

RECHTSPRAAK

Verbod dragen religieuze uitingen alleen objectief gerechtvaardigd bij wezenlijk belang bij neutraliteit. Werkgever heeft bewijslast. Nationale regelingen die godsdienstvrijheid waarborden vormen gunstigere regelingen in de zin van artikel 8 Richtlijn.

Feiten zaak C-804/18 WABE

WABE exploiteert een groot aantal kinderdagverblijven in Duitsland, waar in totaal meer dan 600 werknemers in dienst zijn en ongeveer 3.500 kinderen worden opgevangen. Zij stelt zich neutraal op ten opzichte van politieke partijen en geloofsgemeenschappen. IX is orthopedagogisch verzorgster en is sinds 2014 werkzaam bij WABE. Begin 2016 heeft zij besloten een islamitische hoofddoek te dragen. Van 15 oktober 2016 tot en met 30 mei 2018 was zij met ouderschapsverlof. In maart 2018 heeft WABE voor haar vestigingen de 'dienstinstructie voor de naleving van het neutraliteitsgebod' vastgesteld, waarvan IX op 31 mei 2018 kennis heeft genomen. In dit verband gelden de volgende regelingen als 'beginselen voor de concrete inachtneming van het neutraliteitsgebod op de werkplek: (1) medewerkers onthouden zich op de werkplek van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze uitingen tegenover ouders, kinderen en derden; (2) medewerkers dragen bij contact met ouders, kinderen en derden op de werkplek geen zichtbare tekens van hun politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging; (3) medewerkers geven op de werkplek jegens ouders, kinderen en derden geen uitdrukking aan daaruit voortvloeiende rituelen.'

IX is in juni twee keer met een hoofddoek op het werk verschenen en door de leidinggevende geschorst.

Feiten zaak C-341/19 MJ

MJ is sinds 2002 als verkoopadviseur en caissière in dienst bij een van de filialen van MH. Sinds 2014 draagt zij een islamitische hoofddoek. Aangezien zij niet is ingegaan op het verzoek van MH om haar hoofddoek op het werk af te doen, is zij naar een andere post overgeplaatst waar zij haar hoofddoek wel kon dragen. In juni 2016 heeft MH haar opnieuw gevraagd de hoofddoek af te doen. MJ heeft dit geweigerd, en is daarop naar huis gestuurd. In juli 2016 heeft zij van MH een aanmaning gekregen om op het werk te verschijnen zonder grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging.

MJ heeft bij de nationale rechterlijke instanties beroep ingesteld om de ongeldigheid van deze aanmaning te doen vaststellen en schadevergoeding te verkrijgen. Zij heeft zich daarbij beroepen op haar door de GG beschermde godsdienstvrijheid en aangevoerd dat het

neutraliteitsbeleid dat MH wenst te voeren, niet onvoorwaardelijk voorrang heeft boven de godsdienstvrijheid en moet worden beoordeeld op zijn evenredigheid. MH heeft betoogd dat sinds juli 2016 in al haar filialen de interne richtlijn geldt dat het dragen van grote, opvallende politieke, levensbeschouwelijke of religieuze tekens op het werk verboden is (hierna: ‘interne richtlijn’). Deze richtlijn is bedoeld om de neutraliteit binnen de onderneming te bewaren en op die manier conflicten tussen werknemers te voorkomen. In het verleden hebben zich al verschillende keren conflicten tussen werknemers voorgedaan die te wijten waren aan verschillen in religie en cultuur. MJ heeft van die rechterlijke instanties gelijk gekregen, waarna MH beroep in *Revision* heeft ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), waar zij onder meer heeft aangevoerd dat uit het arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions* (zaak C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203), blijkt dat er geen concreet economisch nadeel of een daling van het aantal klanten hoeft te worden aangetoond om een verbod op het uiten van overtuigingen te kunnen handhaven. Het Hof heeft dus een groter gewicht toegekend aan de door artikel 16 van het Handvest beschermde vrijheid van ondernemerschap dan aan de vrijheid van godsdienst. De toepassing van de door het nationale recht beschermde grondrechten kan niet tot een andere uitkomst leiden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Geen direct onderscheid

