



# Jurisprudentie

Zaak C-148/22

**OP**  
**tegen**  
**Gemeente Ans**

(verzoek om een prejudiciële beslissing, ingediend door de tribunal du travail de Liège)

**Arrest van het Hof (Grote kamer) van 28 november 2023**

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep – Verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging – Publieke sector – Arbeidsreglement van een overheidsdienst waarin is bepaald dat er op het werk geen zichtbare levensbeschouwelijke of religieuze tekens mogen worden gedragen – Islamitische hoofddoek – Vereiste van neutraliteit in het contact met het publiek, de hiërarchisch meerderen en de collega's”

1. *Sociale politiek – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Richtlijn 2000/78 – Werkingssfeer – Werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden – Begrip – Interne regel van een gemeentebestuur die de personeelsleden van dat gemeentebestuur verbiedt om op het werk zichtbare tekens te dragen waaruit enigerlei overtuiging blijkt – Daaronder begrepen [Richtlijn 2000/78 van de Raad, art. 3, lid 1, c)]*

(zie punt 23)

2. *Sociale politiek – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Richtlijn 2000/78 – Verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging – Interne regel van een gemeentebestuur die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze de personeelsleden van dat gemeentebestuur verbiedt om op het werk zichtbare tekens te dragen waaruit enigerlei overtuiging blijkt – Geen directe discriminatie – Mogelijke indirecte discriminatie – Rechtvaardiging op grond van het nastreven van een legitiem doel – Wens van de werkgever om een beleid van exclusieve neutraliteit op het werk te voeren – Eerbiediging van het evenredigheidsbeginsel – Verificatie door de nationale rechterlijke instantie (Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, art. 10 en 21; richtlijn 2000/78 van de Raad, art. 2, lid 2)*

(zie punten 25, 27-30, 32-41 en dictum)

## Samenvatting

OP vervult sinds 11 oktober 2016 de functie van „bureauchef” bij de gemeente Ans (België). In het kader van die functie heeft zij weinig contact met de gebruikers van de openbare dienst.

Op 8 februari 2021 heeft zij toestemming gevraagd om op haar werkplek een hoofddoek te mogen dragen. Dit verzoek werd voorlopig afgewezen door haar werkgever.

Vervolgens heeft de gemeenteraad het arbeidsreglement van de gemeente Ans gewijzigd en daarin een verplichting tot „exclusieve neutraliteit” op het werk opgenomen, die moet worden begrepen als een verbod voor alle werknemers van de gemeente om op het werk enig zichtbaar teken te dragen waaruit met name hun religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging kan blijken, ongeacht of zij al dan niet in contact komen met het publiek.

Aangezien OP van mening was slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van haar godsdienst heeft zij een stakingsvordering ingesteld bij de tribunal du travail de Liège (arbeidsrechtbank Luik, België).

Volgens die rechterlijke instantie vormt het verbod op het dragen van de islamitische hoofddoek dat aan OP door haar werkgever op grond van het arbeidsreglement is opgelegd een ongelijke behandeling die neerkomt op discriminatie in de zin van richtlijn 2000/78<sup>1</sup>. Aangezien zij twijfelt of de betreffende bepaling uit het arbeidsreglement verenigbaar is met die richtlijn; is door die rechterlijke instantie aan het Hof een prejudiciële beslissing gevraagd.

De Grote kamer van het Hof heeft voor recht verklaard dat een interne regel van een gemeentebestuur die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze de personeelsleden van dat gemeentebestuur verbiedt om op het werk zichtbare tekens te dragen waaruit met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen blijken, kan worden gerechtvaardigd door de wens van het gemeentebestuur om een volkomen neutrale overheidsomgeving tot stand te brengen, mits die regel geschikt, noodzakelijk en evenredig is in het licht van die context en gelet op de verschillende rechten en belangen die in het geding zijn.

### *Beoordeling door het Hof*

Na op basis van de door de verwijzende rechter verschaft feitelijke gegevens directe discriminatie te hebben uitgesloten, herinnert het Hof eraan dat een interne regel van een werkgever, zoals de regel in het hoofdgeding, een verschil in behandeling kan creëren dat indirect gebaseerd is op godsdienst of overtuiging in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78, indien vaststaat dat de in die regel opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben, bijzonder worden benadeeld.

Een dergelijk verschil in behandeling vormt echter geen indirecte discriminatie indien dat verschil overeenkomstig artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In de eerste plaats kan een bepaling in een arbeidsreglement van een overheidsdienst zoals de bepaling die in casu aan de orde is, volgens het Hof worden geacht een legitiem doel na te streven in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78.

<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).

Bij gebrek aan consensus op het niveau van de Europese Unie moet elke lidstaat – in voorkomend geval met inbegrip van de lagere overheden binnen de hun toegekende bevoegdheden – namelijk over een beoordelingsmarge beschikken bij het vormgeven van de neutraliteit van de openbare dienst die die lidstaat op het werk wil bevorderen. Die beoordelingsmarge zorgt ervoor dat de lidstaten en die lagere overheden rekening kunnen houden met de specifieke eigen context, gezien hun diverse benaderingen wat betreft de plaats die zij binnen hun staat willen toekennen aan godsdienst of levensbeschouwelijke overtuigingen in de publieke sector. Het staat echter aan de nationale rechter en de Unierechter om na te gaan of de genomen nationale, regionale of lokale maatregelen in beginsel gerechtvaardigd en evenredig zijn.

In de tweede plaats stelt het Hof vast dat de bepaling van het arbeidsreglement geschikt moet zijn om de goede toepassing van het door de werkgever nagestreefde doel te verzekeren. In dat verband staat het aan de verwijzende rechter om allereerst na te gaan of de gemeente Ans het doel van „exclusieve neutraliteit” daadwerkelijk coherent en systematisch nastreeft ten aanzien van alle werknemers.

Vervolgens benadrukt het Hof dat het legitieme doel om een volkomen neutrale overheidsomgeving te verzekeren door middel van een beleid van „exclusieve neutraliteit” alleen doeltreffend kan worden nagestreefd indien bij contacten tussen werknemers en gebruikers van de openbare dienst of tussen werknemers onderling geen enkele zichtbare uiting van met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen is toegestaan. Elk teken – zelfs een klein – ondermijnt immers de geschiktheid van de maatregel om het vermeende doel te bereiken en daarmee de coherentie van dat beleid.

Ten slotte moet de verwijzende rechter in het licht van alle kenmerken van de context waarin die regel werd vastgesteld, de in het geding zijnde belangen tegen elkaar afwegen, rekening houdend met ten eerste de betrokken grondrechten en beginselen, en ten tweede het neutraliteitsbeginsel, dat tot doel heeft dat de gebruikers en het personeel van de overheidsdienst zich bewegen in een overheidsomgeving zonder zichtbare uitingen van met name levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen.