

BARBARA ZWEZERIJNEN

KLEDINGVOORSCHRIFTEN



Natuurlijk maak ik gekke dingen mee als advocaat. Wat dat betreft is geen enkele dag hetzelfde. Verbazen over wat mensen over en weer van elkaar verwachten en de wijze van communiceren doe ik al lang niet meer.

Toch heb ook ik met open mond de uitspraak van de kantonrechter te Utrecht gelezen. In deze procedure ging het om de ontbinding van een arbeidsovereenkomst met een 24-jarige secretaresse. De werkgever (een ingenieursbureau) stelde zich op het standpunt dat de werknemster niet functioneerde en dat de arbeidsovereenkomst moest worden beëindigd. Op zich niets bijzonders zou je zeggen. Een procedure onder het 'oude' recht, dus ook in dat opzicht niet spannend.

De uitspraak wordt pas bijzonder als blijkt dat de werknemster door de directeur verplicht werd om de hele dag in nauw sluitende satijnen kleding en op hoge hakken rond te lopen. De directeur had de kleding in het buitenland speciaal voor werknemster laten vervaardigen. Als de werknemster de satijnen kleding droeg, werd ze 'glimkont' genoemd. De directeur gaf aan dat het geluk bracht als de in deze kleding rondliep. Ook vond de directeur het nodig om de billen en andere lichaamsdelen van de werknemster te betasten.

Op de dagen dat de werknemster de satijnen kleding niet droeg, kon zij in de ogen van de werkgever niets goed doen, en werden in het bijzijn van andere werknemers kleinere opmerkingen gemaakt.

De werknemster was een jonge meid (uit de uitspraak blijkt dat het om haar eerste baan gaat) die zich seksueel geïntimideerd voelde door het gedrag van de werkgever. De werknemster was hier in eerste instantie niet tegenop gewassen. Ze bespreekt haar ongenoegen wel met de HR manager van het bedrijf, maar die verwijst haar naar de directeur.

Als werknemer op enig moment besluit de satijnen kleding niet meer te dragen, gaat het mis tussen de directeur en de werknemster. De directeur is van mening dat de werknemster niet functioneert. Hij gaat nog wel een verbetertraject met de werknemster aan. De kantonrechter gaat niet in op het disfunctioneren en het verbetertraject. Voor de kantonrechter staat vast dat het stellen van de kledingvoorschriften voor enkel de werknemster een vorm van ongelijke behandeling is en dat de verstoorde arbeidsverhouding volledig aan de werkgever te wijten is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, waarbij aan de werknemer een royale vergoeding wordt toegekend.

De moraal van dit verhaal: Als werkgever mag je uiteraard kleding voorschriften geven aan je werknemers. Ook het verstrekken van bedrijfskleding is geen enkel probleem. Maar kleding vervaardigd van satijn....



Barbara Zwezerijnen

Edisonweg 17C

3404 LB IJsselstein

T 030 68761 81

barbara@zwezerijnen-advocaat.nl