



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

PERSCOMMUNIQUÉ nr. 25/21

Luxemburg, 25 februari 2021

Conclusie van de advocaat-generaal in de gevoegde zaken C-804/18
IX/WABE e.V. en C-341/19 MH Müller Handels GmbH/MJ

Volgens advocaat-generaal Rantos kan een werkgever in het kader van zijn neutraliteitsbeleid toestaan dat zijn werknemers kleine religieuze tekens dragen

Zaak C-804/18: WABE, een Duitse vereniging van algemeen nut, exploiteert kinderdagverblijven. Zij stelt zich neutraal op ten opzichte van politieke partijen en godsdiensten. IX is gespecialiseerd begeleider/verzorgster en werkt sinds 2014 voor WABE. Zij is moslima en heeft begin 2016 besloten voortaan een islamitische hoofddoek te dragen, ook op haar werk. Van oktober 2016 tot mei 2018 was zij met ouderschapsverlof.

In maart 2018 heeft WABE dienstinstructies voor de naleving van het neutraliteitsgebod vastgesteld. Deze verbieden de werknemers om op het werk zichtbare tekens van hun politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen. Hiermee wordt met name bedoeld op het christelijke kruis, de islamitische hoofddoek of de joodse keppel. Het neutraliteitsgebod hoeft niet in acht te worden genomen door de werknemers van WABE die op het hoofdkantoor werkzaam zijn, aangezien zij geen contact hebben met klanten.

IX werd in kennis gesteld van de door WABE vastgestelde instructies, maar heeft geweigerd haar hoofddoek af te doen en heeft derhalve meerdere waarschuwingen ontvangen alvorens voorlopig te worden geschorst.

De werkneemster betwist het besluit van WABE bij het Arbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter in eerste aanleg Hamburg, Duitsland).

Zaak C-341/19: het bedrijf MH Müller Handels GmbH exploiteert in Duitsland een drogisterijketen. MJ, die moslima is, is sinds 2002 in dienst van dit bedrijf als verkoopconsulente en caissière. In 2014, na haar terugkeer uit ouderschapsverlof, droeg zij, anders dan voorheen, een islamitische hoofddoek. Wegens haar weigering om haar hoofddoek af te doen op het werk, heeft zij in juli 2016 van haar werkgever de instructie ontvangen om op het werk te verschijnen zonder grote opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging.

MJ heeft het besluit van haar werkgever betwist en de werkgever heeft bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) verzocht dat het beroep van MJ wordt verworpen.

De twee rechterlijke instanties vragen het Hof of deze ondernemingsvoorschriften in overeenstemming zijn met de richtlijn betreffende de gelijke behandeling in arbeid en beroep¹.

In zijn conclusie van vandaag brengt advocaat-generaal Athanasios Rantos allereerst in herinnering dat in de richtlijn onder „gelijke behandeling” wordt verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van onder meer godsdienst. Onder verwijzing naar de rechtspraak van het Hof in de zaken G4S Secure Solutions² en Bougnaoui³ stelt hij zich op

¹ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

² Arrest van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), zie tevens perscommuniqué nr. [30/17](#).

³ Arrest van 14 maart 2017, Bougnaoui en ADDH, [C-188/15](#), zie tevens perscommuniqué nr. [30/17](#).

het standpunt dat **het uit een interne regel van een particuliere onderneming voortvloeiende verbod om op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of godsdienstige overtuiging te dragen, geen directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging vormt jegens werknemers die bepaalde kledingvoorschriften in acht nemen vanwege godsdienstige geboden die hen verplichten zich te bedekken.**

De advocaat-generaal onderzoekt vervolgens de vraag of het verenigbaar is met het Unierecht dat in het kader van een neutraliteitsbeleid van de onderneming middels een intern voorschrift wordt verboden om op het werk grote opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen.