Wat meer bepaald de vraag betreft of een interne regel van een particuliere onderneming volgens welke het verboden is op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging oplevert in de zin van artikel 2 lid 2 onder a Richtlijn 2000/78/EG, heeft het Hof reeds geoordeeld dat een dergelijke regel geen dergelijke discriminatie oplevert wanneer deze zonder onderscheid voor alle uitingen van dergelijke overtuigingen geldt en alle werknemers van de onderneming op dezelfde wijze behandelt door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze met name te verplichten zich neutraal te kleden, wat het dragen van dergelijke tekens uitsluit (HvJ EU 14 maart 2017, zaak C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203 (*G4S Secure Solutions*), punten 30 en 32). Aangezien iedereen hetzij een godsdienst hetzij een overtuiging kan hebben, creëert een dergelijke regel, voor zover die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast, geen verschil in behandeling op grond van een criterium dat onlosmakelijk met godsdienst of overtuiging verbonden is (zie naar analogie, wat discriminatie op grond van handicap betreft, HvJ EU 26 januari 2021, zaak C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64 (*Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*), punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Uit de elementen van het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat WABE ook heeft geëist – en verkregen – dat een werkneemster die een religieus kruis droeg, dit teken afdeed, zodat het er op het eerste gezicht op lijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel binnen WABE zonder enig onderscheid op IX is toegepast. Bijgevolg kan niet worden geoordeeld dat IX op grond van haar religieuze overtuiging direct is gediscrimineerd in de zin van artikel 2 lid 2

onder a Richtlijn 2000/78. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om de nodige feitelijke beoordelingen te verrichten en om uit te maken of de interne regel van WABE op algemene en niet-gedifferentieerde wijze is toegepast op al haar werknemers.

Vrijheid van ondernemerschap moet in een werkelijke behoefte voorzien

Wat dienaangaande de voorwaarde van een legitiem doel betreft, kan de wens van een werkgever om in relaties met zowel publieke als particuliere klanten blijf te geven van een beleid van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze neutraliteit, als legitiem worden beschouwd. De wens van een werkgever om ten aanzien van klanten blijf te geven van neutraliteit, houdt immers verband met de in artikel 16 Handvest erkende vrijheid van ondernemerschap, en is, in beginsel, legitiem, met name wanneer de werkgever bij het nastreven van die doelstelling alleen de werknemers betreft die worden verondersteld contact te hebben met zijn klanten (zie in die zin *G4S Secure Solutions*, punten 37 en 38). Dit gezegd zijnde is de wens alleen van een werkgever om een neutraliteitsbeleid te voeren, hoewel op zich een legitiem doel, als zodanig niet voldoende om een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling objectief te rechtvaardigen. De rechtvaardiging kan slechts objectief zijn indien er sprake is van een werkelijke behoefte van die werkgever, waarbij het aan hem staat om dit aan te tonen. In die omstandigheden kan bij de vraag of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging en dus van een werkelijke behoefte van de werkgever, ten eerste rekening worden gehouden met inzonderheid de rechten en de legitieme verwachtingen van de klanten of gebruikers. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het in artikel 14 Handvest erkende recht van ouders om te verzekeren dat hun kinderen worden opgevoed en onderwezen in overeenstemming met hun godsdienstige, levensbeschouwelijke en opvoedkundige overtuiging, en hun wens dat hun kinderen worden omringd door personen die in hun contacten met de kinderen hun religie of overtuiging niet uiten, dit met name om 'een individuele en vrije ontwikkeling van de kinderen ten aanzien van godsdienst, levensbeschouwing en politiek te waarborgen' zoals in de dienstinstructie van WABE te lezen staat. Dergelijke situaties moeten echter worden onderscheiden van onder meer de zaak die heeft geleid tot het arrest van 14 maart 2017, *Boungaoui en ADDH* (zaak C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204), waarin een werknemer werd ontslagen na een klacht van een klant en zonder dat de onderneming een interne regel had die het dragen van zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging verbood, en de zaak die heeft geleid tot het arrest van 10 juli 2008, *Feryn* (zaak C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397), waarin discriminatoire eisen van klanten beweerdelijk directe discriminatie op grond van ras of etnische afkomst veroorzaakten. Ten tweede is het bij de vraag of er voor de werkgever een werkelijke behoefte bestaat in de zin van punt 64 van het onderhavige arrest van bijzonder belang dat hij het bewijs levert dat zijn vrijheid van ondernemerschap, die in artikel 16 Handvest wordt erkend, zonder zo'n beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit zou worden aangetast omdat hij, gezien de aard of de context van zijn activiteiten, nadelige gevolgen zou ondervinden. Benadrukt moet nog worden dat, zoals er in punt 60 van het onderhavige arrest aan is herinnerd, een interne regel zoals die in het hoofdgeding enkel aan de kwalificatie van indirecte discriminatie ontkomt indien hij ook geschikt is om de goede

