

Europees Hof over hoofddoekverbod

Analyse uitspraak Europees Hof van Justitie en mediareacties

Op 14 maart 2017 deed het Europees Hof van Justitie uitspraak in twee zaken waarin werknemers waren ontslagen door hun werkgever, omdat zij een hoofddoek droegen. De uitspraak van het Hof is opgepakt door zowel de Nederlandse als de buitenlandse media. De krantenkoppen waren bijna allemaal hetzelfde: ‘Europees Hof: werkgever mag de hoofddoek verbieden’.

De twee zaken speelden zich af in België en Frankrijk. In de eerste zaak ontsloeg een werkgever een werknemer, omdat het bedrijf in zijn reglement heeft staan dat werknemers geen zichtbare religieuze tekens mogen dragen. In de tweede zaak ontsloeg een werkgever een werknemer, vanwege de verwachting dat werknemers bij contact met klanten terughoudend zijn in het tonen van persoonlijke opvattingen.¹ Beide zaken zijn uiteindelijk terechtgekomen bij het Europees Hof van Justitie met de vraag hoe de Richtlijn over gelijke behandeling in arbeid en beroep (Richtlijn 2000/78) geïnterpreteerd moet worden. Richtlijnen zijn bindend en dienen binnen een bepaalde periode door de lidstaten omgezet te worden in nationale wetgeving. De vraag wordt een ‘prejudiciële vraag’ genoemd. Dit betekent dat het Hof zich niet inhoudelijk buigt over de zaak, maar zich louter richt op de interpretatie van de richtlijn.

De uitspraak van het Europees Hof heeft geleid tot een maatschappelijke discussie. Hieronder gaat Atria in op de uitspraak van het Hof en geeft een overzicht van de mediareacties.

Samenvatting zaken

Zaak 1 – G4S vs. Achbita

Achbita trad in 2003 in dienst van het bedrijf G4S als receptioniste. Dit bedrijf had een ongeschreven regel om op de werkvloer geen uiterlijke tekenen te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen. In 2006 gaf Achbita, die moslima is, te kennen dat zij ook tijdens de werkuren een hoofddoek wilde dragen. Datzelfde jaar werd het verbod op zichtbare tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen in het arbeidsreglement van G4S ingeschreven. Achbita werd ontslagen omdat zij bij haar voornemen bleef tot het dragen van een hoofddoek. Het Belgische Hof van Cassatie vroeg het Europees Hof of er sprake is van discriminatie in de zin van richtlijn 2000/78.

Zaak 2 – Micropole vs. Bougnaoui

Na de afronding van haar stage trad Bougnaoui in 2008 in dienst bij Micropole als projectingenieur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tijdens haar stageperiode droeg Bougnaoui een eenvoudige bandana, later begon ze met het dragen van een hoofddoek. In 2009

¹ College voor de Rechten van de Mens (<https://www.mensenrechten.nl/berichten/uitspraak-hof-van-justitie-geen-vrijbrief-om-hoofddoek-van-werkvloer-te-weren>)

ontsloeg het bedrijf haar, omdat het wil dat zijn werknemers in klantcontacten terughoudend zijn in het tonen van persoonlijke opvattingen. Bougnaoui heeft de zaak aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechter in Parijs, omdat ze van mening was dat er bij dit ontslag sprake was van discriminatie. Uiteindelijk is de zaak bij het Franse Hof van Cassatie terechtgekomen. Het Franse Hof vroeg het Europees Hof of de handeling van het bedrijf een discriminatie vormt in de zin van richtlijn 2000/87.²

Antwoord van het Europees Hof van Justitie

Het Europees Hof oordeelt in beide zaken dat er geen sprake is van directe discriminatie als een bedrijf een werknemer verbiedt om zichtbare tekenen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen te dragen, mits het is vastgelegd in beleid van dat bedrijf. Er kan wel sprake zijn van indirecte discriminatie.

