

RECHTSPRAAK

Werkgever mag op grond van neutraliteitsbeleid alle kledingvormen verbieden die een uiting geven aan religieuze of levensbeschouwelijke opvattingen.

Feiten

Op 14 maart 2018 heeft verzoekster, die moslim is en een islamitische hoofddoek draagt, S.C.R.L. een spontane sollicitatie gestuurd voor een onbetaalde stage van zes weken in het kader van haar beroepsopleiding bedrijfsautomatisering. Op 22 maart 2018 heeft verzoekster in het hoofdgeding een gesprek gehad met de verantwoordelijken van S.C.R.L., waarbij haar werd meegedeeld dat zij positief stonden tegenover haar sollicitatie en haar werd gevraagd of zij bereid was zich te houden aan de neutraliteitsregel die binnen S.C.R.L. gold. Deze neutraliteitsregel is opgenomen in artikel 46 van het arbeidsreglement van S.C.R.L. en bepaalt dat '[d]e werknemers zich ertoe [verbinden] het strikte neutraliteitsbeleid dat binnen de onderneming geldt, na te leven' en 'er dan ook voor [zullen] zorgen dat hun geloof, levensbeschouwing of politieke overtuiging, van welke aard dan ook, op geen enkele wijze in woorden, kleding of anderszins tot uiting wordt gebracht'.

Verzoekster in het hoofdgeding heeft de verantwoordelijken van S.C.R.L. te kennen gegeven dat zij haar hoofddoek niet zou afnemen en de neutraliteitsregel dus niet zou naleven. Aan haar sollicitatie is geen verder gevolg gegeven. In april 2018 heeft verzoekster in het hoofdgeding opnieuw een stageplaats bij S.C.R.L. gevraagd en voorgesteld om een ander type hoofdbedekking te dragen. S.C.R.L. heeft daarop geantwoord dat haar geen stage kon worden aangeboden omdat in haar kantoren geen enkel hoofddeksel was toegestaan, of het nu ging om een pet, een muts of een hoofddoek. De verwijzende rechter stelt verschillende vragen aan het Hof van Justitie EU.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Werkgever maakt geen direct onderscheid op grond van geweten of godsdienst door verbod van kleding welke religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen uiten

In essentie vraagt de rechter of artikel 2 lid 2 onder a Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat een regel van een arbeidsreglement van een onderneming die werknemers verbiedt om door middel van woorden, kleding of anderszins om het even welke religieuze, levensbeschouwelijke of politieke overtuiging te uiten, directe discriminatie 'op grond van godsdienst of overtuiging' in de zin van deze richtlijn vormt voor werknemers die hun vrijheid

van godsdienst en geweten wensen uit te oefenen door zichtbaar een teken of kledingstuk met een religieuze connotatie te dragen.

Het Hof heeft ook meermaals geoordeeld dat artikel 2 lid 2 onder a van deze richtlijn in die zin moet worden uitgelegd dat 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, geen directe discriminatie ‘op grond van godsdienst of overtuiging’ oplevert in de zin van deze bepaling wanneer die 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 (arresten van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203, punten 30 en 32, en 15 juli 2021, *WABE en MH Müller Handel*, C-804/18 en C-341/19, ECLI:EU:C:2021:594, punt 52).