toepassing van het neutraliteitsbeleid van de werkgever te verzekeren, wat veronderstelt dat het beleid daadwerkelijk coherent en systematisch wordt nagestreefd en dat het verbod op het dragen van zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is (zie in die zin *G4S Secure Solutions*, punten 40 en 42).

Laatstgenoemd vereiste houdt met name in dat wordt nagegaan of de beperking van de door artikel 10 Handvest gewaarborgde vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, waarvan sprake is wanneer een werknemer wordt verboden zich op het werk te houden aan een gebod om een zichtbaar teken van zijn religieuze overtuiging te dragen, strikt noodzakelijk lijkt in vergelijking met de nadelige gevolgen die de werkgever met het verbod tracht te vermijden.

Gelet op het voorgaande dient op de tweede vraag, onder a), in zaak C|804/18 te worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 onder b Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling als gevolg van een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, kan worden gerechtvaardigd door de wens van de werkgever om ten aanzien van klanten of gebruikers een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te voeren, op voorwaarde dat:

- (1) het beleid beantwoordt aan een werkelijke behoefte van de werkgever, hetgeen hij dient aan te tonen aan de hand van onder meer de legitieme verwachtingen van zijn klanten of gebruikers en de nadelige gevolgen die hij, gezien de aard of de context van zijn activiteiten, zonder dat beleid zou ondervinden;
- (2) het verschil in behandeling geschikt is om een goede toepassing van het neutraliteitsbeleid te verzekeren, wat veronderstelt dat het beleid coherent en systematisch wordt nagestreefd, en
- (3) het verbod niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is gezien de ware omvang en ernst van de nadelige gevolgen die de werkgever met het verbod tracht te vermijden.

Indirect onderscheid enkel noodzakelijk als alle uitingen zijn verboden, niet alleen de grote uitingen

Wat dat betreft moet worden gepreciseerd dat een neutraliteitsbeleid binnen een onderneming zoals het beleid in de eerste vraag van zaak C|341/19 alleen doeltreffend kan zijn indien bij contacten tussen werknemers en klanten of tussen werknemers onderling geen enkele zichtbare uiting van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging is toegestaan: elk teken – zelfs een klein – ondermijnt de geschiktheid van de maatregel om de vermeende doelstelling te bereiken en dus de coherentie zelf van het neutraliteitsbeleid.

Nationale bepalingen die vrijheid van godsdienst en gedachte beschermen, zijn gunstigere regelingen in de zin van artikel 8 Richtlijn

Nationale bepalingen die ter bescherming van de vrijheid van gedachte, geweten en

godsdienst als waarde waaraan hedendaagse democratische samenlevingen al vele jaren een groot belang hechten, kunnen, bij het onderzoek naar wat een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging inhoudt, in aanmerking worden genomen als bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van artikel 8 lid 1 Richtlijn 2000/78. Zo zouden bijvoorbeeld nationale bepalingen die aan de rechtvaardiging van een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling hogere eisen stellen dan artikel 2 lid 2 onder b sub i Richtlijn 2000/78, binnen de door artikel 8 lid 1 geboden mogelijkheid vallen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 15-07-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:594

Zaaknummer: C-804/18 en C-341/19

Rechters: K. Lenaerts, R. Silva de Lapuerta, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra, A. Kumin, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen, P.G. Xuereb, L.S. Rossi en I. Jarukaitis

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG, EVRM art. 9, Hv art. 10, 14, 16, 21 lid 1 en Richtlijn 2000/78/EG, art. 1, 2 lid 2 (a) en (b), 8 lid 1