



## Religieuze discriminatie op de werkvloer

Toepassing van de EU-antidiscriminatiewetgeving

Imane El Morabet

20 januari 2021



Deze opleiding wordt gefinancierd in het kader van het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap" 2014-2020 van de Europese Commissie

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

- Wettelijk kader
- Religieuze kleding en symbolen op het werk
- Religieuze gewetensbezwaren
- Religieuze werkgevers
- Redelijke aanpassingen?

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

- (1) Vrijheid van godsdienst
- (2) Verbod op discriminatie op grond van geloof en/of levensbeschouwing

(1) Vrijheid van godsdienst: Artikel 9 § 1 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (EVRM)

*“1. Een ieder heeft recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst; dit recht omvat tevens de vrijheid om van godsdienst of overtuiging te veranderen, alsmede de vrijheid hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften.”*

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

Artikel 9 EVRM

Essentiële elementen:

- 1) Het recht om een geloofsovertuiging te hebben, niet te hebben en om van godsdienst of overtuiging te veranderen (absoluut en onvoorwaardelijk)
- 2) De vrijheid zijn/haar godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen, alleen of in groep, in het openbaar of privé (niet absoluut)

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

Artikel 1- Doel

*Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van **godsdiens of overtuiging**, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.*

→ **Verbod op discriminatie**

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

Artikel 3- Werkingsfeer

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;
- d) het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

- Notie *geloof/levensbeschouwing* wordt niet gedefinieerd in de tekst van artikel 9 EVRM, Richtlijn 2000/78 of in de rechtspraak.
- Het beschermt zowel religieuze als niet-religieuze meningen en overtuigingen.
- Moet een bepaald niveau van *overtuigingskracht, ernst, samenhang en belang* bereiken.
- Het beschermt het recht om een religie te hebben en deze in privé EN openbaar te manifesteren: *forum internum en forum externum*.

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

Artikel 9 § 2 EVRM

Beperkingsmogelijkheden

*“De vrijheid zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uiting te brengen kan aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die die bij de wet zijn voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.”*

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

Artikel 9 § 2 EVRM

3 voorwaarden

- 1) Beperking is voorzien bij wet (ruim geïnterpreteerd)
- 2) Beperking dient een legitiem doel: het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen;
- 3) Beperking is noodzakelijk in een democratische samenleving (proportionaliteit)

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Wettelijk kader

Richtlijn 2000/78/EG

Discriminatie op grond van geloof is verboden, tenzij dit gerechtvaardigd kan worden:

- Objectieve en redelijke rechtvaardiging: artikel 2 (i)
- Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: artikel 4.1
- Religieuze werkgevers: artikel 4.2

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze kleding en symbolen op het werk

*ECHR Eweida e.a. t. VK (2013): Mevr. Eweida*

Tijdelijk ontslag van werknemster van British Airways omdat zij weigerde haar christelijke kruis te verbergen, terwijl bepaalde symbolen van andere religies (zoals de tulband en de hijab) wel werden toegestaan.

Schending van artikel 9 EVRM

- Geen eerlijk evenwicht
- Er werd te veel belang gehecht aan de wens van het bedrijf om een bepaald commercieel imago te hebben.
- Het kruis was "discreet" en er was geen bewijs van enige negatieve invloed van het dragen van dergelijke symbolen op het merk of het imago van de werkgever.

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze kleding en symbolen op het werk

*ECHR Eweida e.a. t. VK (2013): Mevr. Chaplin*

Een verpleegster in een openbaar ziekenhuis moest haar hanger met kruis uit veiligheidsoverwegingen verwijderen.

Geen schending van artikel 9 EVRM:

- Belang voor de werknemer om de mogelijkheid te hebben om haar religie te manifesteren door het dragen van een zichtbaar kruis
- De bescherming van de volksgezondheid en de veiligheid in het ziekenhuis is van groter belang
- Ruime beoordelingsmarge

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze kleding en symbolen op het werk

*EHRM Ebrahimian t. Frankrijk (2015)*

Moslina werkte als maatschappelijk werkster in de psychiatrische dienst van een Frans openbaar ziekenhuis. Ze werd gevraagd haar hoofddoek af te doen, maar weigerde. Haar arbeidsovereenkomst werd hierdoor niet verlengd.

Geen schending van artikel 9 EVRM:

- Het garanderen van strikte religieuze neutraliteit om de rechten en belangen van de gebruikers van openbare diensten te vrijwaren is een legitiem doel.
- Respect voor de geloofsovertuiging en de spirituele oriëntatie van de gebruikers.
- Het principe van secularisme-neutraliteit krijgt meer gewicht
- Ruime beoordelingsmarge

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze kleding en symbolen op het werk

*HvJ Achbita en Bougnaoui (2017)*

Een receptioniste werkt in een private bewakingsfirma en werd ontslagen omdat ze 3 jaar na haar aanwerving besloot een hijab te dragen. De werkgever verwees naar een algemeen neutraliteitsbeleid dat alle zichtbare tekenen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen verbiedt.

