

**ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN  
TWEDE KAMER  
27 APRIL 2010**

INZAKE:

A. Samira, bediende, wonende te (...), Birmingham, UK, doch keuze van woonst doende bij het (...), hierna vermeld.

EISENDE PARTIJ: ter zitting vertegenwoordigd door de heer E. Massé, afgevaardigde van het A.C.L.V.B., met zetel te 9000 Gent, Koning Albertlaan 95.

TEGEN:

G. NV, met maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, (...).

VERWERENDE PARTIJ: hebbende als raadslieden Mr. P. Smedts en Mr. I. Verhelst, advocaten te 2600 Berchem, Generaal Lemanstraat 74, ter zitting vertegenwoordigd door Mr. I. Verhelst.

EN

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING, openbare instelling onafhankelijk in de uitvoering van zijn opdrachten overeenkomstig de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, met zetel te 1000 Brussel, Koningsstraat 138.

VRIJWILLIG TUSSENKOMENDE PARTIJ: ter zitting vertegenwoordigd door Mr. C. Bayart en Mr. I. Bosmans, advocaten te 2600 Berchem, Uitbreidingstraat 80.

VERLEENT DE RECHTBANK HET VOLGENDE VONNIS:

Gelet op de stukken van het geding, gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en vermeld op de inventaris ervan, o.m.:

- de originele inleidende dagvaarding van het ambt van gerechtsdeurwaarder D. Lamote met standplaats te Brussel van 26.4.2007.
- de beschikking ingevolge art. 747 § 2 Ger. W. van 12.1.2009.
- de conclusie van verwerende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 14.4.2009.
- de conclusie van eisende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 26.6.2009.
- het verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst, neergelegd ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 3.8.2009.
- de aanvullende conclusie van verwerende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 18.9.2009.
- de wijzigende beschikking ingevolge art. 747 § 2 Ger. W. van 5.10.2009.
- de aanvullende en syntheseconclusie van eisende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 16.10.2009.
- de conclusie van vrijwillig tussenkomende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 16.10.2009.
- de aanvullende en syntheseconclusie conclusie van eisende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 19.10.2009.
- de tweede aanvullende en syntheseconclusie van verwerende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 13.11.2009.
- de conclusie van eisende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 27.11.2009.
- de conclusie van vrijwillig tussenkomende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 27.11.2009.
- de syntheseconclusie van eisende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 30.11.2009.
- de syntheseconclusie van verwerende partij, ontvangen ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 17.12.2009.
- het schriftelijk advies van het Openbaar Ministerie, neergelegd ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 16.2.2010.
- de replieknota van vrijwillig tussenkomende partij, neergelegd ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen op 16.3.2010.

- het proces-verbaal van de openbare terechtzittingen.

\* \* \*

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, waarvan de voorschriften werden nageleefd.

Het debat werd voorafgegaan door een poging tot minnelijke schikking overeenkomstig art. 734 Ger.W., doch partijen kwamen niet tot een verzoening.

Gehoord de partijen in hun middelen en gezegden ter openbare zitting van 19.1.2010.

\* \* \*

## I. VORDERING EN VORDERING IN TUSSENKOMST

Met inleidende dagvaarding van 26 april 2007 vorderde mevrouw Samira A. de veroordeling van de NV G., - hierna verder kortweg de NV G. genoemd - , tot betaling van volgende bedragen:

- € 13 220,90 bruto ten titel van forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon wegens schending van de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003,
- € 12 500,00 ten titel van schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, bedragen te vermeerderen de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Verder vorderde mevrouw A. de veroordeling van de NV G. tot de kosten van het geding en het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling.

\* \* \*

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie op 3 augustus 2009, kwam het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding vrijwillig tussen in onderhavige procedure en vorderde zij de vordering van mevrouw A. ontvankelijk en gegrond te verklaren.

\* \* \*

Na kennisname van de eerste conclusies van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding wijzigde mevrouw A. haar vordering in die zin dat zij in hoofdorde een schadevergoeding vordert wegens misbruik van ontslagrecht en in ondergeschikte orde een schadevergoeding in toepassing van artikel 21 van de Antidiscriminatiewet van 2003.

De uiteindelijke vordering van mevrouw A., zoals geformuleerd in syntheseconclusies, ontvangen ter griffie op 30 november 2009, strekt er toe:

- de vordering van de tussenkomende partij, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, ontvankelijk en gegrond te verklaren;
- de NV G. - in hoofdorde - te veroordelen tot betaling van € 13 220,90 ten titel van schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht
- de NV G. - in ondergeschikte orde - te veroordelen tot betaling van € 13 220,90 bruto ten titel van forfaitaire schadevergoeding wegens schending van de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003, te vermeerderen met de wettelijke en met de gerechtelijke intresten en met de kosten van het geding, aan de zijde van mevrouw A. begroot op € 114,71 dagvaardingskosten;
- in ondergeschikte orde, aan de NV G. in toepassing van artikel 877 Ger.W. de voorlegging te bevelen van de correspondentie met haar cliënte A. C. omtrent de zaak van mevrouw A. en omtrent de beslissing om het verbod op uitingen van geloof op te leggen.

