

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op 24 oktober 2005 in dienst getreden van de Stichting (een school voor Voortgezet Middelbaar Beroeps-onderwijs) op basis van een tijdelijke aanstelling tot 1 augustus 2007. Op de eerste schooldag na de zomervakantie, 28 augustus 2006, heeft werkneemster 's ochtends om 9.05 uur een e-mailbericht verzonden aan al haar collega's, waarin zij meldt dat zij vanwege haar geloofsovertuiging vanaf heden geen handen meer geeft aan mannelijke collega's. De Stichting heeft werkneemster - vanwege de ontstane ophef naar aanleiding van deze e-mail - vervolgens tweemaal tijdelijk en vervolgens voor de resterende duur van haar aanstelling geschorst op grond van artikel 4.b.6 lid 3 jo. Lid 5 CAO VO. Bij besluit van 23 januari 2007 is het dienstverband met betrokkene met ingang van 1 februari 2007 beëindigd met toepassing van artikel 4.b.3 aanhef en onder l CAO VO op grond van andere redenen van gewichtige aard. Werkneemster richt zich met een aantal klachten tegen de genomen besluiten. Allereerst is zij van mening dat de schorsing 'wegens onrust op de werkplek' ten onrechte is genomen. Voorts is zij van mening dat de schorsing en het ontslag in strijd zijn met de Algemene wet gelijke behandeling (indirect onderscheid godsdienst).

De Raad oordeelt als volgt. Wat de schorsing van werkneemster betreft acht de Raad in dit geval het belang van Stichting zwaarder dan het belang van werkneemster. Daarbij heeft de Raad meegewogen dat werkneemster door zonder vooroverleg met de directeur of het bevoegd gezag haar e-mailbericht te versturen mede debet was aan het ontstaan van de onrust, terwijl als gevolg van haar opstelling op geen andere manier de terugkeer van betrokkene op school kon worden voorkomen.

Wat het indirect onderscheid op grond van godsdienst betreft, oordeelt de Raad als volgt. De Raad gaat met partijen ervan uit dat het niet geven van een hand in het openbaar aan een persoon van het andere geslacht een gedraging is waarmee iemand, mede gelet op het karakter en op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, rechtstreeks uiting kan geven aan zijn of haar islamitische geloofsovertuiging, hetgeen valt onder het begrip godsdienst, zoals bedoeld in de Awgb. De Raad is echter met de Stichting van mening dat het begroeten door middel van het schudden van de hand, uiting geeft aan een uniforme begroetingsregel. Door deze uniforme begroetingsregel voor te schrijven aan het personeel geeft de Stichting een goed voorbeeld naar haar studenten en voorts uitdrukking aan de opdracht die artikel 17 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs aan haar stelt, waarbij onder meer actief burgerschap en sociale integratie door het onderwijs dienen te worden bevorderd. Hierdoor is er sprake van een legitiem doel. In de gegeven omstandigheden is de Raad van oordeel dat een zo veel groter gewicht toekomt aan het belang van de school om ter voorkoming van segregatie en ter bevordering van de duidelijkheid in een multiculturele schoolgemeenschap uniformiteit op de

wijze, zoals dat is gebeurd, te stellen boven diversiteit, dat de uniformiteit in begroetingswijze passend en noodzakelijk is te achten.

Ten slotte oordeelt de Raad dat voor zover werkneemster heeft aangegeven dat de Stichting niet alleen in strijd heeft gehandeld met de Awgb maar ook met artikel 6 van de Grondwet en, met name, Protocol 12 bij het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en de Richtlijn 2000/78/E, dit niet tot een ander resultaat leidt. In aanmerking genomen dat de Awgb beoogt met het verbod van discriminatie wegens godsdienst uitvoering te geven aan de godsdienstvrijheid zoals bedoeld in bijvoorbeeld de Grondwet, levert toetsing aan voornoemde regelgeving immers geen ander resultaat op.

Volgt bevestiging van de aangevallen uitspraak.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 07-05-2009

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2009:BI2440

Zaaknummer: 07/5747 AW + 07/5802 AW + 07/6021 AW t/m 07/6024 AW

Wetsartikelen: 5 lid 1 onder d AWGB