

## PERSCOMMUNIQUÉ nr. 167/22

Luxemburg, 13 oktober 2022

Arrest van het Hof in zaak C-344/20 | S.C.R.L. (Kledingstuk met een religieuze connotatie)

### **Een interne regel van een bedrijf die het zichtbaar dragen van religieuze, levensbeschouwelijke of spirituele tekens verbiedt, levert geen directe discriminatie op indien deze algemeen en zonder onderscheid voor alle werknemers geldt**

*Volgens het Hof moeten godsdienst en overtuiging worden beschouwd als een enkele discriminatiegrond omdat anders afbreuk wordt gedaan aan het algemene kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep waarin het Unierecht – en meer bepaald richtlijn 2000/78 – voorziet*

Sinds 2018 loopt er een geschil tussen L.F., een moslima die de Islamitische hoofddoek draagt, en S.C.R.L., een bedrijf dat sociale woningen beheert. Oorzaak van het geschil is dat S.C.R.L. een door L.F. spontaan verstuurd sollicitatie voor een stage niet in aanmerking heeft genomen omdat deze tijdens een gesprek te kennen heeft gegeven haar hoofddoek niet te zullen afnemen, wat het neutraliteitsbeleid van S.C.R.L., dat in haar arbeidsreglement is opgenomen, nochtans vereist.

Enkele weken later heeft L.F. opnieuw een stageplaats bij S.C.R.L. gevraagd en voorgesteld om een ander type hoofdbedekking te dragen, wat haar is geweigerd omdat in de kantoren van S.C.R.L. geen enkel hoofddeksel is toegestaan, of het nu gaat om een pet, een muts of een hoofddoek.

L.F. heeft daarop melding gemaakt van discriminatie bij de voor bestrijding van discriminatie bevoegde onafhankelijke overheidsinstantie in België, en heeft daarna een vordering tot staken ingesteld bij de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel: zij verwijt S.C.R.L. de algemene antidiscriminatiewet te hebben geschonden omdat er als gevolg van directe of indirecte discriminatie op grond van religieuze overtuiging geen stageovereenkomst is gesloten.

De Franstalige arbeidsrechtbank Brussel heeft het Hof gevraagd of de termen „godsdienst of overtuiging” in de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep<sup>1</sup> moeten worden opgevat als twee facetten van hetzelfde beschermde criterium of juist als twee verschillende criteria. Zij wenst ook van het Hof te vernemen of het in het arbeidsreglement van S.C.R.L. opgenomen verbod om een teken of kledingstuk met een religieuze connotatie te dragen directe discriminatie op grond van godsdienst oplevert.

In zijn arrest van heden geeft het Hof aan dat artikel 1 van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de daarin genoemde termen „godsdienst of overtuiging” **een enkele discriminatiegrond** vormen die zowel **godsdienstige** als **levensbeschouwelijke of spirituele overtuigingen** omvat. Het herinnert in dit verband aan zijn rechtspraak dat „godsdienst of overtuiging” als discriminatiegrond **moet worden onderscheiden** van „politieke of andere denkbeelden”.

Onder verwijzing naar met name de arresten G4S Secure Solutions<sup>2</sup> en Wabe en MH Müller Handel<sup>3</sup> merkt het Hof

<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).

<sup>2</sup> Arrest van 14 maart 2017, [C-157/15](#), punten 30 en 32 (zie ook PC [nr. 30/17](#)).

op dat een regel van een arbeidsreglement van een onderneming die werknemers verbiedt om door middel van woorden, kleding of anderszins om het even welke religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging te uiten **geen directe discriminatie** „op grond van godsdienst of overtuiging” in de zin van het Unierecht vormt voor werknemers die hun vrijheid van godsdienst en geweten wensen uit te oefenen door zichtbaar een teken of kledingstuk met een religieuze connotatie te dragen, mits die regel **op algemene en niet-gedifferentieerde wijze** wordt toegepast. Iedereen kan immers hetzij een godsdienst hetzij een religieuze, levensbeschouwelijke of spirituele overtuiging hebben, zodat een dergelijke regel, voor zover die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast, geen verschil in behandeling creëert op grond van een criterium dat onlosmakelijk met godsdienst of overtuiging verbonden is.

Het Hof preciseert dat een interne regel als die van S.C.R.L. wel een **indirect** op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling kan creëren indien vaststaat dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat **personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben, bijzonder worden benadeeld**. De Franstalige arbeidsrechtbank Brussel dient dit na te gaan.

Het voegt daaraan toe dat een verschil in behandeling geen indirecte discriminatie oplevert indien het objectief wordt gerechtvaardigd door een **legitiem doel** en de middelen die worden gebruikt om dat doel te bereiken **passend en noodzakelijk** zijn. De enkele wens van een werkgever om een neutraliteitsbeleid te voeren vormt weliswaar op zich een legitiem doel, maar is als zodanig **niet voldoende om een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling objectief te rechtvaardigen**. Het bestaan van een objectieve rechtvaardiging kan slechts worden vastgesteld indien er sprake is van een **werkelijke behoefte** van de werkgever. Het staat aan hem staat om deze behoefte aan te tonen.

Het Hof wijst er ten slotte op dat het Unierecht zich er niet tegen verzet dat een nationale rechter bij het afwegen van de uiteenlopende belangen in het kader van de beoordeling van de vraag of er een rechtvaardiging voor indirecte discriminatie bestaat, meer gewicht toekent aan het belang van religie of overtuiging dan aan dat van met name de vrijheid van ondernemerschap, voor zover deze ongelijke weging voortvloeit uit het nationale recht.

De beoordelingsmarge van de lidstaten kan echter niet zover gaan dat zij of de nationale rechterlijke instanties een van de in artikel 1 van de richtlijn limitatief opgesomde discriminatiegronden zouden kunnen opsplitsen in verschillende gronden. Zou dat wel kunnen, dan zou afbreuk worden gedaan aan de bewoordingen, de context en het doel van die grond alsook aan de nuttige werking van het bij het Unierecht ingevoerde algemene kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

**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

Volg ons!



<sup>3</sup> Arrest van 15 juli 2021, [C-804/18 en C-341/19](#), punt 52 (zie ook PC [nr. 128/21](#)).