

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

UW ORGANISATIE MAG EEN HOOFDDOEK NIET ZOMAAR VERBIEDEN

# Hoofddoek op of af?

**Er kunnen verschillende redenen zijn om een hoofddoek op de werkplek te verbieden. Denk aan een hygiënenorm, het nastreven van onpartijdigheid en onafhankelijkheid of het uitstralen van neutraliteit naar klanten. In maart dit jaar heeft het Europese Hof twee belangrijke uitspraken gedaan over het hoofddoekverbod. Wat betekent deze uitspraak voor uw organisatie?**

In Nederland bepaalt de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) dat een werkgever geen direct of indirect onderscheid op grond van godsdienst mag maken. Bij direct onderscheid wordt iemand op basis van religieuze uitingen op een andere wijze behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Een voorbeeld is een werkgever die voor een bepaalde functie geen moslim wil aannemen. Dit is discriminatie en is altijd verboden.

## Indirect

Van indirect onderscheid is sprake als een verschil in behandeling op iets anders is gebaseerd dan een religieuze uiting, maar hierdoor wel met name personen worden getroffen die de religie die hoort bij deze uiting aanhangen. Denk aan een werkgever die een werknemer verbiedt om een hoofddoek te dragen vanwege het waarborgen van een religieuze neutraliteit. Van dit – op het eerste gezicht – niet-discriminerende voorschrift zijn voornamelijk moslima de dupe, want die dragen vaak een hoofddoek. Indirect onderscheid is onder bepaalde voorwaarden toegestaan.

## Europees Hof

De regels die in Nederland gelden voor het geven van kledingvoorschriften op de

werkvloer moeten in overeenstemming zijn met de Europese regelgeving. In maart 2017 heeft het Europese Hof zich in een Belgische en Franse zaak voor het eerst uitgelaten over het verbieden van een hoofddoek op de werkplek.

In de Belgische zaak (C-157/15) had de werkgever in zijn personeelsreglement staan dat werknemers geen zichtbare religieuze tekens mochten dragen. In de Franse zaak (C-188/15) had een klant van de werkgever aangegeven dat het dragen van een hoofddoek ongemak veroorzaakte bij een aantal van haar werknemers. Om die reden heeft de werkgever de werknemster verboden om een hoofddoek te dragen. In beide zaken voelden de werknemers zich gediscrimineerd. Ze gaven dan ook geen gehoor aan het

kledingvoorschrift van de werkgever, waarop beide werkgevers de werknemers ontsloegen. De werknemers stapten naar de rechter omdat zij hun ontslag in strijd vonden met het discriminatieverbod. De Belgische en Franse rechter vroegen vervolgens het Europese Hof uitleg te geven over de Europese Richtlijn waarin het discriminatieverbod is opgenomen.

## Legitiem

In de Belgische zaak was het Europese Hof het met de werkgever eens dat een verbod op religieuze en andere uitingen op de werkvloer legitiem is. Het was hierbij wel van belang dat de werknemster een functie vervulde waarbij er veel klantcontact was. De nationale rechter moet in dit geval beoordelen of de werkgever daadwerkelijk een beleid uitdroeg van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit en om die reden het dragen van een hoofddoek verbood. De rechter neemt hierbij waarschijnlijk in overweging dat het verbod op religieuze tekens pas vlak voor het ontslag van de werknemster in het personeelshandboek was opgenomen. In de Franse zaak oordeelde

## Verbod opnemen in het personeelsreglement

Heeft uw organisatie een beleid waarbij u neutraliteit wilt uitstralen, dan is het verstandig dit op te nemen in het personeelshandboek. Hierbij moet u goed motiveren waarom het uitstralen van neutraliteit zo belangrijk is voor de organisatie. Verder moet u het beleid in de praktijk ook strikt en consequent uitvoeren en handhaven. Het is niet geoorloofd om het dragen van een zichtbaar kruisje aan

een kettinkje bijvoorbeeld wel toe te staan en het dragen van een hoofddoek niet. Neem in de arbeidsovereenkomst een verwijzing op naar het personeelsreglement en besteed aandacht aan een goede communicatie. Denk ook aan het instemmingsrecht van de ondernemingsraad voordat u zo'n bepaling opneemt in het personeelsreglement van uw organisatie.