Het Hof heeft daarbij gepreciseerd dat aangezien iedereen hetzij een godsdienst hetzij een religieuze, levensbeschouwelijke of spirituele overtuiging kan hebben, een dergelijke regel, voor zover die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast, geen verschil in behandeling creëert op grond van een criterium dat onlosmakelijk met godsdienst of overtuiging verbonden is (zie in die zin *WABE en MH Müller Handel*, punt 52). Alvorens tot die conclusie te komen heeft het Hof eraan herinnerd dat het recht op vrijheid van geweten en van godsdienst, dat in artikel 10 lid 1 van het Handvest is neergelegd en dat integraal deel uitmaakt van de relevante context om Richtlijn 2000/78/EG uit te leggen, correspondeert met het recht dat wordt gewaarborgd in artikel 9 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en overeenkomstig artikel 52 lid 3 van het Handvest dezelfde inhoud en reikwijdte heeft (*WABE en MH Müller Handel*, punt 48). Volgens de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens is het recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, dat is neergelegd in artikel 9 van dit verdrag, ‘een van de fundamentele van een “democratische samenleving” in de zin van [dit verdrag]’ en vormt het ‘in de religieuze dimensie ervan een van de belangrijkste elementen die gelovigen helpen hun identiteit en opvatting over het leven te vormen’ en ‘een kostbaar goed voor atheïsten, agnosten, sceptici en onverschilligen’, doordat het bijdraagt tot ‘het – door de eeuwen heen moeizaam verworven – pluralisme, dat onverbrekkelijk samenhangt met een dergelijke samenleving’ (EHRM, 15 februari 2001, *Dahlab tegen Zwitserland*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

Hieraan dient te worden toegevoegd dat uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat niet wordt gesteld dat S.C.R.L. het in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsreglement niet op algemene en niet-gedifferentieerde wijze heeft toegepast of dat verzoekster in het hoofdgeding anders is behandeld dan een andere werknemer die zijn godsdienst of religieuze of filosofische overtuigingen door het zichtbaar dragen van tekens of kleding of anderszins tot uitdrukking zou hebben gebracht.

Uit de vaste rechtspraak van het Hof blijkt tevens dat een interne regel als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, een verschil in behandeling kan creëren dat indirect is gebaseerd op godsdienst of op overtuiging, in de zin van artikel 2 lid 2 onder b Richtlijn 2000/78/EG,

indien vaststaat, hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan, dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld (*G4S Secure Solutions*, punt 34, en *WABE en MH Müller Handel*, punt 59).

Legitiem doel: neutraliteitsbeleid

Volgens artikel 2 lid 2 onder b, i) Richtlijn 2000/78/EG kan een dergelijk verschil in behandeling echter geen indirecte discriminatie in de zin van artikel 2 lid 2 onder b van deze richtlijn opleveren indien het objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Wat 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 van het 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 (*WABE en MH Müller Handel*, punt 63).

Bewijslast werkgever

Het Hof heeft evenwel ook bepaald dat de wens alleen van een werkgever om een neutraliteitsbeleid te voeren, hoewel op zich een legitiem doel, als zodanig niet voldoende is 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 (*WABE en MH Müller Handel*, punt 64). Deze uitlegging is ingegeven door het streven om tolerantie, respect en acceptatie van meer diversiteit principieel aan te moedigen en om te voorkomen dat een neutraliteitsbeleid binnen de onderneming wordt misbruikt ten nadele van werknemers die vanwege religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften volgen.

Conclusie

Gelet op het voorgaande dient op de derde vraag te worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 onder a Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat een regel van een arbeidsreglement van een onderneming die werknemers verbiedt om door middel van woorden, kleding of anderszins om het even welke religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging te uiten, geen directe discriminatie 'op grond van godsdienst of overtuiging' in de zin van deze richtlijn vormt voor werknemers die hun vrijheid van godsdienst en geweten wensen uit te oefenen door zichtbaar een teken of kledingstuk met een religieuze connotatie te dragen, mits die regel op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast.

NB In dit arrest heeft het Hof van Justitie EU ook geoordeeld dat artikel 1 Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat nationale bepalingen

waarbij deze richtlijn in nationaal recht wordt omgezet en waarbij religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen worden opgevat als twee onderscheiden discriminatiegronden, in aanmerking kunnen worden genomen als ‘bepalingen (...) die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn’ in de zin van artikel 8 lid 1 ervan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-10-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:774

Zaaknummer: C-344/20

Rechters: A. Prechal, M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen, N. Wahl en J. Passer

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