruis in het zicht te dragen. Dit zorgt er namelijk voor dat het uniform vrij blijft van persoonlijke elementen van de drager en het bevordert daarmee de beoogde zakelijke, uniforme en professionele uitstraling van de kleding. Tot slot is in 2009 door de Rechtbank 's-Hertogenbosch geoordeeld dat een ziekenhuis de arbeidsovereenkomst met één van haar verpleegkundigen mocht ontbinden omdat werknemster vanwege geloofsovertuigingen weigerde korte mouwen te dragen, hetgeen wel is voorgeschreven in verband met infectierisico's.

Het ligt dus vooral aan de aard van de werkzaamheden en de omstandigheden hoe een werknemer er uit moet zien. Indien de werkgever hierdoor niet wordt benadeeld, moet in sommige gevallen afwijkend uiterlijk door de werkgever worden geaccepteerd. Dit wordt bevestigd door een uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling uit 1997. Een werknemer van een Amsterdams hotel droeg opeens vanwege zijn geloofsovertuiging een stompe dolk onder zijn kleren. Ook liet hij zijn baard staan en begon hij een sikh-tulband te dragen. De werkgever heeft hierom een verzoek tot beëindiging van het dienstverband verzocht. De Commissie heeft geoordeeld dat het ontslag ongegrond is nu het hotel een internationaal en kosmopolitisch karakter had en het uiterlijk dus geen inbreuk maakte op de goodwill van het hotel. Ook heeft de rechter het niet toegestaan een werkneemster, die kapster is, te ontslaan omdat zij duidelijk maakte voortaan een hoofddoek te willen dragen. De rechter vond hierbij de belangen van de geloofsovertuiging van de werkneemster zwaarder wegen dan het representatieve belang van de kapperszaak.

Slotsom

Het is een werkgever dus toegestaan om neutrale eisen te stellen aan kleding, sieraden en andere uiterlijke kenmerken van werknemers, mits die functioneel zijn, bijvoorbeeld met het oog op de hygiëne, veiligheid of communicatie, en niet leiden tot discriminatie. Het gaat dus om de vraag of de uiterlijke verschijning van de werknemer 'moet kunnen' binnen zijn functie. Indien de werknemer met deze eisen bekend is, en deze evengoed niet naleeft, zijn er dus mogelijkheden om hier tegen op te treden.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

mr. Nathalie Wolters, (T + 31 23 542 42 92)

n.wolters@vandiepen.com