

ANNOTATIE

Christelijke werknemer moet ‘zijn kruis dragen’

A.R. Houweling

‘Want zo wie zich Mijns en Mijner woorden zal geschaamd hebben, diens zal de Zoon des mensen Zich schamen, wanneer Hij komen zal in Zijn heerlijkheid, en in de heerlijkheid des Vaders, en der heilige engelen.’

1. Deze woorden treft men aan in Lukas 9:26 en vormden een wezenlijk onderdeel van het partijdebat in de onderhavige zaak. Volgens de werknemer maakte de door het GVB ingevoerde nieuwe kledingvoorschrift dat geen sieraden zichtbaar op het nieuwe uniform gedragen mochten worden een ongerechtvaardigd indirect onderscheid op grond van godsdienst. Werknemer droeg al meer dan tien jaar een ketting met crucifix, waarmee hij zichtbaar uiting gaf van zijn christelijke geloofsovertuiging. Het nieuwe kledingvoorschrift leidde ertoe dat hij gedwongen werd zijn kruis onder het uniform te dragen, waardoor zijn crucifix niet langer zichtbaar zou zijn. Voor werknemer leverde naleving van dit kledingvoorschrift enorme gewetenswroeging op. Hij ervoer het ‘wegstoppen van het kruis’ als een vorm van schaamte voor God. Tot grote ergernis van werknemer mochten de islamitische werknemers wel een hoofddoekje dragen en aldus zichtbaar uiting geven aan hun geloof. Dit alles leidde tot een vordering in kort geding tot veroordeling van het GVB werknemer toe te laten zijn ketting met crucifix over zijn bedrijfskleding te dragen. De kantonrechter wees de vordering af. Het Gerechtshof Amsterdam bekrachtigde dit vonnis en stelde zich op het standpunt dat er wel sprake was van indirect onderscheid op grond van godsdienst in de zin van artikel 1 lid 1 sub c jo. 5 lid 1 AWGB, maar dat dit onderscheid in casu gerechtvaardigd was. Volgens het hof was het streven naar een zakelijke, uniforme en professionele uitstraling een legitiem doel voor invoering van het kledingvoorschrift. Voorts was dit voorschrift passend en noodzakelijk. Ten slotte overwoog het hof dat de vergelijking met het toegestane dragen van een hoofddoek door de moslima-collega's niet opging, omdat deze hoofddoeken niet onzichtbaar gedragen konden worden en geen afbreuk deden aan de uniformiteit (zij waren in GVB-kleuren uitgevoerd en voorzien van een GVB-logo). Dit arrest is om een aantal redenen interessant. Allereerst vanwege het aspect van ‘vrijheid van godsdienstuiting’. Wanneer is sprake van godsdienstuiting en in hoeverre kan en mag een civiele rechter daar een oordeel over geven? Daarnaast geeft het hof aan onder welke omstandigheden een kledingvoorschrift dat tot indirect onderscheid op grond van godsdienst leidt, toch gerechtvaardigd is. Ten slotte is het arrest interessant vanwege de ‘multireligieuze botsing’ tussen verschillende werknemers