Een ingenieur bij een Franse informaticabedrijf droeg een hijab op het werk, maar kreeg van haar werkgever te horen dat ze deze moest verwijderen tijdens een bezoek aan een klant nadat het personeel van de klant had geklaagd over haar uiterlijk. Ze weigerde, waardoor ze ontslagen werd.

## **Religieuze discriminatie op de werkvloer**

### **Religieuze kleding en symbolen op het werk**

HvJ Achbita (2017)

- Indirect onderscheid
- Een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit= legitiem doel → vrijheid van ondernemen (artikel 16 Handvest)
- Onder bepaalde voorwaarden:
  - visueel contact met klanten;
  - coherente and systematische manier ;
  - toewijzing van een andere functie, zonder visueel contact met de klanten is niet mogelijk.

## **Religieuze discriminatie op de werkvloer**

### **Religieuze kleding en symbolen op het werk**

HvJ Bougnaoui (2017)

- Geen interne regel
- Direct onderscheid op basis van geloof
- Wezenlijke en bepalende beroepsvereisten?
- Bereidheid om rekening te houden met de discriminatoire wensen van een klant geen rechtvaardiging (cf. Feryn)



## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze Gewetensbezwaren

*EHRM Grimmark t. Zweden en Steen t. Zweden (2020)*

Gezondheidswerkers weigeren deel te nemen aan uitvoering abortussen en zijn daarom niet aangenomen als vroedvrouwen.

Geen schending van artikel 9 EVRM:

- Een positieve verplichting van de Staten met betrekking tot de gezondheidszorg
- Taken van vroedvrouwen
- Goed evenwicht tussen de verschillende botsende belangen.

*Cf. EHRM Ladele t. VK en Mcfarlane t. UK (2013)*

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze werkgevers

Artikel 4.2: Wezenlijke beroepsvereisten

*De lidstaten kunnen op het moment van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale wetgeving handhaven of voorzien in toekomstige wetgeving waarin op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken worden opgenomen, die bepaalt, dat in het geval van kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties een verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie vormt indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dit verschil in behandeling wordt toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht, en mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.*

*Mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze richtlijn derhalve het recht van kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, onverlet om, handelend in overeenstemming met de nationale grondwettelijke en wettelijke bepalingen, van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.*

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze werkgevers

- Uitzondering voor kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd;
- Geloof of levensbeschouwing is een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste;
- Verplichting voor werknemers om zich ter goede trouw en loyaal aan de grondslag van de organisatie te gedragen.

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze werkgevers

*HvJ Egenberger (2016) en IR (2017)*

Egenberger: Niet-confessionele sollicitant werd niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek voor een tijdelijke baan van 18 maanden ten behoeve van een project in het kader van de opstelling van een rapport over raciale discriminatie. Sollicitanten dienden in hun CV te vermelden tot welke geloofsgemeenschap zij behoren. De functie werd ingevuld door een kandidaat die evangelische christen is.

IR: Een man die leiding gaf aan een van de klinieken van de Rooms-katholieke kerk werd ontslagen omdat hij was gescheiden en hertrouwd, zonder nietigverklaring van het eerste huwelijk. Zijn tweede huwelijk werd ongeldig bevonden onder het canonieke recht en dus een schending van zijn loyaliteitsverplichtingen aan zijn katholieke werkgever volgens de regels van de aartsbisschop van Keulen.

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Religieuze werkgevers

- Religieuze werkgevers hebben de autonomie om te beslissen over de aanwervingscriteria (ook ontslag) met betrekking tot de religieuze grondslag. De vereisten zijn echter onderworpen aan een volledige rechterlijke toetsing.
- De nationale autoriteiten moeten de toepasselijke wetgeving in overeenstemming met de richtlijnen interpreteren. Indien zij daartoe niet in staat zijn, moeten zij zo nodig de nationale bepaling - met inbegrip van de door de religieuze werkgevers vastgestelde bepalingen - buiten toepassing laten.
- De door de werkgever gestelde eisen moeten worden gecontroleerd om na te gaan of er objectief gezien een rechtstreeks verband bestaat tussen de door de werkgever gestelde beroepseisen en de betrokken activiteit. Dit kan het gevolg zijn van de aard van de activiteit of de context waarin deze wordt uitgeoefend.

## Religieuze discriminatie op de werkvloer

### Redelijke aanpassingen?

- Artikel 5 Richtlijn 2000/78: enkel voor handicap
- Redelijke aanpassingen op grond van geloof/levensbeschouwing is geen verplichting
- HvJ Achbita: "Biedt een functie aan zonder visueel contact met klanten in plaats van een ontslag"

**Dank u voor uw aandacht!**