## II. FEITEN

De NV G. is een onderneming die naast bewakings- en beveiligingsdiensten ook receptie- en onthaaldiensten aanbiedt aan haar cliënteel.

Mevrouw A. is op 12 februari 2003 als receptioniste in dienst getreden van de NV G. ingevolge een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde duur. (Zie stuk 1 dossier mevrouw A.)

Zij was aanvankelijk werkzaam bij A.G. en werd nadien ingezet bij andere klanten van de NV G., waaronder A.C. te Wilrijk, waar zij vanaf mei 2004 tot aan haar ontslag op 12 juni 2006 als receptioniste samen met een collega het onthaal verzekerde.

Het staat niet ter discussie dat mevrouw A., die het Islamitisch geloof belijdt, haar werkzaamheden uitoefende in vrij te kiezen kledij en dat zij naar het werk kwam met een Islamitische hoofddoek die zij afnam vooraleer zij haar werkzaamheden aanvatte.

In april 2006 gaf mevrouw A. aan haar hiërarchische overste te kennen dat zij het voornemen had om voortaan ook tijdens de werkuren een hoofddoek te dragen om redenen eigen aan haar geloofsovertuiging.

Mevrouw A. houdt voor dat haar dit tijdens een gesprek op 10 april 2006 werd toegestaan, wat door de NV G. wordt betwist.

De NV G. stelt in dit verband dat op 3 april 2006 een eerste gesprek plaatsvond over het voornemen om een hoofddoek te dragen tussen mevrouw A. en de heer L. P; District Manager, die zou hebben meegedeeld dat hij zich dienaangaande zou informeren.

Wat niet wordt betwist is dat mevrouw A. op 18 april 2006 werd ontboden op de hoofdzetel van de NV G., waar haar door de heer S. G., National Human Resources Manager, in aanwezigheid van de heer P. S., Operations Manager, werd meegedeeld dat het dragen van een hoofddoek niet zou worden getolereerd, om reden dat het dragen van zichtbaar politieke, filosofische, of religieus kenmerkende tekens indruist tegen de neutraliteit waarnaar de NV G. streeft, zowel intern binnen de onderneming als extern naar de klanten.

Vanaf 21 april 2006 was mevrouw A. arbeidsongeschikt wegens ziekte voor een voorziene duur tot en met 14 mei 2006.

Tijdens een volgend gesprek dat plaatsvond tussen mevrouw A. en de heren G. en S. voornoemd op 28 april 2006 werd aan mevrouw A. meegedeeld dat het dragen van een uniform voor de functie van receptioniste op de werf bij A.C. voortaan verplicht zou worden.

Met een brief van 2 mei 2006 werd de inhoud van dit gesprek door de heer G. als volgt bevestigd:

"Wij bevestigen u bij deze ons onderhoud d.d. 28 april in onze gebouwen te Wilrijk in aanwezigheid van Dhr. P. S., Operations Manager.

Voortaan zal op de werf waar u tewerkgesteld bent (A.C.) het dragen van het uniform voor de functie van receptioniste verplicht worden.

Wij herinneren er aan dat de uniformdracht aan strikte voorwaarden en regels wordt onderworpen en dat hieromtrent geen uitzonderingen kunnen geduld worden.

Wij adviseren u contact op te nemen, voor uw werkhervatting, met Dhr V. d. V., om de nodige uniformstukken te bekomen.

Wij wensen u tevens een spoedig herstel en verblijven inmiddels.

(zie stuk 3 dossier mevrouw A.)

Een gelijkaardige mededeling werd herhaald op 9 mei 2006. (Zie stuk 4 dossier mevrouw A.)

Met een e-mailbericht van 12 mei 2006 richtte het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding zich tot de NV G. met de mededeling dat zij door mevrouw A. werd gecontacteerd en werd verzocht om overleg te plegen over het dossier. (Zie stuk 6bis dossier NV G.)

Met een brief van dezelfde datum gaf mevrouw A. aan de NV G. te kennen dat zij op maandag 15 mei 2006 het werk zou aanvatten met een hoofddoek. (zie stuk 5 dossier mevrouw A.)

Diezelfde namiddag kreeg mevrouw A. telefonisch bericht van haar directe overste, de heer V. d. V., Field Supervisor, dat zij vanaf 15 mei 2006 tot nader bericht niet op het werk diende te verschijnen.

