

ANNOTATIE

Geloof en werkkleding.

mr. J.J.W. van Mens

*Annotatie bij Rechtbank Rotterdam, 24-01-2014, ECLI:NL:RBROT:2014:2368
(GZR-2014-0102, AR-2014-0311)*

Algemeen

Deze uitspraak staat niet op zichzelf. De relatie tussen de vrijheid van godsdienst en kledingvoorschriften is vaker aan bod gekomen in de jurisprudentie. Telkens speelt de situatie dat de werknemer wordt verplicht om bepaalde kleding (niet) te dragen, terwijl volgens hem het tegendeel verplicht is op grond van zijn geloofsovertuiging. Dat een werknemer ontslagen wordt omdat hij vanwege geloofsovertuiging bepaalde kleding niet wil dragen, is (in)directie discriminatie. In beginsel is (in)directe discriminatie verboden. Desondanks kan een werkgever onder omstandigheden toch kleding-eisen stellen. Er moet dan aan drie cumulatieve – in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (hierna ‘AWGB’) gestelde – eisen worden voldaan:

De kledingvoorschriften moeten noodzakelijk zijn (de werkgever moet een zwaarwegend bedrijfsbelang/objectieve rechtvaardiging hebben);

De voorschriften moeten proportioneel zijn (de voorschriften moeten in een redelijke verhouding staan tot het zwaarwegend bedrijfsbelang);

De voorschriften moeten voldoen aan de eis van subsidiariteit (er moeten geen lichtere middelen beschikbaar zijn om het doel te realiseren).

De invulling van deze criteria is zeer afhankelijk van de omstandigheden van het geval. De

(beperkte) jurisprudentie is vrij grillig en casuïstisch. Hieronder worden enkele gevallen besproken. Voorafgaand daaraan wordt kort stilgestaan bij de vraag wat gezien wordt als het 'belijden van je geloof' en wat een 'zwaarwichtig bedrijfsbelang' kan zijn.

Geloof belijden

Het begrip 'godsdienst' dient ruim te worden uitgelegd. Het omvat niet alleen het eigen maken van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar kunnen gedragen (Kamerstukken II 1990/91, 22014, 5, p. 39-40; vergelijk: Kamerstukken II 1975/76, 13872, 3, p. 29). Dit laatste aspect van de godsdienstvrijheid, ook wel aangeduid met handelingsvrijheid, beoogt personen onder meer in staat te stellen om hun leven volgens godsdienstige voorschriften en regels in te richten en hier ook anderszins gestalte aan te geven in de leefsituatie en omgeving (Kamerstukken II 1990/91, 22014, 3, p. 3).

In de zaak van de Kantonrechter Rotterdam beriep de moslima zich erop dat zij haar onderarmen vanwege religieuze redenen moest bedekken. Maar is dat ook een 'godsdienstig voorschrift'? In de Koran blijkt namelijk – onder meer in vers 24:31 – te zijn genoemd dat slechts dat wat 'vanzelfsprekend' is, onbedekt blijft. De Tabi'un – de generatie moslims van net na de dood van de Profeet Mohammed – leggen dit uit als dat alleen de handen, het gezicht en ringen zichtbaar mogen zijn. Het is dan ook goed verdedigbaar dat de moslima haar onderarmen op grond van haar Islamitische geloofsovertuiging diende te bedekken.

Zwaarwegend bedrijfsbelang

Zoals hiervoor is genoemd (zie 'Algemeen'), dient de werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang te hebben om inbreuk te maken op het verbod van (godsdienst)discriminatie. Gerlach en Maks (TAP 2010/Special 2) noemen een aantal mogelijke zwaarwegende bedrijfsbelangen. Te denken valt aan onder meer (i) de hygiëne/gezondheid en (ii) veiligheid. Functionaliteit/representativiteit zal niet direct een zwaarwichtig bedrijfsbelang opleveren. Fluit en Zondag (SMA 2007, p. 435) merken op dat er dan voldoende alternatieven kunnen zijn om het godsdienstig kledingstuk te incorporeren in de bedrijfskleding. Daarbij worden kledingvoorschriften niet snel disproportioneel geacht. Kleding kan men namelijk omwisselen op het moment dat men de arbeidsplaats verlaat.

