



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

**PERSCOMMUNIQUÉ nr. 128/21**

Luxemburg, 15 juli 2021

Arrest in de gevoegde zaken C-804/18 en C-341/19  
WABE en MH Müller Handel

**Het verbod op het dragen van elke zichtbare uitingsvorm van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen op het werk kan worden gerechtvaardigd door de behoefte van de werkgever om neutraal over te komen bij zijn klanten of om sociale conflicten te voorkomen**

*Deze rechtvaardiging moet echter beantwoorden aan een werkelijke behoefte van de werkgever en de nationale rechterlijke instanties mogen in het kader van de afstemming tussen de betrokken rechten en belangen rekening houden met de context van hun eigen lidstaat en met name met nationale bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de godsdienstvrijheid*

IX en MJ, die bij vennootschappen naar Duits recht werkzaam zijn als orthopedagogisch verzorgster respectievelijk verkoopadviseur en caissière, droegen op hun werk een islamitische hoofddoek.

WABE eV (hierna: „WABE”), de werkgeefster van IX, was van mening dat het dragen van die hoofddoek niet in overeenstemming was met het beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit dat zij ten opzichte van ouders, kinderen en derden voert, en heeft IX daarom gevraagd die hoofddoek af te doen. Nadat IX dit had geweigerd, is zij tweemaal tijdelijk geschorst en heeft zij tevens een waarschuwing gekregen. MH Müller Handels GmbH (hierna: „MH”), de werkgever van MJ, heeft haar na haar weigering om die hoofddoek op het werk af te doen eerst overgeplaatst naar een andere functie waarin zij die hoofddoek kon blijven dragen en haar daarna naar huis gestuurd. Vervolgens heeft MH haar aangemaand om op het werk te verschijnen zonder grote, opvallende tekens van religieuze, politiek of levensbeschouwelijke overtuiging.

IX heeft bij het Arbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter in eerste aanleg Hamburg, Duitsland) beroep ingesteld en verzocht om WABE ertoe te veroordelen de waarschuwingen betreffende het dragen van de islamitische hoofddoek uit haar persoonsdossier te verwijderen. MJ heeft bij de nationale rechterlijke instanties beroep ingesteld om de ongeldigheid van de aanmaning van MH te doen vaststellen en schadevergoeding te verkrijgen. MJ heeft van die rechterlijke instanties gelijk gekregen, waarna MH beroep in *Revision* heeft ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland).

In deze context hebben de twee verwijzende rechters besloten het Hof vragen voor te leggen over de uitlegging van richtlijn 2000/78<sup>1</sup>. Het Hof wordt met name gevraagd of een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt om op het werk elk zichtbaar teken van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, voor werknemers die wegens religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften volgen, directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in de zin van deze richtlijn vormt. Voorts wensen zij te vernemen onder welke voorwaarden het eventuele, indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerde verschil in behandeling als gevolg van een dergelijke regel kan worden gerechtvaardigd en welke elementen in aanmerking moeten worden genomen bij de beoordeling of dat verschil in behandeling passend is.

<sup>1</sup>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).

In dit arrest van de Grote kamer preciseert het Hof met name onder welke voorwaarden een verschil in behandeling dat indirect gebaseerd is op religie of overtuiging en het gevolg is van een dergelijke interne regel, kan worden gerechtvaardigd.

### **Beoordeling door het Hof**

In het kader van zaak C-804/18 onderzoekt het Hof in de eerste plaats of een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt om op het werk enig zichtbaar teken van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, voor werknemers die wegens religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften volgen, een bij richtlijn 2000/78<sup>2</sup> verboden directe discriminatie op grond van religie of overtuiging vormt.

Dienaangaande merkt het Hof op dat het dragen van tekens of kleding om een godsdienst te belijden of een overtuiging tot uitdrukking te brengen, onder de „vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst valt<sup>3</sup>. Voor de toepassing van richtlijn 2000/78 moeten de termen „godsdienst” en „overtuiging” bovendien worden gezien als twee kanten van een en dezelfde discriminatiegrond.