Op maandag 15 mei 2006 meldde mevrouw A. zich op het werk aan en werd haar een brief overhandigd door de heer G. met volgende inhoud:

Wij bevestigen bij deze ons gesprek d.d. 15.5.2006 tijdens dewelke er nogmaals werd gedrukt op een stipte naleving van de dresscode binnen onze organisatie. Zolang u hierop geen gevolg wenst te geven brengt u zichzelf in de onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te kunnen uitvoeren en dienden wij derhalve te beschouwen dat dit ons vrijstelt van enige verplichting inzake verloning.

Werkhervatting kan vanaf het ogenblik dat u stipt onze instructies met betrekking tot bovenvermelde issue zal volgen.

Gelieve ons daarom te bevestigen wat uw intenties hier omtrent zijn.

...”

(zie stuk 6 dossier mevrouw A.)

Met een aangetekende brief van dezelfde dag betwistte het A.. de beslissing van de NV G. en werd gevraagd om in de overeengekomen of een andere functie het werk te kunnen hervatten. (Zie stuk 7 dossier mevrouw A.)

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding stuurde op 19 mei 2006 een brief aan de NV G. over de genomen maatregel. (Zie stuk 8 dossier mevrouw A.)

Met een brief van 31 mei 2006 handhaafde de NV G. haar stelling ten aanzien van de vakorganisatie en bevestigde zij een afspraak om de zaak te bespreken op 12 juni 2006, waarbij werd verwezen naar het algemeen neutraliteitsbeginsel, een recente aanpassing van het arbeidsreglement en werkinstructies met betrekking tot de dresscode. (Zie stuk 10 dossier mevrouw A.)

Inmiddels werd op 29 mei 2006 door de Ondernemingsraad van de NV G. een voorstel van aanpassing van het arbeidsreglement goedgekeurd aangaande de toevoeging van volgende clausule:

"De werknemers leven nauwgezet en op onvoorwaardelijke wijze de voorschriften na die van kracht zijn binnen de maatschappij betreffende de beroepskleding.

De werknemers die een functie bekleden die het dragen van een uniform vereist, zullen de kledij dragen door de werkgever ter beschikking gesteld.

Het is aan de werknemers verboden om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daar uit voortvloeit te manifesteren."

( Zie stukken 17 en 18 dossier NV G.)

In toepassing van artikel 11, laatste alinea, van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen zou de wijziging van het reglement in werking treden 15 dagen na de datum van het akkoord, hetzij vanaf dinsdag 13 juni 2006.

Op 1 juni 2006 schreef de heer V. d. V. aan mevrouw A. dat hij vernomen had dat zij haar uniform nog niet had opgehaald en werd zij verzocht dringend de bestelde kledij op te halen. (Zie stuk 11 dossier mevrouw A.)

Op 12 juni 2006 vond een overleggesprek plaats tussen de heren G. en S. namens de NV G., de heer M. namens het A. en mevrouw L. namens het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, waarbij mevrouw A. zelf niet aanwezig was.

Elke partij bleef tijdens dit gesprek bij zijn standpunt en aldus kon geen vergelijk worden bereikt.

Diezelfde dag werd mevrouw A. door de NV G. ontslagen mits betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 3 maanden loon. (Zie stuk 12 dossier mevrouw A.)

Met een aangetekende brief van 23 juni 2006 gaf het A. te kennen het ontslag als een directe, minstens indirecte discriminatie op basis van een geloofsovertuiging te beschouwen en werd verzocht om de reïntegratie van mevrouw A., waarbij werd gepreciseerd dat zij bij haar voornemen bleef om een hoofddoek te dragen. (Zie stuk 15 dossier mevrouw A.)

Met een brief van 4 juli 2006 deelde de NV G. mee niet in te gaan op de vraag tot reïntegratie omdat naar haar oordeel ten onrechte de discriminatiewet werd ingeroepen.

Met een verzoekschrift van 22 augustus 2006 maakte mevrouw A. een vordering tot staking aanhangig bij de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, die ertoe strekte:

- het bestaan vast te stellen van discriminatoire daden uitgaande van de NV G. bestaande in de weigering tot uitvoering van de arbeidsovereenkomst met het dragen van een hoofddoek en het ontslag van mevrouw A. op grond van het voornemen een hoofddoek te dragen bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- de staking te bevelen van deze discriminatoire handelingen;
- de NV G. te bevelen het opgelegde bevel gedurende één week aan te plakken in de onderneming op een voor het personeel en publiek goed zichtbare en toegankelijke plaats en het vonnis, of een door uw zetel bepaalde samenvatting ervan, te publiceren in drie Nederlandstalige kranten en ter kennis te brengen aan het persagentschap B. dit onder verbeurte van een dwangsom van € 1 000,00 perdag;
- de NV G. te veroordelen tot de kosten van het geding, aan de zijde van mevrouw A. begroot op nihil.

