

RECHTSPRAAK

# Samira Achbita en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV

***Verbod om op het werk zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en elk ritueel dat daaruit voortvloeit uit te voeren levert geen discriminatie op.***

*Feiten*

Op 12 februari 2003 trad Achbita, een moslima, als receptioniste in dienst van G4S. Zij werd tewerkgesteld door G4S op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij G4S gold toen een ongeschreven regel krachtens welke de werknemers op het werk geen zichtbare tekens van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen mochten dragen. In april 2006 heeft Achbita haar superieuren meegedeeld dat zij voornemens was om voortaan tijdens de werkuren de islamitische hoofddoek te dragen. In antwoord daarop heeft de directie van G4S Achbita meegedeeld dat het dragen van een hoofddoek niet zou worden getolereerd omdat het zichtbaar dragen van politieke, filosofische of religieuze tekens indruiste tegen de neutraliteit waaraan de onderneming zich hield. Op 29 mei 2006 heeft de ondernemingsraad van G4S een aanpassing van het arbeidsreglement goedgekeurd, die in werking trad op 13 juni 2006 en luidde als volgt: 'het is aan de werknemers verboden om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daaruit voortvloeit te manifesteren'. Op 12 juni 2006 is Achbita ontslagen wegens haar vaste voornemen als moslima op het werk de islamitische hoofddoek te dragen. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 lid 2 onderdeel a van Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die voorziet in een algemeen verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk, door die richtlijn verboden directe discriminatie vormt.

*Oordeel – indirect onderscheid op grond van religie*

Aangezien het EVRM en later het Handvest het begrip 'godsdienst' ruim opvatten door ook de vrijheid van personen om hun godsdienst te belijden onder dat begrip te doen vallen, moet

worden aangenomen dat de Uniewetgever heeft willen kiezen voor dezelfde benadering bij de vaststelling van Richtlijn 2000/78, en dat het begrip ‘godsdienst’ in artikel 1 van die richtlijn bijgevolg aldus moet worden uitgelegd dat het zowel betrekking heeft op het forum internum, dit is het feit een overtuiging te hebben, als het forum externum, dat wil zeggen de belijdenis in het openbaar van zijn godsdienstige overtuiging. In casu verwijst de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel naar het dragen van zichtbare tekens van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen en geldt hij dus zonder onderscheid voor alle uitingen van dergelijke overtuigingen. Die regel moet dus worden geacht alle werknemers van de onderneming op dezelfde wijze te behandelen door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze met name te verplichten zich neutraal te kleden, wat het dragen van dergelijke tekens uitsluit. In casu is niet uitgesloten dat de verwijzende rechter tot de conclusie komt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel een verschil in behandeling creëert dat indirect is gebaseerd op godsdienst of op overtuiging, in de zin van artikel 2 lid 2 onderdeel b van Richtlijn 2000/78, indien vaststaat, hetgeen hij dient na te gaan, dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld. Volgens artikel 2 lid 2 onderdeel b, onder i van Richtlijn 2000/78 vormt een dergelijk verschil in behandeling echter geen indirecte discriminatie in de zin van artikel 2 lid 2 onderdeel b van die richtlijn, indien dat verschil objectief werd gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk waren.

#### *Neutraliteit ten opzichte van klanten is legitiem doel*

Wat in de eerste plaats de voorwaarde inzake het bestaan van een legitiem doel betreft, moet worden opgemerkt dat de wil om in de relaties met publieke en particuliere klanten van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit blijkt te geven, moet worden geacht legitiem te zijn. De wens van een werkgever om ten aanzien van de klanten van neutraliteit blijkt te geven, houdt immers verband met de in artikel 16 van het Handvest erkende vrijheid van ondernemerschap, en is, in beginsel, legitiem, met name wanneer de werkgever bij het nastreven van die doelstelling alleen de werknemers betreft die worden verondersteld in contact te treden met de klanten van de werkgever. De uitlegging volgens welke het nastreven van een dergelijke doelstelling het – binnen bepaalde grenzen – mogelijk maakt de vrijheid van godsdienst te beperken vindt overigens steun in de rechtspraak betreffende artikel 9 EVRM van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM 15 januari 2013, Eweida e.a. t. Verenigd Koninkrijk, ECLI:CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punt 94).

#### *Passendheid en noodzakelijkheid*

Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een interne regel als in het hoofdgeding passend is, moet worden vastgesteld dat het opleggen van een verbod aan werknemers om tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuiging zichtbaar te dragen geschikt is om de goede toepassing van een beleid van neutraliteit te waarborgen, mits dat beleid daadwerkelijk coherent en systematisch wordt nagestreefd (zie in die zin arresten van 10 maart 2009, Hartlauer, C-169/07, ECLI:EU:C:2009:141, punt 55, en 12 januari 2010, Petersen, C-341/08,

ECLI:EU:C:2010:4, punt 53). In dat verband staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of G4S vóór het ontslag van Achbita een algemeen en niet-gedifferentieerd beleid had vastgesteld op grond waarvan het haar personeelsleden die in contact stonden met de klant, verboden was tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen zichtbaar te dragen. Wat in de derde plaats de vraag betreft of het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verbod noodzakelijk is, dient te worden nagegaan of dat verbod niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is. In casu moet worden nagegaan of het verbod om enig teken of kledingstuk dat in verband kan worden gebracht met een geloofsovertuiging of een politieke of filosofische overtuiging zichtbaar te dragen, uitsluitend geldt voor de werknemers van G4S die contact hebben met de klant. Zo dat het geval is, moet bedoeld verbod worden geacht strikt noodzakelijk te zijn om het nagestreefde doel te bereiken. In casu dient de verwijzende rechter, wat betreft de weigering van een werkneemster zoals Achbita om geen islamitische hoofddoek te dragen bij de uitoefening van haar beroepsactiviteiten bij klanten van G4S, na te gaan of G4S, rekening houdend met de beperkingen die inherent zijn aan de onderneming en zonder een extra last te moeten dragen, gelet op die weigering, haar een arbeidsplaats had kunnen aanbieden waarbij er geen visueel contact met die klanten bestond, in plaats van haar te ontslaan. Het staat aan de verwijzende rechter om, gelet op alle gegevens van het dossier, rekening te houden met de betrokken belangen en de beperkingen van de betrokken vrijheden te begrenzen tot het strikt noodzakelijke.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 14-03-2017

**ECLI:** ECLI:EU:C:2017:203

**Zaaknummer:**

**Rechters:** K. Lenaerts, A. Tizzano, R. de Silva Lapuerta, A. Rosas, M. Ilešič, L. Bay Larsen, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, M. Bergen, M. Vilaras, E. Regan, K. Jürimäe, C. Lycourgos en F. Biltgen

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78/EG