Het College voor de Rechten van de Mens heeft het oordeel van het Europees Hof als volgt samengevat:

“Volgens het Europees Hof is er geen sprake van directe discriminatie als een bedrijf een vastgelegd beleid heeft dat werknemers verbiedt zichtbare tekenen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen dragen. Deze regels moeten dan op alle werknemers hetzelfde worden toegepast. Het Hof zegt ook dat er in zo’n situatie wel sprake kan zijn van indirecte discriminatie. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als een kledingreglement iemand die een bepaalde godsdienst aanhangt benadeelt. Het is dan aan de nationale rechter om te onderzoeken of zo’n geval zich voordoet en om te oordelen of er voor de benadeling een goede rechtvaardiging bestaat.”

Het Europees Hof geeft de nationale rechter een aantal aanwijzingen. Hierbij wordt uitgegaan van het ‘neutraliteitsprincipe’.

Met deze aanwijzingen geeft het Hof specifiek aan onder welke voorwaarden een dergelijk verbod toelaatbaar is:³

- “Het doel van een neutrale uitstraling is in beginsel legitiem, zeker als het gaat om een functie waarbij sprake is van (veel) contacten met klanten.
- Het beleid over kledingvoorschriften van het bedrijf of organisatie moet coherent en systematisch worden uitgevoerd.
- De enkele wens van een bepaalde klant kan niet bepalend zijn om het dragen van bepaalde religieuze kledingstukken te verbieden.
- Een werkgever mag een werknemer niet zonder meer ontslaan vanwege het niet voldoen aan kledingvereisten. De werkgever moet kijken of het mogelijk is iemand een andere functie binnen het bedrijf te laten vervullen.”

Op basis van het oordeel van het Europees Hof kunnen we opmaken dat de reglementen van bedrijven proportioneel moeten zijn. Tevens moeten de reglementen van de werkgever worden gerechtvaardigd door een legitiem doel: de handeling moet in verhouding zijn met het beoogd doel. Daarnaast dienen de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk te zijn. Het Hof geeft namelijk ook aan dat er moet worden gekeken naar alternatieve oplossingen, zoals het mogelijk plaatsen van iemand op een andere functie binnen hetzelfde bedrijf. Dit betekent dat een

² <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15>

³ <http://www.mensenrechten.nl/berichten/uitspraak-hof-van-justitie-geen-vrijbrief-om-hoofddoek-van-werkvloer-te-weren>

verbod niet zonder meer kan worden toegestaan met dit vonnis, maar dat het in een context moet worden verantwoord.

Nieuwsartikelen

Nationale media

De uitspraak is breed opgepakt door de Nederlandse media. Veel nieuwsartikelen gaan in op de feiten en in veel gevallen is de reactie van Adriana van Doijeweert (voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens) opgenomen.

Opvallend is de negatieve en vooral eenduidige framing van de meeste krantenkoppen van nieuwssites die als volgt luiden:

Joop	"Europees Hof: werkgever mag hoofddoek verbieden"
Telegraaf	"EU-Hof: werkgevers mogen hoofddoek verbieden"
NOS	"Baas mag hoofddoek op werkvloer verbieden"
NRC	"Europees Hof staat hoofddoekverbod op werk toe"
Volkskrant	"Europees Hof: bedrijf mag hoofddoek verbieden"

Uit bovenstaande koppen lijkt het om een ongeclausuleerd verbod te gaan. Dit is echter niet het geval. Adriana van Doijeweert gaf in Trouw van 14 maart 2017 aan dat ze tot haar verbazing die ochtend op allerlei nieuwssites zag staan dat het voortaan is toegestaan om moslima's met hoofddoeken van de werkplek te weren. Volgens haar mag dat helemaal niet en is het arrest geen vrijbrief om moslima's met hoofddoeken te ontslaan. Ze geeft aan dat het om neutraliteit gaat: "Als je een verbod opneemt, moet dat dus ook gaan over andere religieuze, politieke en filosofische uitingen. Anders is er sprake van directe discriminatie en dat mag niet."⁴