Ingevolge beschikking van 12 februari 2007 werd zowel de hoofdvordering van mevrouw A. als de tussenvordering van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding door de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank onontvankelijk

verklaard bij gebreke aan belang op grond van de overweging dat er geen kans bestond dat het verweten gedrag zich zou herhalen.

Deze beschikking werd bevestigd ingevolge arrest van het Arbeidshof te Antwerpen van 27 oktober 2008.

Hangende voormelde procedure tot staking ging mevrouw A. op 26 april 2007 over tot dagvaarding ten gronde in onderhavige zaak.

### III BEOORDELING

#### III. A. SCHADEVERGOEDING WEGENS MISBRUIK VAN ONTSLAGRECHT

##### a) Probleemstelling

Uit het relaas van de feiten blijkt dat mevrouw A. op 12 juni 2006 werd ontslagen door de NV G. omdat zij te kennen had gegeven bij haar voornemen te blijven om een hoofddoek te dragen tijdens de werkuren en aldus het verbod om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen niet te zullen naleven.

Mevrouw A. voert aan dat het verbod om uiting te geven aan religieuze overtuigingen in strijd is met de antidiscriminatiewetgeving en dat een ontslag dat werd doorgevoerd op discriminerende gronden een fout impliceert bij de uitoefening van het ontslagrecht.

Om deze reden meent mevrouw A. aanspraak te kunnen maken op de betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht gelijk aan 6 maanden loon.

Voor een goed begrip lijkt het aangewezen vooreerst een aantal principes met betrekking tot het misbruik van ontslagrecht in herinnering te brengen:

Het beginsel van het rechtsmisbruik, dat ontstaan is in het burgerlijk recht, vindt ook zijn toepassing in het arbeidsrecht, en meer bepaald in het ontslagrecht.

In contractuele aangelegenheden vormt artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek de basis voor het principe van het rechtsmisbruik: het beginsel, vervat in deze bepaling dat overeenkomsten te goeder trouw moeten worden uitgevoerd, verbiedt een partij bij een overeenkomst misbruik te maken van de rechten die deze overeenkomst haar toekent. (Cass.19 september 1983, R.W. 1983-1984, 1480)

Er is in algemene zin sprake van rechtsmisbruik wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die " kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon". (Cass. 10 september 1971, R.W. 1971- 1972, 321)

Rechtsmisbruik veronderstelt aldus een kennelijke fout: niet elke onredelijke of onbillijke uitoefening van het ontslagrecht door de werkgever kan als rechtsmisbruik worden bestempeld, maar enkel de onbetamelijke uitoefening hiervan, d.w.z, de



uitoefening die zo verregaand onredelijk is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daartoe niet zou komen. (Zie Arbh. Antwerpen, 21 maart 1983, R.W. 1953-1984,299)

Veelal worden als criteria voor rechtsmisbruik onderscheiden: het gebruik van een recht om een ander te schaden, zonder redelijk belang, met een gelijk voordeel, maar met een nadeel voor de andere partij, met een disproportioneel nadeel voor de andere partij en het afwenden van het recht van zijn wettelijk doel. (D. CUYPERS , "Rechtsmisbruik in het arbeidsrecht revisited" in Actuele problemen van het arbeidsrecht 5, M. RIGNUX en W.VAN EECKHOUTTE . eds., Gent, Mys en Breesch, 1997, nr. 205, p.85; nr. 211, p.93)

Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik bij ontslag conform voormelde principes, is bovendien een fout vereist die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de wettelijke regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De loutere miskennen van deze regels levert geen rechtsmisbruik op.

Ingeval van onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, d.w.z. zonder inachtnaam van een opzeggingstermijn en zonder dat een dringende reden voorhanden is, bestaat de sanctie er overeenkomstig artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet immers in dat de partij die ontslag geeft de betaling van een opzeggingsvergoeding verschuldigd is die gelijk is aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die normaliter in acht had moeten worden genomen.

De omstandigheid dat de werkgever in casu de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigde met betaling van een opzeggingsvergoeding, waarvan niet betwist wordt dat deze op correcte wijze werd berekend en uitbetaald, maakt op zich dan ook geen misbruik van ontslagrecht uit.

Er dient bovendien aan herinnerd te worden dat in het Belgisch arbeidsrecht elke partij de mogelijkheid en het recht heeft om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij op te dringen, zonder dat deze laatste het recht heeft de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst te vorderen. (Cass. 20 juni 1988, T.S.R., 1988, 325)

Het is beide partijen bij de arbeidsovereenkomst dan ook toegelaten de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, zelfs met miskennen van de gewone beëindigingsregels, zolang de partij die ontslag geeft daarvan maar de financiële consequenties draagt.