en de mogelijke gevolgen hiervan voor werkgever en werknemers. Ik zal deze drie aspecten kort behandelen. 2. Artikel 1 jo. 5 AWGB beschermt een werknemer onder meer tegen onderscheid op grond van godsdienst. Het begrip godsdienst dient - overeenkomstig artikel 6 Grondwet, artikel 18 IVBPR en 9 EVRM - ruim te worden uitgelegd. Het omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar kunnen gedragen (*Kamerstukken II 1990/91, 22 014, nr. 5, p. 39-40; Kamerstukken II 1975/76, 13 872, nr. 3, p. 3*). Men noemt dit aspect van de godsdienstvrijheid ook wel 'handelingsvrijheid' of 'belijdenisvrijheid'. Deze belijdenisvrijheid beoogt betrokkenen in staat te stellen hun leven volgens godsdienstige voorschriften en regels in te richten en hier gestalte aan te geven in de leefsituatie en -omgeving. Hieruit volgt dat de AWGB tevens bescherming biedt aan gedragingen die, mede gelet op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, *rechtstreeks uitdrukking* geven aan een godsdienstige overtuiging (zie onder meer CGB 30 augustus 2005, 2005-162; dragen van dreadlocks als uiting van het rastafarigeloof). Hieraan doet niet af dat godsdienstige voorschriften op verschillende manieren worden nageleefd en dat over bepaalde voorschriften verschillend wordt gedacht (zie onder meer CGB 29 maart 2005, 2005-53 en CGB 8 mei 2007, 2007-70; dragen van een chador of hoofddoek). Het is voorts vaste rechtspraak van de Hoge Raad dat *'de burgerlijke rechter geen partij mag kiezen op het terrein dier gezindten rijzende geschillen omtrent geloof en belijdenis en met name ook niet, (...), zijn uitspraak omtrent enig rechtspunt afhankelijk mag stellen van zijn oordeel met betrekking tot theologische leerstellingen, omtrent welke juistheid, onjuistheid of gewicht aldaar verdeeldheid bestaat'* (HR 15 februari 1957, NJ 1957, 201, p. 371 r.k. onderaan). De rechter mag derhalve niet zijn interpretatie van een bepaald geloofsvoorschrift doorslaggevend achten bij de beoordeling van een voorliggend rechtsgeschil (zie anders de Ktr. Zevenbergen 3 februari 1982, NJCM 1982, p. 418 e.v. In casu stond overtreding van het verbod afval zonder vergunning in het water te gooien uit de APV van Etten-Leur centraal. De verdachte stelde zich op het standpunt dat het afval onderdeel van een heilig Hindoeïtueel was. Volgens de kantonrechter kon de verdachte zich niet verschuilen achter het Hindoeïsme, omdat dit geloof 'geen strenge cultusbeleving voorschrijft' en de vuilniszak geen 'ritueel voorwerp' was). Met de komst van voorheen in ons land niet of nauwelijks beleden religies zal een rechter waarschijnlijk toch vaker worden uitgedaagd zich uit te laten over de vraag of sprake is van een godsdienstuiting. Daarbij zal het lastig zijn niet op de theologische stoel te gaan zitten (zie in gelijke zin: Van der Pot-Donner, *Handboek van het Nederlandse staatsrecht*, Deventer: Tjeenk Willink 2001, p. 319). De belijdenisvrijheid wordt dus eveneens ruim uitgelegd. Zij vindt evenwel haar begrenzing in de louter individuele, subjectieve opvatting die niet meer algemeen als geloofsuiting van leden van de geloofsgemeenschap of een bepaalde richting daarbinnen kan worden beschouwd. Dat een crucifix voor veel christenen het symbool is van het christelijke geloof, zal niemand ontkennen. Stelt men binnen christelijke kringen de vraag of het zichtbaar dragen van een ketting met een crucifix door de bijbel wordt voorgeschreven, dan zal het merendeel ongetwijfeld deze vraag ontkennend beantwoorden. Sterker nog, volgens sommigen is een crucifix zelfs in strijd met de Tien Geboden van het christelijke geloof. Wat hier ook van zij, de werknemer haalde de hierboven weergegeven passage van Lukas aan, waaruit hij het dragen van een ketting met crucifix legitimeerde. Men kan zich afvragen of een dergelijk voorschrift

