

Recent oordeelde de Commissie Gelijke Behandeling dat een islamitische school een islamitische docente niet kan verplichten een hoofddoek te dragen.¹ Wat zeggen wetgeving en jurisprudentie (Commissie Gelijke Behandeling en burgerlijke rechter) over het uitdragen van godsdienst en levensovertuiging in werkverband? Is de werkgever bijvoorbeeld verplicht om kerk- en moskeebezoek en bidden op het werk toe te staan?

Yvette van Gernerden²

Bidden en hoofddoek in

In de Algemene Wet Gelijke Behandeling uit 1994 (AWGB) is bepaald dat geen onderscheid mag worden gemaakt op grond van godsdienst. Direct onderscheid is altijd verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt. In art 5 AWGB is het verbod van onderscheid geregeld op het terrein van de arbeid en het vrije beroep. Onderscheid is onder andere verboden bij het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding, bij de arbeidsomstandigheden en bij de arbeidsvoorwaarden.

Het verbod van onderscheid geldt voor alle soorten arbeidsverhoudingen en dus niet alleen voor de arbeidsovereenkomst. Niet alleen werkgevers maar ook intermediairs, uitzendbureaus en inleners van werknemers moeten zich aan deze wet houden. Uit de parlementaire geschiedenis van de AWGB blijkt dat het (door de Grondwet en internationale mensenrechtenverdragen gewaarborgde) recht op vrijheid van godsdienst ruim moet worden uitgelegd en niet alleen het aanhangen van een geloofsovertuiging omvat, maar ook het zich ernaar kunnen gedragen.³ Deze handelingsvrijheid beoogt de gelovigen 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 eigen levenssituatie en omgeving.⁴ De AWGB biedt bescherming aan gedragingen die, mede gelet op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging.

Twist

Het is niet vereist dat iedereen die dat geloof aanhangt het ook op dezelfde manier uitoefent. Verschillen in de naleving en verschillende opinies

van de gelovigen, doen niet af aan de bescherming tegen ongeoorloofd onderscheid. De Hoge Raad heeft uitgemaakt dat het niet aan de rechter is op te treden in verschillen van mening over theologische leerstellingen, die onder andere hun weerslag kunnen hebben op de wijze waarop personen uiting geven aan hun godsdienst. Dit is slechts anders indien er sprake is van een individuele subjectieve opvatting die niet algemeen kan worden beschouwd als geloofsuiting van leden van de geloofsgemeenschap of daarbuiten.⁵

uitspraken gedaan over kledingvoorschriften. De eis van representativiteit zal niet snel worden aangemerkt als objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid; het doel dient in een redelijke verhouding te staan tot de gestelde kledingseisen. Een uitzendbureau maakte volgens de Commissie indirect onderscheid wegens godsdienst door rekening te houden met representativiteitseisen en op te merken dat sommige opdrachtgevers het dragen van een hoofddoek niet representatief vinden; representativiteit was geen objectieve

<UNIFORME UITSTRALING> EN

<VOORKOMEN VAN VERWARRING>

ZIJN ONVOLDENDE RECHTVAARDIGING

In dezelfde zin heeft de Commissie Gelijke Behandeling (verder: de Commissie) geoordeeld in een zaak uit 1997.⁶ Geloofsopvattingen die slechts door een deel van een bepaalde geloofsgemeenschap worden gehuldigd, komen voor bescherming door de AWGB in aanmerking tenzij sprake is van een individuele subjectieve opvatting die niet als geloofsuiting van leden van de geloofsgemeenschap of een bepaalde richting daarbinnen kan worden beschouwd.

'Niet representatief'

Veelal wordt aan werknemers de eis gesteld dat zij zich representatief dienen te kleden. Is het dragen van een hoofddoek, keppel of tulband hiermee verenigbaar? De Commissie heeft meerdere

rechtvaardigingsgrond.⁷ Een beroep op de noodzaak van uniforme uitstraling, herkenning van bedrijfsformule, logo en voorkomen van verwarring bij klanten, zullen evenmin snel als objectieve rechtvaardiging worden gehonoreerd. Een beroep op neutraliteit wordt in beginsel niet geaccepteerd. De Commissie oordeelde in 2001 dat neutraliteit een onvoldoende grond is om een griffier te verbieden een hoofddoek te dragen.⁸

Dolk

In 1997 ging het om een aanhanger van de sikhreligie die werkte als *housekeeper* in een hotel. Hij begon vanaf een zeker moment in verband met zijn geloof een tulband, dolk, baard en armband te dragen. Het hotel schorste hem omdat zijn uiterlijk niet langer in overeenstemming was met de kledingvoorschriften, waarbij de dolk bovendien als bedreigend werd gezien. De Commissie >

het arbeidsrecht



FOTO: JUSTIN JIN/HH

oordeelde dat dit indirecte onderscheid op grond van godsdienst niet objectief gerechtvaardigd was. Dat niet iedere sikh op deze wijze uiting geeft aan zijn godsdienst, is volgens de Commissie geen argument om aan dergelijke gedragingen het godsdienstige karakter te ontzeggen. Er werd indirect onderscheid gemaakt omdat de werknemer niet direct werd ontslagen op basis van zijn geloof, maar het deze werd verboden zich op een bepaalde manier te kleden. Omdat het ontslag niet in verhouding stond tot het met het hanteren van de kledingvoorschriften beoogde doel, het waarborgen van het imago en de sfeer in het hotel, was het onderscheid niet objectief gerechtvaardigd.⁹ De werknemer vorderde vervolgens in kort geding opheffing van de schorsing. De president van de Rechtbank Haarlem wees dat toe omdat hij het niet aannemelijk achtte dat het imago van het hotel geschaad zou worden door het uiterlijk van de werknemer, nu het uiterlijk verzorgd was, de

diensten kon bijwonen, aangezien zij zich eerder hiervoor wel had ingespannen.¹¹ De ANWB gedroeg zich niet als goed werkgever maar de vordering werd niet toegewezen omdat een structurele wijziging van het roosterbeleid ten behoeve van deze werknemer in strijd zou komen met de verplichting van werkgeefster om de diensten evenredig over de wegenwachters te verdelen.