Het bestaan van rechtsmisbruik bij ontslag van bedienden vereist tenslotte een bijzondere materiële of morele schade, die onderscheiden is van de schade die veroorzaakt wordt door het ontslag zelf( Zie o.m. Arbh.Bergen, 25 september 1997, J.T.T. 1998, 315)

De forfaitaire opzeggingsvergoeding die betaald wordt in geval van onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst vergoedt op zich immers alle schade die, zowel materieel als moreel, uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit. (Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 407)

Overeenkomstig de gemeenrechtelijke regels inzake de bewijsvoering komt het toe aan mevrouw A. het bewijs te leveren van haar bewering dat de NV G. zich bij de uitoefening van haar ontslagrecht schuldig heeft gemaakt aan rechtsmisbruik en dat zij hierdoor een schade heeft geleden die verschilt van de schade die op forfaitaire wijze wordt vergoed door de opzeggingsvergoeding.

Ten onrechte wordt door de NV G. voorgehouden dat een ontslag dat gebaseerd is op een weigering om zich aan een instructie te houden op zich geen vorm van discriminatie kan uitmaken en dat, zelfs indien het verbod om uiting te geven aan een religieuze overtuiging discriminerend zou zijn, een ontslag omwille van het niet naleven van dergelijk verbod geen fout inhoudt.

Zoals hierna zal worden toegelicht bij de omschrijving van de van toepassing zijnde Antidiscriminatiewetgeving vallen ontslaghandelingen binnen het toepassingsgebied van de Kaderrichtlijn en de Antidiscriminatiewetten van 2003 en 2007, wat impliceert dat het discriminerend karakter kan worden vastgesteld van ontslaghandelingen, die gerelateerd zijn aan een beschermd criterium.

In het Belgisch arbeidsrecht wordt overigens in het algemeen aanvaard dat een ontslag als onrechtmatig kan worden beschouwd indien het is ingegeven door de weigering van de werknemer om een ongerechtvaardigde instructie van de werkgever op te volgen.

Wanneer de weigering van de werknemer om gevolg te geven aan die instructie terecht is, kan het ontslag omwille van die weigering beschouwd worden als een vorm van rechtsmisbruik.

Voor zover zou komen vast te staan dat de NV G. een discriminatieverbod zou hebben genegeerd door bij het opleggen van de instructie aan haar werknemers om zich ervan te onthouden op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen, dan wel dat de opgelegde instructie om een andere reden niet als gerechtvaardigd kan worden beschouwd, kan aanvaard worden dat er sprake is van misbruik van ontslagrecht in voormelde zin.

Of dit inderdaad het geval is zal hierna worden onderzocht.

#### b) Antidiscriminatiewet van 2003

Mevrouw A. is van oordeel dat haar ontslag werd gegeven in strijd met de Antidiscriminatiewetgeving, die een verbod inhoudt van elke vorm van discriminatie op het gebied van de arbeidsbetrekkingen, een verbod dat geldt bij elke vorm van ontslag en dus ook bij het regelmatig gegeven ontslag.

Zij steunt zich hiervoor op de toepassing van de - thans door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie opgeheven - wet van 23 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor

Racismebestrijding, hierna verder kortweg de Antidiscriminatiewet van 2003 genoemd.

Artikel 2 § 1 van de oorspronkelijke versie van de Antidiscriminatiewet van 2003 bepaalde dat er sprake is van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

Het Arbitragehof (thans het Grondwettelijk Hof) vernietigde in zijn arrest van 6 oktober 2004 (arrest nr.157/2004) de limitatieve lijst van discriminatiegronden die opgenomen was in artikel 2 van de Antidiscriminatiewet van 2003 o.m. omdat het Hof van oordeel was dat een limitatieve opsomming van discriminatiegronden niet overeenstemde met de bedoeling van de wetgever om alle vormen van discriminatie te bestrijden.

Ten gevolge van dit arrest gold derhalve in toepassing van de gedeeltelijk vernietigde versie van de Antidiscriminatiewet van 2003 vanaf 6 oktober 2004 een algemeen discriminatieverbod, dat elk onderscheid in behandeling verbod, ongeacht het gebruikte criterium.

Aangezien de huidige wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie geen bepalingen bevat betreffende de temporele werking, is deze slechts van toepassing vanaf 9 juni 2007 (na de publicatie in het Belgisch Staatsblad van 30 mei 2007) en is voor de periode van 6 oktober 2004 tot 9 juni 2007, - waarin de feiten die het voorwerp uitmaken van onderhavige betwisting zich situeren -, de gedeeltelijk vernietigde versie van de Antidiscriminatiewet van 2003 van toepassing.

De Antidiscriminatiewetten van 2003 en 2007 vormen de implementatie van twee EG- richtlijnen die werden opgesteld in toepassing van artikel 13 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, namelijk richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (de zogenaamde Rasrichtlijn) en richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot de instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (de zogenaamde Kaderrichtlijn), waarmee de Europese Unie in arbeidsrelaties en in tal van andere maatschappelijke verhoudingen racisme en discriminatie op basis van een aantal criteria wil tegengaan.