De Volkskrant heeft om de reactie gevraagd van Jeroen Temperman (hoofddocent internationaal publiekrecht aan de Erasmus Universiteit en specialist op het gebied van religie en mensenrechten)s:

"Een 'verstrekking' arrest, vindt Jeroen Temperman. Hij noemt het opmerkelijk dat het Hof het neutraliteitsideaal van de staat toepast op bedrijven - niet alleen een scheiding van kerk en staat, maar ook van kerk en bedrijf. 'Dat de staat een neutraal en seculier imago nastreeft voor publieke functies zoals rechters valt te rechtvaardigen. Maar dat het Hof dit neutraliteitsideaal oprekt naar de private sector lijkt me onwenselijk. We leven in een pluralistische samenleving, waarin het logisch is dat een bedrijf de maatschappij weerspiegelt."

Temperman stelt tevens dat het arrest gevolgen kan hebben in Nederland:

"Werkgevers zouden het arrest kunnen zien als groen licht voor het weigeren van werknemers met hoofddoekjes, onder het mom van neutraliteit. Temperman zegt niet te begrijpen waarom pak 'm beet een supermarkt, ingenieursbureau of slagerij neutraliteit zou moeten nastreven. 'Dat werknemers religieuze kledingvoorschriften volgen, betekent simpelweg dat het bedrijf gelovige

⁴ <https://www.trouw.nl/home/-verbod-op-hoofddoek-mag-niet-~aa9dd413/>

⁵ <http://www.volkskrant.nl/buitenland/europees-hof-werkgever-mag-hoofddoek-op-werkvloer-verbieden~a4474149/>

mensen in dienst heeft, niet dat het hele bedrijf op religieuze leest geschoeid is. Bovendien kan het weren van mensen met een hoofddoekje ook worden gezien als antireligieus statement, en dus als niet neutraal.”

Advocate Betül Ozatas, die vorig jaar een moslima bijstond die als griffier een hoofddoek wilde dragen, meldt in Trouw⁶ dat deze uitspraken verregaande gevolgen in Nederland kunnen hebben:

“Nationale lidstaten kunnen zelf uitmaken of er sprake is van discriminatie, maar de uitspraak van het Europese Hof is zeker richtinggevend. Werkgevers in Europa kunnen naar de uitspraak verwijzen en moslima’s op basis van ‘neutraliteit’ van de werkvloer weren. Veel moslima’s doen al hun uiterste best geaccepteerd te worden. Ze worstelen om ertussen te komen. Deze uitspraak sluit hen verder uit. Participeren wordt nog lastiger dan het al was. Voor werkgevers kan het een vrijbrief voor discriminatie zijn.” Wat het echt voor Nederland betekent zal volgens Özates blijken als hier een vergelijkbare zaak speelt. “De uitspraak van het Europees Hof zal dienen als leidraad en dat is zeer zorgelijk.”

Reactie moslima’s

Het NRC interviewde op 16 maart 2017 twee moslima’s die hun mening gaven over de uitspraak van het Europees Hof.

Fitria Jelyta, redacteur bij DuurzaamBedrijfsleven.nl geeft aan dat ze de uitspraak van het Hof heel jammer vindt: “een verbod ontnemt mensen de kans de vrouw achter de hoofddoek te leren kennen.”⁷

Oumaima el Ghoulbouri, studente politicologie, uit ook haar zorgen over de mogelijke gevolgen van de uitspraak van het Hof. Volgens haar zou het er toe kunnen leiden dat vrouwen die twijfelen om een hoofddoek te dragen zich nu veel minder gesteund zullen voelen. Daarnaast geeft ze aan dat werkgevers nu sneller zullen denken dat het helemaal niet zo’n gek idee is om een hoofddoek te verbieden.⁸

Internationale media

De uitspraak is ook opgepakt door de internationale media:

De Standaard	“Werkgevers mogen hoofddoek verbieden.”
De Morgen	“Europees Hof beslist: werkgever mag hoofddoek verbieden.”
De Belgische Metro	“Duidelijke boodschap: mensen met hoofddoek kunnen niet zomaar ontslagen worden.”
The New York Times	“EU Headscarf Ban Ruling Sparks Faith Group Backlash.”
The Guardian	“The toughest decisions have been left to national courts.”

