

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

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

Verbod op religieuze symbolen onder het mom van neutraliteitsbeleid

Als u als werkgever overweegt om religieuze symbolen – zoals een hoofddoek of een ketting met een kruis – op de werkvloer te verbieden, krijgt u te maken met de vrijheid van godsdienstuiting. Discriminatie mag in principe niet, maar het maken van indirect onderscheid is soms wel toegestaan. Onder welke voorwaarden is een verbod op bepaalde politieke of religieuze uitingen op het werk toelaatbaar?

In 2017 oordeelde het Europese Hof van Justitie (hierna 'het Hof') in de zaak Achbita/G4S Secure Solutions dat een verbod op het dragen van een hoofddoek onder voorwaarden mag. Een verbod is toegestaan als het verbod geldt voor alle uitingen van politieke, levens- en geloofsovertuigingen. Ook mag u als werkgever met de verplichting voor werknemers zich neutraal te kleden geen onderscheid maken: u moet alle werknemers op dezelfde wijze behandelen.

Gerechtvaardigd

Het Hof heeft zich onlangs weer over hetzelfde onderwerp uitgelaten (15 juli 2021, ECLI (verkort): 594). Twee werkneemsters van de Duitse werkgevers WABE en Müller besloten op enig moment een hoofddoek te gaan dragen. Beiden weigerden de hoofddoek af te doen toen de werkgevers daar om verzochten. Het Hof boog zich over de vraag of het neutraliteitsbeleid van de werkgevers voorrang moest krijgen op de vrijheid van godsdienst. Interessant is dat de strekking van de WABE-uitspraak iets terughoudender is dan die in Achbita. Namelijk dat een verbod op het dragen van religieuze uitingen 'objectief gerechtvaardigd' kan zijn, maar alleen bij een wezenlijk

belang bij neutraliteit. Het is aan de werkgever om dit belang te bewijzen.

Discriminatie

Directe discriminatie is bij godsdienstuitingen in principe nooit toegestaan, terwijl indirecte discriminatie wel toelaatbaar kan zijn. Wat is nu precies het verschil hiertussen? Stelt uw organisatie dat het dragen van een kleine ketting met kruis of een tatoeage van een extreemrechtse partij wel toegestaan is en het dragen van een hoofddoek niet, dan levert het verbieden van de hoofddoek een direct onderscheid op. Dergelijke discriminatie is nooit toegestaan. Het Hof oordeelde daarentegen dat het volledig verbieden van alle tekens van politieke, levensovertuigende of godsdienstige aard een indirect onderscheid oplevert. In die zin is discriminatie in principe wel toegestaan.

Maar indirecte discriminatie is enkel toelaatbaar als deze objectief gerechtvaardigd is. Daarvan is sprake als voldaan is aan de volgende drie vereisten:

- een legitiem doel;
- een passend middel; en
- een noodzakelijk middel.

De vereisten zijn cumulatief: indirecte discriminatie mag alleen als uw maatregel aan alle drie de eisen voldoet. In de zaak-WABE moest de werkgever ook bewijzen dat het dragen van een hoofddoek nadelige gevolgen voor zijn organisatie had.

Legitiem

Objectieve rechtvaardiging voor het maken van onderscheid vereist dus allereerst een legitiem doel. Het legitieme doel valt ook weer uiteen in drie cumulatieve eisen:

- er is daadwerkelijke behoefte aan sociaal beleid binnen de organisatie van de werkgever;
 - er is geen sprake van een intentie tot het maken van verboden onderscheid; en
 - het doel is niet in strijd met andere wetgeving, het recht of wat door de maatschappij 'fatsoenlijk' wordt gevonden.
- Als u een legitiem doel heeft, valt het maken van een indirect onderscheid tussen werknemers mogelijk te rechtvaardigen. Het dragen van bepaalde kleding of sieraden kan in sommige situaties gevaarlijk of onhygiënisch zijn. Een arts opereert bijvoorbeeld niet met ringen om en een productiemedewerker heeft geen loszittende kleding aan of draagt een overall. Ook het willen hebben van een neutrale uitstraling is zo'n legitiem doel.

Subjectief

Bovenstaande betekent natuurlijk niet dat u als werkgever een bedrijfstenue kan verzinnen alleen om te voorkomen dat werknemers religieuze symbolen dragen. Het legitieme doel moet in een echte behoefte voorzien en het mag zeker geen discriminerend oogmerk hebben. Dat uw organisatie zaken en geloof niet wil vermengen, is onvoldoende. Dat is te subjectief. Maar het streven naar uniformiteit, zakelijkheid en representativiteit wordt over het algemeen als een legitiem doel aanvaard. Zeker als het gaat om publieke functies of functies met klantcontact.

