
Hoed af voor de werkgever. Maar ook een hoofddoek?

De Standaard 17-18 juni

Group4 Securicor, zo werd onlangs in de pers meegedeeld, ontsloeg een werkneemster omdat zij weigerde haar hoofddoek af te doen tijdens de werkuren. Een vakbond en het Centrum voor Gelijke Kansen overwegen juridische stappen. Terecht?

Hieronder wordt, kort en bondig, een strikt juridisch antwoord gegeven op twee vragen:

- mag een werkgever het dragen van een hoofddoek verbieden?
- kan hij een werknemer rechtmatig ontslaan wegens de weigering een hoofddoek af te doen?

Iets anders is wat vanuit ideologische, maatschappelijke, beleidsmatige of opportuniteitsverzoeken aangewezen is.

Verbod

Werknemers werken onder het gezag van de werkgever. Via het arbeidsreglement, andere reglementen en bevelen kunnen orders worden gegeven en verboden worden opgelegd. Die moeten door de werknemers worden opgevolgd en nageleefd in de mate dat zij niet strijdig zijn met de wet of algemene rechtsbeginselen.

En hier treden de onvermijdelijke beoordelingsverschillen naar voren: sommigen zullen het verbod van het dragen van een hoofddoek als strijdig met de godsdienstvrijheid, een gebrek aan (het wettelijk opgelegde^[1]) respect beschouwen, een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer, een uiting van racisme of een vorm van discriminatie (op grond van godsdienst of geslacht). Hoe in een concrete situatie zal worden geoordeeld, kan niet worden voorspeld. Het spreekt echter vanzelf dat een legitiem motief voor het verbod, de wettigheid ervan ten goede komt: veiligheids- en neutraliteitsbeoordelingen die aangewezen zijn door de aard van de onderneming, liggen voor de hand, maar ook commerciële verzoeken zijn niet per definitie onwettig.

Ontslag

Een werkneemster wegens dringende reden ontslaan omdat zij een hoofddoek draagt, kan enkel als (1) zij daarmee een wettig en duidelijk verbod overtreedt en (2) die overtreding voldoende zwaarwichtig is voor een ontslag op staande voet. Er zal dus een goede reden moeten zijn voor het verbod en een flagrante overtreding daarvan.

Het ontslag van een arbeidster omwille van het dragen van een hoofddoek, is geen willekeurig ontslag: het ontslag houdt verband met haar gedrag.

Of ontslag van een werkneemster wegens het dragen van een hoofddoek een vorm van misbruik van het recht te ontslaan kan zijn en dus aanleiding kan geven tot een schadevergoeding, wordt mee bepaald door het belang dat de werkgever heeft bij het niet-dragen van een hoofddoek (geen of weinig dan wel een groot belang?), de achterliggende motieven van zijn ontslag om die reden (is het ontslag al dan niet bedoeld om te kwetsen, is het een uiting van rassenhaat, religieuze of geslachtsdiscriminatie?) en de wijze waarop het ontslag gebeurt (wordt de ontslagene respectvol behandeld?).

^[1] Art. 16 Arbeidsovereenkomstenwet. Zie www.sociaalcompendium.be.

Er zijn dus wel krijtlijnen. Maar binnen de lijntjes kleuren is niet altijd eenvoudig.

Zijn er precedentes? Er is één arrest bekend waarin werd beslist dat een sollicitante mocht weigeren een aangeboden betrekking te aanvaarden waarin het dragen van een hoofddoek verboden was en één vonnis dat een werkneemster het recht toekent een dienstbetrekking te weigeren omwille van een dergelijk verbod^[2]. Beide uitspraken roepen in essentie de godsdienstvrijheid in. Beide hebben betrekking op de werkloosheidsverzekering, waar de zaken toch wel wat anders liggen. Het verbod zelf werd inderdaad in die uitspraken niet in vraag gesteld.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

^[2] Arbh. Antwerpen 3 juni 2004, *NjW* 2004, 881, noot R.TORFS en Arbrb. Hasselt 1 maart 1995, *Soc. Kron.* 1996, 409, noot M. PALUMBO en C. RADERMECKER. Zie www.sociaalcompendium.be.