Redelijke voorschriften

De vraag is of het redelijk was dat het ziekenhuis de kledingvoorschriften stelde in weerwil van de godsdienstige voorschriften. Een drietal zaken ging daar over.

1. *Crucifix: verplegend personeel*

Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (hierna 'EHRM') heeft in 2013 (15 januari 2013, 48420/10, JAR 2013/55) geoordeeld dat een werkgever aan verplegend personeel mag verbieden een crucifix te dragen vanwege gezondheids- en veiligheidsredenen. Het ziekenhuis voerde bedrijfskleding in met een V-hals waardoor het crucifix – wat de werkneemster altijd onder haar kleding had gedragen – zichtbaar werd. Zij verzocht de werkneemster in het kader van de nieuwe kledingvoorschriften om het crucifix af te doen, omdat het gevaarlijk zou zijn als een patiënt eraan trok en gezondheidsrisico's met zich meebracht als het in contact kwam met een open wond. Het EHRM achtte deze belangen zwaarder wegend dan het belang van de godsdienstvrijheid van de werkneemster. Hij wees de klacht van de werkneemster dan ook af.

2. *Crucifix: tramconductor*

Een zaak van het Hof Amsterdam (15 juni 2010, NJ 2010/553) ligt in het verlengde van die van het EHRM. Het hof oordeelde enkele jaren geleden dat een GVB tramconductor geen crucifix (van 5 cm) over zijn professionele bedrijfskleding mocht dragen. In het kader van de veiligheid waren alle soorten kettingen, geloofsmatige of niet, verboden. Volgens het hof liet het verbod onverlet dat de tramconductor 'op andere wijze' uiting kon geven aan zijn geloof (zoals door een ring of armband te dragen met een kruis erop). Het hof oordeelde in hetzelfde arrest dat moslima-collega's *wel* een hoofddoek mochten dragen. De tramconductor vond dat een vorm van discriminatie, maar het hof verwierp die stelling. De hoofddoek kan namelijk niet onzichtbaar gedragen worden en maakt bij de GVB – vanwege het feit dat de bedrijfskleuren en het logo van de GVB erop afgedrukt waren – volledig onderdeel uit van het uniform.

3. *McDonalds*

De Kantonrechter Tiel oordeelde in 2004 (1 september 2004, Prg. 2005, 16) dat McDonalds een werkneemster niet mocht ontslaan om het enkele feit dat zij om religieuze redenen een hoofddoek droeg. McDonalds motiveerde namelijk niet met objectieve redenen waarom de hoofddoek niet gedragen mocht worden door werkneemster. Als McDonalds een objectieve reden had gehad, dan was de uitkomst waarschijnlijk anders geweest.

Conclusie

Allereerst is het aannemelijk dat de vrouw op religieuze gronden haar onderarmen diende te bedekken. Daarmee gaf zij als moslima uiting aan haar Islamitische geloofsovertuiging.

Desondanks is het in lijn met de literatuur en jurisprudentie dat het ziekenhuis kledingvoorschriften kan stellen. Het ziekenhuis had namelijk een zwaarwegend bedrijfsbelang voor de kledingvoorschriften, te weten het waarborgen van de gezondheid/hygiëne. Die droegen namelijk zorg

voor een goede handhygiëne en een beperking van de overdracht van micro-organismen via de kleding. Deze belangen achtte de kantonrechter ons inziens terecht zwaarwegender dan het belang van de werkneemster bij haar vrijheid van godsdienst.

Het is wel zaak dat een werkgever eerst adequaat zoekt naar passende alternatieven en oplossingen, zoals een (tijdelijke) aanpassing van het takenpakket of een overplaatsing in een andere functie. Pas als dit niet haalbaar is gebleken, kan de werkgever ons inziens de werknemer rechtmatig dwingen om aan de kledingvoorschriften te voldoen.

mr. J.J.W. van Mens en mr. P.A.L. de Jong