Voorts herinnert het Hof aan zijn rechtspraak dat een dergelijke regel geen directe discriminatie oplevert wanneer deze zonder onderscheid voor alle uitingen van die overtuigingen geldt en alle werknemers van de onderneming op dezelfde wijze behandelt door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze met name te verplichten zich neutraal te kleden, wat het dragen van dergelijke tekens uitsluit. Volgens het Hof wordt aan deze vaststelling niet afgedaan door het feit dat bepaalde werknemers religieuze geboden volgen die hen verplichten bepaalde kleding te dragen. Hoewel een regel als hierboven bedoeld uiteraard in het bijzonder onaangenaam kan zijn voor dergelijke werknemers, doet dit niet af aan de vaststelling dat die regel, die uiting geeft aan een beleid van neutraliteit van de onderneming, in beginsel geen verschil in behandeling van werknemers creëert op basis van een criterium dat onlosmakelijk verbonden is met godsdienst of overtuiging.

In deze zaak lijkt de betrokken regel algemeen en zonder onderscheid te zijn toegepast, aangezien de betrokken werkgever ook heeft geëist dat een werknemer die een religieus kruis droeg, dit teken afdeed. De werknemer heeft hieraan gehoor gegeven. Onder deze omstandigheden stelt het Hof vast dat een regel als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, voor werknemers die wegens religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften opvolgen, geen directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging vormt.

In de tweede plaats onderzoekt het Hof of een indirect verschil in behandeling op grond van religie of overtuiging<sup>4</sup> als gevolg van een dergelijke interne regel kan worden gerechtvaardigd door de wens van de werkgever om een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te voeren ten aanzien van zijn klanten of gebruikers om aan hun legitieme verwachtingen te voldoen. Het Hof oordeelt dat dit het geval kan zijn, maar stelt daaraan wel een aantal voorwaarden.

Allereerst merkt het op dat de wens van een werkgever om in relaties met klanten blijf te geven van een beleid van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze neutraliteit, een legitiem doel kan vormen. Het preciseert echter dat deze wens op zich niet voldoende is om een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling objectief te rechtvaardigen. De rechtvaardiging kan slechts objectief zijn indien er sprake is van een *werkelijke behoefte* van die werkgever. De relevante elementen om vast te stellen of er sprake is van een dergelijke behoefte zijn met name de rechten en de legitieme verwachtingen van de klanten of gebruikers en, wat

---

<sup>2</sup> Artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78.

<sup>3</sup> Deze vrijheid wordt beschermd door artikel 10 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).

<sup>4</sup> In de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78, dat elke indirecte discriminatie, onder meer op basis van godsdienst of overtuiging, verbiedt, tenzij de bepaling of handelwijze waaruit die discriminatie voortvloeit objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

meer specifiek het onderwijs betreft, de wens van de ouders om hun kinderen te omringen met personen die in hun contacten met de kinderen hun religie of overtuiging niet uiten.

Voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dergelijke behoefte, is het van bijzonder belang dat de werkgever het bewijs heeft geleverd dat zijn vrijheid van ondernemerschap<sup>5</sup> zonder zo'n beleid van neutraliteit zou worden aangetast omdat hij daar, gezien de aard of de context van zijn activiteiten, nadelige gevolgen van zou ondervinden.

Vervolgens preciseert het Hof dat dit verschil in behandeling geschikt moet zijn om de goede toepassing van het neutraliteitsbeleid te verzekeren, wat veronderstelt dat het beleid op coherente en systematische wijze wordt toegepast. Ten slotte mag het verbod op het dragen van zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging op het werk niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is gezien de ware omvang en ernst van de nadelige gevolgen die de werkgever met het verbod tracht te vermijden.

In de derde plaats onderzoekt het Hof in het kader van zaak C-341/19 of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging als gevolg van een interne regel van een onderneming die verbiedt om op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, met de bedoeling in die onderneming een beleid van neutraliteit te garanderen, alleen kan worden gerechtvaardigd indien dit verbod voor elke zichtbare uitingvorm van die overtuiging geldt, of ook dan kan worden gerechtvaardigd indien het verbod enkel voor grote, opvallende tekens geldt maar wel coherent en systematisch wordt toegepast.