Zowel de kaderrichtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000, als de oude, thans opgeheven Antidiscriminatiewet van 2003 en de vernieuwde Antidiscriminatiewet van 2007 beogen dan ook een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van o.m. geloofsovertuiging en dit door discriminerend gedrag zowel strafrechtelijk als civielrechtelijk te bestraffen.

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen directe discriminatie en indirecte discriminatie.

Overeenkomstig artikel 2 § 1 van de Antidiscriminatiewet van 2003, zoals van toepassing na het arrest van het Arbitragehof van 6 oktober 2004, is er sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.

Overeenkomstig artikel 2 § 2 van diezelfde wet is er sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen, tenzij die bepaling maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.

Wat het toepassingsgebied inzake arbeidsbetrekkingen betreft bepaalt artikel 2 § 4 dat elke vorm van directe of indirecte discriminatie verboden is bij de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot onbetaalde arbeid of als zelfstandige, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging, zowel in de privé-sector als in de overheidssector.

Verder bepaalt artikel 2 § 5 dat op het gebied van de arbeidsbetrekkingen een verschil in behandeling op een objectieve en redelijke rechtvaardiging berust indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van een beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Artikel 19 § 3 van de Antidiscriminatiewet 2003 voorziet in een omkering van de bewijslast: wanneer het slachtoffer van discriminatie voor het bevoegde gerecht feiten, zoals statistische gegevens, of praktijktests aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, dan valt de bewijslast dat er geen discriminatie is ten laste van de verweerder, die zal moeten aantonen dat het verschil in behandeling (ingeval van directe discriminatie) of de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze (ingeval van indirecte discriminatie) op een objectieve en redelijke rechtvaardiging berust.

Artikel 19 § 4 bepaalt verder dat het bewijs van discriminatie kan worden geleverd met de hulp op van een praktijktest die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder.

#### c) Toepassing

Mevrouw A. voert aan dat het verbod om uiting te geven aan religieuze overtuigingen op de werkvloer opgelegd door de NV G. een verboden discriminatie uitmaakt, zodat het ontslag omwille van haar weigering om zich te houden aan dit verbod en het opeisen van het recht een hoofddoek te dragen op de werkvloer een discriminerend ontslag uitmaakt.

Naar haar oordeel zijn er elementen voorhanden die zowel wijzen op directe discriminatie (een verschil in behandeling), als op indirecte discriminatie (een ogenschijnlijke neutrale bepaling maatstaf of handelwijze).

Verder is zij de mening toegedaan dat zelfs mocht de discriminatie niet bewezen geacht worden, haar ontslag hoe dan ook dient beschouwd te worden als een vorm van rechtsmisbruik: zij houdt in dit verband voor dat de wijziging van het arbeidsreglement op 29 mei 2006, waarbij het verbod werd ingevoerd om uiting te geven aan religieuze overtuigingen, enkel en alleen werd doorgevoerd om te kunnen vaststellen dat zij dit verbod niet naleefde om haar vervolgens op die basis te kunnen ontslaan.

Of mevrouw A. zich wat de beweerde schending van de Antidiscriminatiewet van 2003 betreft wel kan beroepen op de verschuiving van de bewijslast voorzien in artikel 19 § 3, nu zij geen rechtstreeks op de discriminatiewet gesteunde vordering instelt, doch een vordering in betaling van een gemeenrechtelijke schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, wordt klaarblijkelijk door geen van de betrokken partijen in vraag gesteld.

Ervan uitgaan dat de verschuiving van de bewijslast in casu speelt neemt niet weg dat in toepassing van artikel 870 van het Gerechtelijk Wetboek, diegene die de discriminatie inroept het bewijs moet leveren van de feiten waarop hij zich daartoe beroept. Tijdens de besprekingen in de senaat had de Minister van Werkgelegenheid en Gelijke Kansenbeleid het in dit verband over " elk feit dat door de eiser duidelijk genoeg wordt aangetoond en waardoor verondersteld kan worden dat er sprake is van discriminatie" (Verslag namens de Commissie voor Justitie uitgebracht door mevrouw Kaçar, Parl.St., Senaat 2001-2002, nr. 2-12/15, 57 en 191)

Gelet op de bepaling van artikel 19 § 3 dient mevrouw A., die meent het slachtoffer te zijn van een directe, dan wel een indirecte discriminatie door de NV G., vooreerst voldoende feiten aan te voeren die het bestaan van discriminatie op grond van geloofsovertuiging kunnen doen vermoeden en indien het bewijs hiervan wordt geleverd, komt het vervolgens aan de NV G. toe om te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

De rechtbank oordeelt ter zake als volgt:

a) Directe discriminatie

Directe discriminatie in de zin van artikel 2 § 1 van de Antidiscriminatiewet van 2003 veronderstelt een verschil in behandeling en de vergelijkbaarheid van de personen wiens behandeling wordt vergeleken. (Zie BAYART C., Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de Discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese Ras- en Kaderrichtlijn, Brussel, Larcier 2004, p.325, nr. 914)

Dit verschil in behandeling van personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, is een feitelijk gegeven dat, zoals hoger uiteengezet, door mevrouw A. moet worden aangetoond.