In het arrest G4S Secure Solutions heeft het Hof verwezen naar het *zichtbaar dragen van enig teken* van politieke, filosofische of religieuze overtuiging op het werk. Het heeft geoordeeld dat het verbod op het dragen van deze tekens geschikt is om de goede toepassing van een beleid van neutraliteit te waarborgen, mits dat beleid daadwerkelijk coherent en systematisch wordt toegepast. De kwestie van het verbod op het dragen van *grote opvallende tekens* is door het Hof nog niet beslecht.

De advocaat-generaal merkt op dat deze vraag erop neerkomt dat moet worden nagegaan of het *zichtbaar* dragen van *kleine* tekens passend is. Hij is van mening dat het **feit dat een werkgever in de relaties met zijn klanten een beleid van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze neutraliteit voert, niet onverenigbaar is met het feit dat zijn werknemers op het werk – al dan niet zichtbare – tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging dragen die van geringe omvang – dat wil zeggen discreet – zijn en op het eerste gezicht niet opvallen.**

Volgens de advocaat-generaal is het niet de taak van het Hof om te definiëren wat „klein” of „van geringe omvang” is, aangezien de context waarin het teken wordt gedragen een rol kan spelen. Niettemin meent hij dat de islamitische hoofddoek geen klein religieus teken is. De nationale rechter dient de situatie dus per individueel geval te onderzoeken.

De advocaat-generaal meent dat als het verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk toelaatbaar is, het de werkgever in het kader van de vrijheid van ondernemerschap ook vrijstaat om uitsluitend het dragen van grote opvallende tekens te verbieden.

De advocaat-generaal komt tot de conclusie dat een **interne regel van een particuliere onderneming die in het kader van haar neutraliteitsbeleid alleen het dragen van grote opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging op het werk verbiedt, gerechtvaardigd kan zijn.** Een dergelijk verbodsbeleid moet coherent en systematisch worden toegepast, hetgeen door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan.

Ten slotte onderzoekt de advocaat-generaal of de lidstaten een nationale regeling ter bescherming van de godsdienstvrijheid kunnen toepassen bij de toetsing van een op een interne regel van een onderneming gebaseerde instructie die het dragen van tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging verbiedt. Uit de Duitse grondwettelijke bepalingen volgt namelijk dat de wens van een werkgever om jegens zijn klanten een neutraliteitsbeleid te voeren, in beginsel slechts legitiem is indien hij zonder die neutraliteit een economisch nadeel zou lijden.

De advocaat-generaal is van mening dat rekening moet worden gehouden met het feit dat de lidstaten op verschillende wijze aankijken tegen de bescherming van de godsdienstvrijheid. Volgens hem zijn de Duitse nationale bepalingen niet in strijd met de richtlijn betreffende de gelijke behandeling in arbeid en beroep. Zij verbieden immers niet dat een werkgever een beleid van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze neutraliteit voert, maar stellen slechts een bijkomende voorwaarde voor de toepassing ervan, te weten dat er sprake moet zijn van een voldoende concrete dreiging van een economisch nadeel voor de werkgever of een betrokken derde.

Bijgevolg komt de advocaat-generaal tot de slotsom dat **een nationale rechter grondwettelijke bepalingen ter bescherming van de godsdienstvrijheid kan toepassen bij het onderzoek van de vraag of een interne regel van een particuliere onderneming waarbij het dragen van tekens van politieke, levensbeschouwelijke of godsdienstige overtuiging op het werk wordt verboden, verenigbaar is met de richtlijn. Deze bepalingen mogen echter geen inbreuk maken op het in deze richtlijn vastgelegde non-discriminatiebeginsel, hetgeen door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan.**

NOTA BENE: De conclusie van de advocaat-generaal bindt het Hof van Justitie niet. De advocaten-generaal hebben tot taak, in volledige onafhankelijkheid het Hof een juridische oplossing te bieden voor het concrete geschil. De rechters van het Hof beginnen vandaag met de beraadslagingen over het arrest, dat op een latere datum zal worden gewezen.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) wordt gepubliceerd op de website CURIA op de dag waarop de conclusie wordt genomen.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" 📡 (+32) 2 2964106