

RECHTSPRAAK

Tatoeagebeleid valt onder het instructiebeleid van werkgever en is niet in strijd met goed werkgeverschap en/of fundamentele grondrechten.*Feiten*

Werkgever hanteert voor zijn werknemers die tevens buitengewoon opsporingsambtenaar zijn een tatoeagebeleid, op grond waarvan het hun verboden is hun tatoeages zichtbaar te hebben tijdens de uitvoering van hun dienst in uniform. Werkgever is van mening dat een buitengewoon opsporingsambtenaar OV (hierna: BOA-OV) zich tijdens de dienstuitvoering in uniform dient te onthouden van uitingen en/of versieringen die afbreuk (kunnen) doen aan het gezag dat hij uitstraalt (uit dient te stralen) ten behoeve van de veiligheid in het openbaar vervoer. In deze procedure vordert werkneemster een verklaring voor recht dat het door werkgever gehanteerde tatoeagebeleid niet kan worden uitgevoerd wegens overschrijding van het instructierecht en/of strijd met het goed werkgeverschap en/of inbreuk op (fundamentele) grondrechten, alsmede nietigverklaring dan wel vernietiging van het tatoeagebeleid en een gebod voor werkgever om alle aan overtreding van het door hem gehanteerde tatoeagebeleid verbonden arbeidsrechtelijke maatregelen en/of sancties ongedaan te maken.

Oordeel

Werkgever schrijft de BOA-OV'ers voor hun tatoeages tijdens de uitoefening van hun werk in uniform te bedekken en meent het recht te hebben om dit te bepalen (art. 7:66o BW). Aan het recht van werkgever om regels aan – in dit geval – tatoeages (of aan lichaamsversieringen in het algemeen) te stellen zitten echter wel grenzen, bijvoorbeeld, zoals werkneemster ook stelt, als het voorschrift in strijd is met goed werkgeverschap, de redelijkheid en de billijkheid en/of de fundamentele grondrechten van de werknemer. Of het tatoeagebeleid van werkgever deze grenzen overschrijdt, moet beoordeeld worden aan de hand van alle omstandigheden van het geval. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Werkgever legt uit dat de controleur openbaar vervoer (COV'er) een bijzondere positie heeft doordat hij beschikt over politiebevoegdheden en geweldsmiddelen. Dit vereist, zoals werkgever terecht opmerkt, een neutrale en professionele uitstraling. De reiziger hoeft slechts de COV'er te zien, een medewerker van in dit geval werkgever, met bepaalde bevoegdheden voor het geval het misgaat, iemand met autoriteit tot wie de reiziger zich zonder reserves kan wenden. De 'mens achter de COV'er', om hem zo maar te noemen, is in de relatie COV'er-reiziger niet van (doorslaggevend) belang en hoeft door de reiziger dus niet gezien te worden. In de praktijk zal het tatoeagebeleid slechts neerkomen op een lange mouw, een extra knoopje dicht of een pleister. Het tast de vrijheid van een medewerker om een tatoeage te zetten en deze in zijn privé-tijd te tonen dan ook niet wezenlijk aan. Gelet op de bijzondere taak van de COV'er is

naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van willekeur als werkgever het beleid niet hanteert voor al zijn werknemers. Met het verwijt van werknemster dat werkgever zijn beleid niet consequent handhaaft kan de kantonrechter in het kader van de beoordeling van deze zaak niets, al is het maar omdat een gedegen en uitgebreid overzicht over wanneer wel en wanneer niet werd gehandhaafd ontbreekt, nog los van het feit dat werkgever deze stelling van werknemster betwist. De conclusie van het voorgaande is dat werkgever mag verlangen dat COV'ers hun tatoeages bedekken. Voor toewijzing van de vorderingen van werknemster bestaat dan ook geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8133

Zaaknummer: 8202071 CV EXPL 19-51998

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.L. Kruit, J-W. van Geen en A.M. Smits

Wetsartikelen: 7:66o BW