Discrepantie

Een werknemer, consultant, wilde graag om de week op vrijdagmiddag vrij om naar de moskee te gaan, terwijl de werkgever het beleid voerde dat alle consultants op vrijdagmiddag aanwezig moesten zijn. De Commissie oordeelde dat de werkgever indirect onderscheid maakte door te eisen dat alle consultanten op vrijdagmiddag aanwezig waren. Daardoor worden moslims, vanwege hun godsdienstige verplichting vrijdags naar de moskee te gaan, onevenredig getroffen.¹²

gever als werknemer acceptabel was, duidt volgens de Commissie nog niet op onderscheid op grond van godsdienst.¹³

Een werknemer moet toegestaan worden om zijn pauze van vier keer tien minuten, die bedoeld is voor persoonlijke verzorging (toiletbezoek, eten en drinken), te gebruiken om te bidden. Indien het productieproces wordt verstoord, hoeft een werkgever een werknemer niet toe te staan om ook buiten deze pauze te bidden.¹⁴

Leidraad

Het is kortom niet eenvoudig te beoordelen in hoeverre het uitdragen van godsdienst of levensovertuiging in arbeidsrelaties is toegestaan. Enige hulp kan worden gevonden in het advies van de Commissie, op 12 augustus 2004 uitgebracht op verzoek van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam. In deze leidraad voor werkgevers en werknemers worden aan de hand van de oordelen van de Commissie concrete arbeidssituaties besproken. Dit hulpmiddel kan dienstig zijn, als wordt bedacht dat oordelen van de Commissie niet bindend zijn. Uiteindelijk heeft de burgerlijke rechter het laatste woord.¹⁵

DE COMMISSIE TOETST VEELAL RIGIDE, DE BURGERLIJKE RECHTER HOUDT MEER REKENING MET DE PRAKTISCHE ASPECTEN VAN EEN ZAAK

werknemer had aangeboden een tulband in dezelfde kleur als zijn uniform te dragen en zich bereid had getoond om de dolk (de *kirpan*) onder zijn kleren te dragen. Nu de *kirpan* niet scherper was dan een briefopener en niet als wapen in de zin van de Wet wapens en munitie kon worden aangemerkt, was er geen sprake van een bedreigende situatie.¹⁰

Tweemaal op zondag

Kan een godsdienstige werknemer die op zondag naar de kerk wil, verplicht worden die dag te werken? Een werknemer van de wegenwacht van de ANWB ging wekelijks tweemaal op zondag naar de kerk. Dit lukte hem door te ruilen met collega's en een soepele opstelling van werkgeefster. Een nieuw rooster maakte dit echter onmogelijk. De Haagse Rechtbank zag in 2000 de noodzaak van de roosterwijziging, maar meende dat de ANWB actief had moeten zoeken naar mogelijkheden waarbij de werknemer zoveel mogelijk kerk-

Een vergelijking met het vonnis in kort geding over het kerkbezoek, laat enige discrepantie zien. De rechtbank oordeelde dat een werkgever voor kerkbezoek niet het rooster voor één werknemer hoefde te wijzigen, terwijl de Commissie van een werkgever vraagt wel rekening te houden met moskeebezoek. Dit verschil is mijns inziens illustratief. De Commissie toetst veelal zeer rigide, de burgerlijke rechter toetst vaak minder streng en houdt dikwijls rekening met de praktische aspecten van een zaak.

Oplossing zoeken

Moet een gelovige werknemer kunnen bidden op de werkvloer? Een werkgever die islamitische medewerkers in dienst heeft, is tot op zekere hoogte verplicht de werknemer in staat te stellen zijn godsdienstige verplichtingen te vervullen. De werkgever mag hieraan wel voorwaarden verbinden. Het enkele feit dat er voor bidden een oplossing gezocht moest worden die zowel voor werk-

1 CGB 15 november 2005 oordeel 2005-222.

2 Met dank aan Stephanie Horowitz.

3 Kamerstukken II 1990/91, 22 014, nr. 5, p. 39-40.

4 Kamerstukken II 1990/91, 22 014, nr. 3, p. 3.

5 HR 15 februari 1957, NJ 1957, 201 en HR 20 oktober 1995, NJ 1996, 330.

6 CGB 21 maart 1997, oordeel 1997-23.

7 CGB 25 november 1996, oordeel 1996-109.

8 CGB 22 juni 2001, oordeel 2001-53.

9 CGB 26 maart 1997, oordeel 1997-24.

10 President Rechtbank Haarlem 18 maart 1997, JAR 1997/85.

11 Rechtbank 's-Gravenhage 19 januari 2000, JAR 2000/97.

12 CGB 1 juni 1999, oordeel 1999-49.

13 CGB 2 december 2003, oordeel 2003-146.

14 CGB 21 maart 1997, oordeel 1997-23.

15 Advies Commissie Gelijke Behandeling inzake arbeid, religie en gelijke behandeling 12 augustus 2004 CGB-advies/2004/06