uit deze tekst valt af te leiden. Zoals hiervoor is aangegeven, hoeft er evenwel geen communis opinio te zijn over de belijdeniswijze. Het hof neemt deze benadering kennelijk over (rechtsoverweging 3.6) en stelt dat nu er geen sprake is van een louter particuliere opvatting en het dragen van een kruis door andere leden van de christelijke geloofsgemeenschap wordt gesteund, in casu werknemer uiting geeft aan zijn geloof. Gezien het voorgaande lijkt mij deze vaststelling van het hof juist. 3. Omdat het verbod op het zichtbaar dragen van sieraden op de bedrijfskleding als direct gevolg heeft dat werknemer daardoor zijn ketting met crucifix niet meer zichtbaar mag dragen, maakt het kledingvoorschrift van het GVB indirect onderscheid op grond van godsdienst. De werknemer wordt als christen immers in het bijzonder getroffen door dit voorschrift. Vervolgens is dan de vraag aan de orde of dit indirecte onderscheid gerechtvaardigd kan worden (zie over kledingvoorschriften en indirect onderscheid op grond van godsdienst uitvoerig: V. Gerlach en U.B. Verboom, Voorschriften over kleding en uiterlijk, *ArbeidsRecht* 2007, 37 en R. van Steenberghe, Kledingvoorschriften en grondrechten, *Sociaal Recht* 2006-3, p. 41 e.v.). Allereerst dient er dan sprake te zijn van een legitiem doel. Naar het oordeel van het hof is het bereiken van de door het GVB gewenste professionele uitstraling een legitiem doel. Het streven naar uniformiteit, zakelijkheid en representativiteit wordt over het algemeen - en zeker in geval van publieke functies - als een legitiem doel aanvaard (zie ook CGB 30 augustus 2005, 2005-162, p. 362). Het legitiem doel moet wel in een werkelijke behoefte voorzien en geen discriminerend oogmerk hebben. Een werkgever die omwille van 'geen religiegezeur' maar een tenue verzint onder het mom van 'professionaliteit' zal niet aan deze eis voldoen. Streeft men echter daadwerkelijk naar zakelijkheid en professionaliteit, dan ligt dat evenwel anders. Daarbij kan nog worden opgemerkt dat de Hoge Raad (waarschijnlijk) geen hogen eisen stelt aan de bewijsvoering door de werkgever. De Hoge Raad lijkt tamelijk snel het 'bedrijfsbelang' aanwezig te achten en ook nog eens zwaar te wegen bij afweging van (werknemers)belangen (zie hierover kritisch en uitvoerig: W.L. Roozendaal, Het grondrecht op snuiven, of de grenzen aan de gezagsbevoegdheid. HR 14 september 2007, JAR 2007/250 (Hyatt/Dirksz), *ArA* 2008-1, p. 43 e.v. Ik merk op 'waarschijnlijk', omdat in Hyatt/Dirksz getoetst werd aan art. 8 EVRM en niet de AWGB. De toetsingscriteria komen echter sterk overeen). In casu kan het voor het GVB van grote waarde zijn dat trambestuurders en ander personeel duidelijk herkenbaar zijn voor derden. Indien men het arrest en het daaraan voorafgaande vonnis van de kantonrechter leest, dan bekruipt men evenwel het gevoel dat de werknemer dit legitieme doel in twijfel trok. Volgens de werknemer was men (zijn islamitische collega's) enkel erop uit hem en het christelijke geloof aan te pakken. Zijn moslima-collega's werden immers bevoordeeld doordat zij wel hoofddoekjes mochten blijven dragen. Er zou dus helemaal geen sprake zijn van een legitiem doel, maar juist van een vooropgezet doel alleen hem te schaden. Of en in hoeverre deze stellingen op waarheid berusten, valt uit het onderhavige arrest niet af te leiden. Indien deze stellingen waar zijn, dan had de werknemer in plaats van bij Lukas 9:26, in zijn pleidooi wellicht beter aansluiting kunnen zoeken bij Daniël 6. (Jaloerse vorsten en stadhouders hadden koning Darius overgehaald een 'Wet der Meden en Perzen' af te kondigen waarin stond opgenomen dat gedurende dertig dagen alleen de Koning en geen ander god mocht worden aanbeden. Men had daarmee het vooropgezette doel dat Daniël dan in de leeuwenkuil zou worden geworpen,