het Europese Hof dat de werkgever geen hoofddoekverbod mocht opleggen. De wens van een klant om bepaalde diensten niet langer te laten verrichten door een werkneemster die een hoofddoek draagt, was niet doorslaggevend. Het hof nam hierbij in overweging of het wel of niet dragen van een hoofddoek een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormde. Dat was hier niet het geval waardoor de werkgever de hoofddoek niet mocht verbieden. Samengevat geeft het Europese Hof in deze uitspraken twee belangrijke aanwijzingen aan nationale rechters:

- Streeft de werkgever een streng en consequent beleid na om politieke, filosofische en religieuze neutraliteit te waarborgen en gaat het om een functie waarbij er veel klantcontact is, dan is een hoofddoekverbod toegestaan.
- Het niet-voldoen aan de kledingvoorschriften is niet zonder meer een reden voor ontslag. De werkgever moet eerst onderzoeken of het mogelijk is om de werknemer een andere functie binnen de organisatie te geven waarin

hij bijvoorbeeld minder of geen contact met klanten heeft.

### Legitiem doel

De uitspraken van het Europese Hof zijn zeker geen vrijbrief om een hoofddoek op de werkvloer te verbieden. Het verbod op een hoofddoek of andere religieuze kleding (zoals een keppel en een kruis) is echter wel toegestaan als (1) dit objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en (2) de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Op basis van de recente uitspraken van het Europese Hof is van een legitiem doel in ieder geval sprake als de werkgever een streng en consequent beleid nastreeft om politieke, filosofische en religieuze neutraliteit te waarborgen. Daarnaast moet het gaan om een functie waarbij de werknemer veel klantcontact heeft. Het is aan de werkgever om dit te bewijzen. Een ander legitiem doel voor het geven van kledingvoorschriften waarbij het dragen van een religieus teken in

het geding zou kunnen komen, is het hygiënebeleid. Zo heeft het College voor de Rechten van de Mens in 2014 geoordeeld dat een ziekenhuis in verband met infectiepreventie haar werknemers mocht verbieden om een borstbedekkende hoofddoek over de werkkleding te dragen.

### Passend

Als er sprake is van een legitiem doel voor het opleggen van religieuze kledingvoorschriften, moet het kledingvoorschrift ook nog passend en noodzakelijk zijn om dit doel te bereiken. Op dit punt ging het mis bij de rechtbank in Rotterdam. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde vorig jaar dat het doel van Rechtbank Rotterdam om de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de rechtspraak te waarborgen en iedere schijn van het tegendeel te vermijden een legitiem doel is. Echter, vond het College het voor het bereiken van het doel niet noodzakelijk en passend om een (buiten)griffier te verbieden om ter zitting een hoofddoek te dragen. Onderzoek dus zorgvuldig of het opleggen van een kledingvoorschrift wel passend en noodzakelijk is om het na te streven doel (legitiem belang) te bereiken. Is het doel het uitdragen van professionaliteit van uw organisatie? En zo ja, is een keppel of een hoofddoek dan niet in de stijl van het uniform te ontwerpen, zodat er geen verbod op deze religieuze tekens hoeft te worden opgelegd?

### Conclusie

U kunt religieuze kledingvoorschriften opleggen als u hiervoor een legitiem doel heeft en de kledingvoorschriften passend en noodzakelijk zijn. Dit moet u per geval zorgvuldig beoordelen en de uitspraken van het Europese Hof zijn zeker geen vrijbrief om alle religieuze tekens (zoals een hoofddoek) van de werkvloer te weren.

*Anneke Pelsers-Stekelenburg, advocaat bij Heussen, tel. (020) 31 22 88 00, e-mail: [anneke.pelsers@heussen-law.nl](mailto:anneke.pelsers@heussen-law.nl), [www.heussenlaw.nl](http://www.heussenlaw.nl)*