Het is opvallend dat de Belgische Metro de kern van de uitspraak wel op een positievere wijze heeft geïnterpreteerd. In de Belgische Metro gaf Marianne Thyssen (Eurocommissaris voor Werk en Sociale Zaken) aan dat ze tevreden is dat het Europees Hof van Justitie in zijn arrest over het

⁶ <https://www.trouw.nl/home/advocaat-deze-uitspraak-ontneemt-moslima-s-kansen~af9d15fb/>

⁷ <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/03/16/mijn-hoofddoek-doet-er-helemaal-niet-toe-7414995-a1550714>

⁸ <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/03/16/mijn-hoofddoek-doet-er-helemaal-niet-toe-7414995-a1550714>

hoofddoekverbod het verbod op directe discriminatie onverkort bevestigt: “Hier klinkt de duidelijke boodschap dat het bedrijf iemand met een hoofddoek niet zomaar op straat kan zetten.”⁹

Daarentegen zijn De Standaard en De Morgen wel negatiever over de uitspraak. De Morgen heeft om een reactie van Stefan Sottiaux gevraagd (professor discriminatierecht aan de KU Leuven) die het volgende stelt:

“Tot nu toe ging het debat steeds over de vraag of een overheid de hoofddoek kan verbieden op basis van het neutraliteitsprincipe. Nu is de vraag of ook een privé werkgever zich daarop kan beroepen. Dit is een conflict tussen de vrijheid van ondernemen en de godsdienstvrijheid.”¹⁰

The New York Times¹¹ en The Guardian¹² zijn negatiever over de uitspraak van het Hof. Beide artikelen gaan kort in op de reactie van een aantal rechtse Europese partijen en dat een aantal mensenrechtenorganisaties zich zorgen maakt. The Guardian vermeldt dat het interpreteren van wat precies onder ‘neutraliteit’ valt complex is en dat de nationale rechtbanken veel ruimte krijgen voor de intrepetatie.

Conclusie

Atria wijst er op dat het neutraliteitsprincipe een potentieel zeer problematisch concept is. Historisch gezien is duidelijk dat het veronderstelde gebrek aan ‘neutraliteit’ of ‘objectiviteit’ van vrouwen vaak als argument is gehanteerd om toegang tot allerlei domeinen tegen te houden. Zo zijn in het verleden ook al eens zorgen geuit over het groeiend aantal vrouwelijke rechters: zou de rechtspraak wel objectief en neutraal genoeg blijven? Kortom, ‘neutraliteit’ is een essentieel omstreden concept: het krijgt zijn betekenis in een met waarden geladen context.

De behandeling van de bovenstaande arresten heeft veel vragen opgeroepen en tot een maatschappelijke discussie geleid. De belangrijkste vragen en zorgen die naar voren komen hebben betrekking op het neutraliteitsbeginsel. Dit beginsel is op meerdere wijzen te interpreteren. Atria waarschuwt er voor dat het neutraliteitsprincipe ingezet kan worden als een middel om moslima’s van de werkvloer te weren, zoals ook blijkt uit de reacties van de geciteerde experts.

23 maart 2017

⁹ <http://nl.metrotime.be/2017/03/14/news/duidelijke-boodschap-mensen-met-hoofddoek-kunnen-niet-zomaar-ontslagen-woorden/>

¹⁰ <http://www.demorgen.be/binnenland/europees-hof-beslist-werkgever-mag-hoofddoek-verbieden-baa01bf9/>

¹¹ https://www.nytimes.com/reuters/2017/03/14/world/europe/14reuters-eu-court-headscarf.html?_r=0

¹² <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/mar/14/the-guardian-view-on-the-headscarf-ruling-the-toughest-decisions-have-been-left-to-national-courts>