omdat men wist dat hij zich - vanwege zijn geloof - niet aan dit gebod zou houden. Daniël overleefde de leeuwenkuil, maar met zijn belagers liep het minder fortuinlijk af.) 4. Indien echter wel sprake is van een legitiem doel, dan moet vervolgens worden getoetst of het middel (het kledingvoorschrift) ook passend is om het gewenste doel te bereiken. Ook daarvan is in casu sprake volgens het hof. De uniformiteit en zakelijkheid zouden immers worden weggenomen, althans afgezwakt, indien werknemers hun persoonlijke sieraden hierop zouden tonen. Bij deze tweede eis is van belang dat de werkgever met betrekking tot het doel een consistent beleid voert. In casu was daar ook sprake van. Het GVB had in 2008 nieuwe kledingvoorschriften geïntroduceerd, waarmee hij wilde breken met het verleden en een kwaliteitsverandering wilde bewerkstelligen. Dit beleid werd ondernemingsbreed ingevoerd en op de naleving ervan werd toezicht gehouden. Ten slotte dient het middel noodzakelijk te zijn. Daarvan is sprake als het doel niet kan worden bereikt met een ander middel dat minder bezwaarlijk is en het middel in evenredige verhouding staat tot het doel. Ook aan deze laatste eis is voldaan. Omdat sieraden afbreuk zouden doen aan de zakelijkheid en uniformiteit van de bedrijfskleding, kon het doel niet op een andere wijze worden bereikt. Voorts is geen sprake van disproportionaliteit. Het kledingvoorschrift liet andere versieringen (zoals armbanden, oorbellen en ringen) wel toe. Het kledingvoorschrift verbood enkel sieraden op het uniform. Naar het oordeel van het hof mocht het GVB dan ook van werknemer verlangen dat hij zijn ketting met crucifix voortaan onder de bedrijfskleding droeg (ook hier gelden de eerdere opmerkingen over bewijslevering, zie onder 3). 5. Zoals hiervoor onder 4 al is opgemerkt, speelt er in de onderhavige zaak een tweede kwestie, te weten een geloofstrijd tussen christenen en moslims op de werkvloer. Een strijd die alles te maken heeft met de Egyptische/Koptische achtergrond van werknemer en de christenvervolging in zijn geboorteland. De werknemer ziet in het feit dat hij niet langer zijn crucifix zichtbaar mag dragen, maar zijn islamitische collega's wel GVB-hoofddoekjes mogen dragen opnieuw een vorm van onderdrukking. Het GVB pareerde de stellingen succesvol met de stelling dat het voorschrift tot het dragen van een hoofddoek niet onzichtbaar kon geschieden. Het dragen van een crucifix daarentegen wel. Voorts werd aan werkneemsters een GVB-hoofddoek beschikbaar gesteld (dezelfde stof en kleur als het uniform), zodat het dragen hiervan geen afbreuk deed aan de uniformiteit van de nieuwe bedrijfskleding. De situaties zijn derhalve niet te vergelijken. Dat lijkt mij ook juist. (Een GVB-crucifix zou door de werknemer in kwestie waarschijnlijk als heiligschennis zijn ervaren en derhalve geen werkelijk alternatief zijn.) 6. De kern van de boodschap van werknemer baart mij evenwel zorgen. In een maatschappij waarin de verharding en intolerantie jegens andere (geloofs)groeperingen zich steeds duidelijker lijkt te manifesteren, blijkt nu ook een werkgever te maken krijgen met culturele of religieuze conflicten binnen zijn arbeidsorganisatie. Daarbij ontstaat een complexe botsing van grondrechten tussen werknemers onderling en het instructierecht van werkgever. Daar waar de Kantonrechter Amsterdam in 1986 nog overwoog dat Amsterdam in zijn algemeenheid zodanig *kosmopolitisch* is dat niet kan worden aangenomen dat de aanstelling of het aangesteld houden van een buitenlander met een afwijkend uiterlijk, inbreuk zou maken op de goodwill van een hotel (Ktr. Amsterdam 24 januari 1986, *Prg.* 1986, p. 2462), blijkt deze tolerante houding thans ver te zoeken. Daarbij is het niet zozeer de

intolerantie van de werkgever, maar de onverdraagzaamheid van collega-werknemers die de werkgever dwingt over te gaan tot religieneutrale werkplaatsen. En dan wordt precies het tegenovergestelde bereikt van wat de antidiscriminatiewetgeving beoogde te bewerkstelligen. Het onverkort en zonder concessie uitoefenen van de belijdenisvrijheid kan als boemerangeffect hebben dat straks helemaal geen uiting aan het geloof mag worden gegeven. Indien men de belijdenisvrijheid als een hoog goed beschouwt, dan dient men te waken voor verregaande opkomst van religieneutrale (werk)omgevingen. Wederzijdse verdraagzaamheid lijkt daarbij geboden. 7. De impact van het onderhavige arrest was in christelijke kringen groot. De Tweede Kamerleden van de CU droegen bij hun beëdiging zelfs demonstratief een kruisje. Daarbij bekwam ook bij anderen het gevoel dat deze uitspraak toch haaks lijkt te staan op eerdere rechtspraak. Denk bijvoorbeeld aan de hotelmedewerker die als religieuze Sikh de 'vijf k's' eerbiedigt (ongeknipte haren en baard, kam in het haar en tulband, dolk, armband en speciale broek onder kleding). Volgens de CGB moest de werkgever dit alles maar toestaan. Toch is enige relativisering op haar plaats. De GVB-zaak moet in de specifieke omstandigheden van het geval worden geplaatst. Van groot belang daarbij is bijvoorbeeld dat werknemer wel een kruis mocht dragen aan een armband, ring of oorbel. Bij dit alles stelde het GVB zich ook nog eens als een zeer goed werkgever op. Hij begeleidde de werknemer in zijn 'religieuze worsteling' en bood zelfs aan alternatieve crucifixen (op ring of armband) vorm te geven. Ten slotte werd het de werknemer niet verboden een crucifix te dragen, maar werd enkel verboden dit zichtbaar op het uniform te dragen. De berichtgeving in de media dat het dragen van een kruis voortaan verboden is, is dan ook onjuist. Omdat de werknemer de hem geboden alternatieven van de hand had gewezen, werd hij in het ongelijk gesteld. Hij zal derhalve zijn (figuurlijke) kruis moeten dragen.