Naar het oordeel van de rechtbank slaagt mevrouw A. niet in deze op haar rustende bewijslast.

De directe discriminatie bestaat er volgens mevrouw A. in dat zij werd ontslagen omdat zij uiting wenste te geven aan haar geloofsovertuiging door het dragen van een

hoofddoek tijdens de werkuren, wat een directe discriminatie zou uitmaken ten aanzien van werknemers die hun geloofsovertuiging niet laten blijken.

Zij verwijst naar de vernietigde versie van de Antidiscriminatiewet 2003 dat in artikel 2 § 1 bepaalde dat er sprake is van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op o.m. geloofsovertuiging.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, dat de vordering tot schadevergoeding van mevrouw A. ondersteunt, voert aan dat een absoluut verbod opgelegd door een private werkgever aan zijn werknemers om uiting te geven aan hun religieuze overtuiging op de werkplaats een direct onderscheid vormt op basis van geloof in het kader van de arbeidsbetrekkingen, dat niet kan gerechtvaardigd worden.

Steeds volgens het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding is het ontslag van mevrouw A. omwille van de aankondiging zich niet te zullen houden aan dat verbod en het opeisen van het recht een hoofddoek te dragen bijgevolg een discriminatoir ontslag.

Naar het oordeel van de Rechtbank gaan mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding hierbij uit van twee verkeerde premissen, met name vooreerst dat mevrouw A. werd ontslagen omwille van haar geloofsovertuiging en ten tweede dat het door de NV G. opgelegde verbod om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen gelijk staat met een absoluut verbod om uiting te geven aan een bepaalde religieuze overtuiging.

Uitgaande van een richtlijnconforme interpretatie van de Antidiscriminatiewet van 2003 zou er enkel gewag kunnen worden gemaakt van een duidelijke vorm van directe discriminatie indien de NV G. tot het ontslag van mevrouw A. zou zijn overgegaan omwille van het feit dat zij aanhanger is van het Islamitische geloof.

Dit is echter geenszins het geval.

Zowel de vernietigde versie van de Antidiscriminatiewet van 2003 en de nieuwe Antidiscriminatiewet van 2007, als de Kaderrichtlijn verbieden uitdrukkelijk dat een ongeoorloofd verschil in behandeling wordt gemaakt op basis van geloofsovertuiging.

Mevrouw A. werd echter niet ontslagen omdat zij aanhanger is van het Islamitisch geloof, doch wel omwille van het feit dat zij zich niet langer wenste te houden aan de instructie om zich neutraal te kleden zonder uiterlijke tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en de hiermee gepaard gaande opgelegde dresscode, die het dragen van een uniform voor de functie van receptioniste verplicht maakte.

Dat de NV G. er nooit een probleem van heeft gemaakt dat mevrouw A. aanhanger is van het Islamitische geloof wordt bewezen door de vaststelling dat mevrouw A. als moslima tijdens haar tewerkstelling reeds drager was van een hoofddoek, doch dit weliswaar niet tijdens de werkuren.

Het feit dat mevrouw A. haar hoofddoek afzette vooraleer zij haar werkzaamheden bij de NV G. aanvatte om bij de beëindiging van haar dagtaak opnieuw haar hoofddoek te dragen toont aan dat reeds voor zij haar voornemen kenbaar maakte om een hoofddoek te dragen tijdens de werkuren de weliswaar op dat ogenblik nog ongeschreven regel bestond om geen opzichtige uiterlijke tekens van religieuze overtuiging te dragen tijdens de werkuren en dat mevrouw A. zich aan deze regel heeft gehouden.

De door de NV G. aan haar werknemers opgelegde instructie om zich op een neutrale wijze te kleden zonder uiterlijke kenmerken van hun politieke, filosofische of religieuze overtuiging was bovendien zonder onderscheid van toepassing op alle werknemers van de onderneming.

Hierbij moet worden opgemerkt dat deze instructie niet alleen refereert naar godsdienstige overtuigingen maar ook naar politieke en filosofische overtuigingen, wat niet enkel impliceert dat werknemers niet gevisieerd worden op basis van hun geloof, doch ook dat dit voorschrift geldt ongeacht om welke religie het gaat.

Er kan derhalve niet worden voorgehouden dat mevrouw A. ontslagen werd omwille van het feit dat zij aanhanger is van het Islamitische geloof.

De door de NV G. gestelde ontslaghandeling toont bijgevolg niet aan dat deze hierbij een verschil in behandeling maakt tussen werknemers op basis van hun geloofsovertuiging.