Passend

Heeft u een legitiem doel, dan volgt de juridische toets of de instructie tot het maken van onderscheid passend is. Openbaar-

vervoerorganisatie GVB vond bijvoorbeeld dat het dragen van persoonlijke sieraden de uniformiteit en zakelijkheid afzwakte. Tramconducteurs mochten geen kettingen dragen over hun kleding, dus ook niet met een kruis eraan. Dit indirecte onderscheid was toegestaan. Wat hielp in die zaak was dat het GVB een consistent personeelsbeleid voerde op dat vlak. Er was een duidelijk bedrijfsreglement waarin de kledingvoorschriften stonden en het reglement was overal binnen de organisatie ingevoerd.

Noodzakelijk

Het geven van de instructie moet ten slotte noodzakelijk zijn. Is er een andere, minder zware maatregel mogelijk? Dan moet u die inzetten. Bij de eerdergenoemde uitspraak van het GVB was het dragen van een hoofddoek wel toegestaan, want die was in het uniform verwerkt en ook voorzien van het bedrijfslogo.

Als er interne regels zijn, is het belangrijk dat u die consequent naleeft. De aan uw werknemer opgelegde beperking moet bovendien strikt noodzakelijk zijn in vergelijking met de nadelige gevolgen die u als werkgever met datzelfde verbod wilt vermijden.

Beleid

Een verbod op het dragen van religieuze uitingen mag dus alleen als uw organisatie een wezenlijk belang heeft bij neutraliteit. De bewijslast hiervan ligt bij u. Bovendien moet uw beleid consequent zijn. Wilt u kledingvoorschriften en beleid tegen discriminatie opstellen én heeft uw organisatie een ondernemingsraad (OR), betrek deze hier dan bij. De OR kan in dat geval instemmingsrecht hebben.

Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van het boek 'Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers', suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Nadelen kleding niet aannemelijk gemaakt

Het niet verlenen van een leer-arbeids-overeenkomst, omdat een werkstudent Sociaal Pedagogische Hulpverlening een khimar (een lang model hoofddoek) droeg, leverde een ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever op, aldus de Amsterdamse kantonrechter.

Bij de werkgever waren de voorschriften over passende kleding legitiem. De kleding moest namelijk een neutrale en 'prikkelarme' uitstraling hebben en er moest op een hygiënische manier mee gewerkt kunnen worden. De werkgever had echter onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de kleding van de werknemster een belemmering vormde bij de lichamelijke verzorging van en communicatie met cliënten. De enkele klacht van de moeder van een bewoner was on-

voldoende. Verder werd het de werkgever kwalijk genomen dat er geen overleg was gevoerd over bijvoorbeeld het aanpassen van de werkzaamheden, het dragen van andere varianten van de khimar (ze bestaan in diverse groottes en maten) of plaatsing op een andere afdeling.

Grondrecht

De conclusie was dan ook dat het zwaarwegend belang van de werkgever om inbreuk te maken op het grondrecht van de werknemster om zich volgens haar religieuze opvattingen te kleden, ontbrak en het gekozen middel om haar te verbieden de khimar te dragen niet passend en evenmin noodzakelijk was.

Rechtbank Amsterdam, 10 januari 2020, ECLI (verkort): 575

Geen alternatief, geen verboden onderscheid

Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis verbood het ziekenhuispersoneel om in verband met infectiegevaar eigen kleding over de werkkleding te dragen. Wel mocht een werknemster een borstbedekkende hoofddoek onder haar werkkleding dragen. Het ziekenhuis verstreek hiervoor speciaal wijder vallende werkkleding. De werknemster was het hier niet mee eens en stapte naar het College voor de Rechten van de Mens.

Verbod

Het College oordeelde dat de werknemster door de speciale kleding gevolg kon geven aan een godsdienstig voorschrift. In die zin was er volgens het College geen sprake van onderscheid. Omdat het ver-

bod gold ongeacht de aard van de eigen kleding was er sprake van een indirect onderscheid. Met een goede reden geldt hierop geen verbod. Het doel van het onderscheid was infectiepreventie. Dat is voor een ziekenhuis een essentieel en legitiem doel. Het College gaf aan het ziekenhuis mee dat er nog één ander middel was om aan te denken. Dat was om de borstbedekkende hoofddoek deel te laten uitmaken van de werkkleding. Het College oordeelde dat, als een werknemer van een dergelijk alternatief geen gebruik wil maken, het onderscheid niet verboden is, omdat er dan geen ander middel voorhanden is.

College voor de Rechten van de Mens, 9 december 2014, oordeelnummer: 2014-152