



[2017-06-02] IS HET MOGELIJK OM EEN HOOFDDOEK TE VERBIEDEN OP DE WERKVLOER?

In twee arresten van 14 maart 2017 heeft het Europees Hof van Justitie uitspraak gedaan over het dragen van politieke, filosofische of religieuze tekens op de werkvloer. Het betreft een Belgische en een Franse zaak waar de werkgever een verbod had gesteld op het dragen van een hoofddoek op de werkvloer. Hierna zullen we enkel ingaan op de Belgische zaak.

De feiten

In februari 2003 is Mevrouw Achbita in dienst getreden als receptioniste bij de onderneming G4S. Bij G4S gold toen de ongeschreven regel dat werknemers op het werk geen zichtbare tekens van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen mochten dragen.

In april 2006 liet mevrouw Achbita echter aan haar werkgever weten dat ze tijdens de werkuren de islamitische hoofddoek zou dragen. De onderneming heeft toen meegedeeld dat ze het dragen van een hoofddoek niet kan tolereren omwille van het feit dat het zichtbaar dragen van politieke, filosofische of religieuze tekens indruist tegen de neutraliteit in de onderneming. Eind mei 2006 heeft de ondernemingsraad deze tot dan ongeschreven regel opgenomen in het arbeidsreglement. Op 12 juni 2006 werd mevrouw Achbita ontslagen wegens haar vast voornemen (als moslima) op de werkvloer de islamitische hoofddoek te dragen.

Mevrouw Achbita stelde vervolgens een rechtsvordering in voor de arbeidsrechtbank onder meer met het oog op het verkrijgen van de betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie. De arbeidsrechtbank en het arbeidshof van Antwerpen wezen haar vordering echter af.

Betrokkene trok daarom samen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum UNIA naar het Hof van Cassatie dat besliste om de behandeling van de zaak op te schorten en een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie. Deze vraag handelde over het feit of het verbod op het dragen van een islamitische hoofddoek op de werkvloer geen rechtstreekse discriminatie uitmaakt in het kader van de richtlijn 2000/78/EG wanneer de bij de werkgever bestaande regel aan alle werknemers verbiedt om op de werkvloer uiterlijke tekenen te dragen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen.

Beslissing van het Hof

De richtlijn 2000/78/EG heeft tot doel (met betrekking tot arbeid en beroep) een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van onder andere godsdienst of overtuiging. Onder het beginsel van gelijke behandeling moet volgens de richtlijn worden verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van onder andere godsdienst of overtuiging. Bij gebrek aan een omschrijving in de richtlijn van het begrip godsdienst, steunt het Hof zich op de ruime

opvatting van het begrip in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit de interne regel van een particuliere onderneming met betrekking tot een verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk geldt dus zonder onderscheid voor alle uitingen van dergelijke overtuigingen.

De regel moet dus geacht worden alle werknemers van de onderneming op dezelfde wijze te behandelen door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze te verplichten zich neutraal te kleden. Hieruit blijkt volgens het Hof niet dat de interne regel anders is toegepast ten aanzien van Achbita dan ten aanzien van enig andere werknemer. Er is bijgevolg geen sprake van directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging in de zin van de richtlijn 2000/78/EG. Directe discriminatie is wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt behandeld op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Deze interne regel kan daarentegen wel indirecte discriminatie in het kader van de richtlijn 2000/78/EG vormen indien vaststaat dat de ogenschijnlijk neutrale regel, maatstaf of handelswijze in feite tot gevolg heeft dat personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld, tenzij het objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het nastreven door de werkgever, in de relaties met zijn klanten, van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het beleid van neutraliteit moet ook coherent en systematisch worden nagestreefd. Bovendien dient de nationale rechter na te gaan of rekening houdend met de beperkingen die inherent zijn aan de onderneming en zonder een extra last te dragen, de onderneming betrokkene een andere arbeidsplaats had kunnen aanbieden (waarbij er geen visueel contact was met klanten) in plaats van over te gaan tot ontslag.

Het is aldus aan de nationale rechter om na te gaan of het beleid een indirecte discriminatie uitmaakt met behulp van bovenstaande aanwijzingen van het Europees Hof van Justitie.

Conclusie

Naar aanleiding van het arrest van het Europees Hof van Justitie zal het verbod op het dragen van een islamitische hoofddoek dat voortvloeit uit een coherent en systematisch neutraliteitsbeleid in de onderneming (in de relatie met haar klanten) dat voorziet in een verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk, geen directe discriminatie vormen op basis van godsdienst of overtuiging. De werkgever kan dit neutraliteitsbeleid ook best in het arbeidsreglement laten opnemen.

Dergelijk neutraliteitsbeleid van een particuliere onderneming kan daarentegen wel een indirecte discriminatie vormen, indien vaststaat dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale regel in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld. Dit is niet het geval indien de regel objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het nastreven door de werkgever van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit en dat dit enkel geldt voor werknemers die contact hebben met klanten, en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Bovendien moet de werkgever nagaan of hij de personen die uiting willen geven aan hun politieke, filosofische of religieuze overtuiging een andere functie kan aanbieden waar er geen contact is met klanten.

De werkgever zal dus zeer voorzichtig moeten zijn om toch niet over te gaan tot indirecte discriminatie.

Bron: Arrest H.V.J. van 14 maart 2017, zaak C-157/15, Achbita.

disclaimer

De verstrekte informatie wordt u op vrijwillige basis verleend. We proberen steeds de juridische actualiteit met de grootste aandacht en zorgvuldigheid te behandelen. Gelet op onze middelenverbintenis als sociaal secretariaat, wijzen we elke aansprakelijkheid af voor schade van welke vorm dan ook die voortvloeit uit het gebruik van de aangeboden informatie.

De aangeboden informatie is uitsluitend bestemd voor informatievergaring. Openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding en/of verstrekking van de op deze website verstrekte informatie aan derden buiten onze wil om, is niet toegestaan.