In dat verband benadrukt het Hof dat een dergelijk beperkt verbod nadeliger kan zijn voor personen van religieuze, levensbeschouwelijke en niet-confessionele stromingen die een groot kledingstuk of teken voorschrijven, zoals een hoofddeksel. Wanneer het criterium van het dragen van grote, opvallende tekens van een overtuiging onlosmakelijk verbonden is met een of meer bepaalde godsdiensten of overtuigingen, heeft het op basis van een dergelijk criterium opgelegde verbod om die tekens te dragen dus tot gevolg dat bepaalde werknemers wegens hun godsdienst of overtuiging minder gunstig worden behandeld dan andere werknemers en dat er dus sprake is van directe discriminatie, die niet kan worden gerechtvaardigd.

Voor het geval dat geen sprake zou zijn van directe discriminatie, merkt het Hof op dat een verschil in behandeling als in het hoofdgeding aan de orde is, indien het bijzonder nadelig is voor personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, indirecte discriminatie vormt die alleen kan worden gerechtvaardigd indien het verbod geldt voor elke zichtbare uitingvorm van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen. Het herinnert er in dit verband aan dat een neutraliteitsbeleid van een onderneming een legitiem doel kan vormen en moet beantwoorden aan een werkelijke behoefte van de onderneming, bijvoorbeeld om sociale conflicten te vermijden en zich neutraal op te stellen tegenover de klanten, wil het een indirect op religie of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling objectief kunnen rechtvaardigen. Een dergelijk neutraliteitsbeleid kan alleen doeltreffend zijn indien bij contacten tussen werknemers en klanten of tussen werknemers onderling geen enkele zichtbare uiting van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging is toegestaan: elk teken – zelfs een klein – ondermijnt de geschiktheid van de maatregel om het beoogde doel te bereiken.

In de vierde plaats stelt het Hof vast dat nationale bepalingen die de godsdienstvrijheid beschermen, als gunstiger bepalingen<sup>6</sup> mogen worden meegewogen bij de beoordeling of een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling passend is. In dit verband herinnert het er allereerst aan dat bij de beoordeling van het passend karakter – in de zin van artikel 2, lid 2, onder b) i), van richtlijn 2000/78 – van de beperking die het gevolg is van een maatregel die bedoeld is om een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te verzekeren, rekening moet worden gehouden met de verschillende rechten en

---

<sup>5</sup> Deze vrijheid wordt erkend in artikel 16 van het Handvest.

<sup>6</sup> In de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78, dat spreekt van bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling dan die van de richtlijn. Dit is bijvoorbeeld het geval bij nationale bepalingen die de rechtvaardiging van een indirect op religie gebaseerd verschil in behandeling aan strengere voorwaarden verbindt dan artikel 2, lid 2, onder b), i), van die richtlijn.

vrijheden in kwestie en dat het de taak van de nationale rechterlijke instanties is om, gelet op alle gegevens van het dossier, rekening te houden met de betrokken belangen en om de beperkingen van de betrokken vrijheden te begrenzen tot het strikt noodzakelijke. Hiermee kan worden verzekerd dat, wanneer verscheidene in de verdragen neergelegde grondrechten en beginselen aan de orde zijn, bij de beoordeling of het evenredigheidsbeginsel in acht is genomen, de vereisten inzake de bescherming van die verschillende rechten en beginselen op elkaar worden afgestemd en een juist evenwicht hiertussen in acht wordt genomen. Voorts stelt het Hof vast dat de Uniewetgever, door in richtlijn 2000/78 niet zelf de noodzakelijke afstemming tot stand te brengen tussen de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst en de legitieme doelstellingen die ter rechtvaardiging van een ongelijke behandeling kunnen worden ingeroepen, maar dit over te laten aan de lidstaten en hun rechterlijke instanties, de mogelijkheid heeft geboden om rekening te houden met de specifieke context van elke lidstaat en om elke lidstaat een beoordelingsmarge te laten in het kader van die afstemming.

---

**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](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

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

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106