



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

**PERSCOMMUNIQUÉ nr. 54/16**

Luxemburg, 31 mei 2016

Conclusie van de advocaat-generaal in zaak C-157/15  
Samira Achbita en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor  
racismebestrijding / G4S Secure Solutions NV

## **Volgens advocaat-generaal Kokott kan een hoofddoekverbod in ondernemingen toelaatbaar zijn**

*Indien het verbod gebaseerd is op een algemeen bedrijfsreglement op grond waarvan zichtbare politieke, filosofische en religieuze tekenen op het werk niet toegestaan zijn, kan dit verbod gerechtvaardigd zijn door het streven het door de werkgever gevoerde legitieme beleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit te handhaven*

Samira Achbita, die moslima is, werkte als receptioniste bij de Belgische firma G4S Secure Solutions, die naast bewakings- en beveiligingsdiensten ook receptiediensten verricht. Toen zij, na drie jaar bij de onderneming werkzaam te zijn geweest, het recht opeiste voortaan met een islamitische hoofddoek op het werk te verschijnen, werd zij ontslagen omdat het bij G4S verboden is zichtbare religieuze, politieke en filosofische tekenen te dragen. Zij heeft bij Belgische rechterlijke instanties een vordering tot schadevergoeding tegen G4S ingesteld. Daarbij werd zij ondersteund door het Belgische Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Haar vordering is in eerste en in tweede aanleg afgewezen. Het Belgische Hof van Cassatie, waarvoor het geding thans aanhangig is, verzoekt het Hof van Justitie in dit verband om het Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging toe te lichten.<sup>1</sup>

Advocaat-generaal Juliane Kokott huldigt in haar conclusie van heden de opvatting dat er **geen sprake is van directe discriminatie** op grond van godsdienst wanneer het een werkneemster die moslima is, wordt verboden op het werk een islamitische hoofddoek te dragen, voor zover dit verbod gebaseerd is op een algemeen bedrijfsreglement dat ertoe strekt zichtbare politieke, filosofische en religieuze tekenen op het werk te verbieden, en dit verbod niet berust op stereotypen of vooroordelen tegenover een of meer specifieke godsdiensten dan wel tegenover religieuze overtuigingen in het algemeen. In een dergelijk geval is namelijk geen sprake van een ongunstigere behandeling *op grond van godsdienst*.

Het litigieuze verbod kan wel **indirecte discriminatie** op grond van godsdienst opleveren.<sup>2</sup> Deze discriminatie **kan echter gerechtvaardigd zijn**<sup>3</sup> door het streven een door de werkgever in het betrokken bedrijf gevoerd legitiem<sup>4</sup> beleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit te handhaven, mits daarbij het evenredigheidsbeginsel in acht wordt genomen.

In een geval als het onderhavige is de **evenredigheidstoets** een delicate kwestie, waarbij het Hof de nationale instanties – met name de nationale rechterlijke instanties – enige beoordelingsmarge dient te laten, die deze instanties ten volle kunnen benutten mits zij strikt voldoen aan de vereisten die uit het Unierecht voortvloeien. **Uiteindelijk staat** het dan ook aan het **Belgische Hof van**

<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). Ter vereenvoudiging wordt hierna enkel gesproken van „discriminatie op grond van godsdienst”.

<sup>2</sup> De desbetreffende regeling kan immers de facto personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging – in casu werkneemsters die moslima zijn – bijzonder benadelen in vergelijking met andere werknemers.

<sup>3</sup> Als wezenlijk, bepalend en legitiem beroepsvereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van de richtlijn.

<sup>4</sup> Het neutraliteitsbeleid dat hier aan de orde is, blijft binnen de grenzen van de aan ondernemers toekomende beoordelingsmarge. Bij G4S is dit beleid zonder meer geboden, niet alleen wegens de verscheidenheid van haar klanten, maar ook wegens de bijzondere aard van de activiteiten die door haar personeel worden uitgevoerd. Daarbij worden voortdurend face-to-facecontacten met buitenstaanders onderhouden, en deze activiteiten zijn voor het imago van G4S zelf, maar met name ook voor het imago van haar klanten tegenover het publiek bepalend.

**Cassatie** om in casu, rekening houdend met alle relevante omstandigheden van het specifieke geval (met name de grootte van het religieuze teken en de mate waarin het opvalt, de aard van de activiteiten van Achbita en de context waarin zij deze activiteiten moet uitvoeren) en met de nationale identiteit van België, een billijk evenwicht tot stand te brengen tussen de tegenstrijdige belangen die in geding zijn.

Volgens advocaat-generaal Kokott kan er evenwel in beginsel geen twijfel over bestaan dat het litigieuze verbod **geschikt** is om het door G4S nagestreefde legitieme doel van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit te bereiken. Het verbod blijkt eveneens **noodzakelijk** te zijn voor de uitvoering van dit ondernemingsbeleid. In de procedure voor het Hof zijn geen minder ingrijpende en desondanks even geschikte alternatieven aan het licht gekomen.

Wat ten slotte de **evenredigheid in engere zin** betreft, valt er volgens advocaat-generaal Kokott veel voor te zeggen dat het litigieuze verbod de gerechtvaardigde belangen van de betrokken werknemers niet excessief aantast en bijgevolg als evenredig dient te worden aangemerkt.

Godsdienst is voor veel mensen een belangrijk onderdeel van hun persoonlijke identiteit, en de vrijheid van godsdienst is een van de fundamenteën van een democratische samenleving.

Een werknemer kan zijn geslacht, huidskleur, etnische afstamming, seksuele geaardheid, leeftijd of handicap niet als het ware aan de haak hangen zodra hij de lokalen van zijn werkgever betreedt, maar er kan van hem wel een zekere terughoudendheid worden verlangd ten aanzien van zijn godsdienstbeleving op het werk, of het nu gaat om religieuze praktijken, religieus geïnspireerde gedragingen of – zoals in casu – de kleding van die werknemer. De mate van terughoudendheid die van een werknemer kan worden verlangd, hangt af van een algemene beoordeling van alle relevante omstandigheden van het individuele geval.

---

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