\* \* \*

Verder kan het door de NV G. opgelegde verbod om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen niet gelijkgesteld worden met een absoluut verbod om uiting te geven aan een bepaalde religieuze overtuiging.

De ongenueanceerde stelling van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding dat aanhangers van een geloof en a fortiori aanhangers van de Islam hun geloof niet zouden kunnen uiten door de dresscode van de NV G. kan in dit verband geenszins worden bijgetreden.

Het hoeft geen betoog dat het dragen van uiterlijke tekens van een bepaalde religieuze overtuiging slechts één aspect betreft van het uiten van geloof en het feit dat tijdens de werkuren neutrale kledij en zelfs een uniform wordt opgelegd doet geen afbreuk aan de mogelijkheden om gelovig te zijn, om voor dit geloof uit te komen, en om voor en na de werkuren uiterlijke tekens te dragen van een religieuze overtuiging.

Alleen al om deze reden meent de rechtbank niet moeten ingaan op het verzoek van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding om via een prejudiciële vraagstelling aan het Hof van Justitie duidelijkheid te bekomen omtrent de vraag of het absoluut verbod opgelegd door een private werkgever aan zijn werknemers om enige uiting geven aan hun religieuze overtuigingen een directe discriminatie vormt op grond van godsdienst overeenkomstig de Richtlijn 2000/78/

EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Deze vraagstelling gaat immers uit van de foutieve veronderstelling dat door de NV G. een absoluut verbod werd opgelegd om uiting te geven aan religieuze overtuigingen, terwijl het gaat om een beperkt verbod om uiting te geven aan een geloofsovertuiging, met name een verbod tot het dragen van uiterlijke kenmerken hiervan.

Mevrouw A. laat verder na om aan te tonen in vergelijking met welke andere werknemers zij naar aanleiding van haar ontslag ongunstiger zou zijn behandeld.

Alle werknemers van de NV G. dienen zich immers op dezelfde wijze te houden aan het verbod om uiterlijke kenmerken te dragen van hun geloof en van hun politieke of filosofische overtuiging.

De refertepersonen, met name de werknemers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, zijn alle werknemers die een geloof aanhangen, ongeacht om welk geloof het gaat: elke andere werknemer die een uiterlijk teken zou willen dragen van zijn of haar religieuze overtuiging dient zich hiervan te onthouden overeenkomstig de opgelegde instructies en niets wijst erop dat deze andere werknemers niet op dezelfde wijze zouden worden behandeld als mevrouw A. indien zij zich niet aan deze instructies houden.

Om aan te tonen dat er sprake is van directe discriminatie gaat het niet op om mevrouw A. enkel te vergelijken met werknemers die geen geloof aanhangen en met werknemers die een geloof aanhangen waarin uiterlijk tekens en klederdracht geen belangrijke rol spelen, zoals ten onrechte door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding in conclusies wordt voorgehouden.

Tussen personen die een geloof aanhangen en personen die geen geloof aanhangen kan er uiteraard geen vergelijking gemaakt worden op het vlak van het dragen van uiterlijke kenmerken van een bepaalde geloofsovertuiging zodat de vergelijkbaarheid tussen deze categorieën van personen niet opgaat.

Overigens is een werknemer die enerzijds geen geloof aanhangt of die een geloof aanhangt waarin uiterlijke kenmerken geen belangrijke rol speelt, doch die anderzijds een teken zou willen dragen van zijn filosofische of politieke overtuiging evenzeer gebonden door de door de NV G. opgelegde instructie om geen uiterlijke religieuze, politieke of filosofische kenmerken te manifesteren.

Dat enkel mevrouw A. werd ontslagen omdat zij te kennen had gegeven zich niet te zullen houden aan de opgelegde instructies inzake de dresscode, terwijl andere werknemers die zich hieraan niet houden, niet worden ontslagen, wordt niet aangetoond.

De verplichting om een uniform te dragen voor de functie van receptioniste werd ingevoerd ingevolge de door de Ondernemingsraad in die zin goedgekeurde wijziging van het Arbeidsreglement van 29 mei 2006, waarin tevens expliciet het verbod werd



opgenomen om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daar uit voortvloeit te manifesteren.

Het feit dat een gerechtsdeurwaarder na het ontslag van mevrouw A., en dit meer bepaald op 29 juni 2006, vaststelde dat op dat ogenblik door de bij A.C. tewerkgestelde receptionisten geen uniform werd gedragen houdt geen afdoende bewijs in van een vermoeden van discriminatie, met name in die zin dat er gewag zou kunnen gemaakt worden van een verschil in behandeling tussen mevrouw A. en haar gewezen collega's.

De eenmalige vaststelling dat de receptionisten bij A.C. die dag het opgelegde uniform niet droegen, waarvoor zij naderhand in gebreke werden gesteld, kan immers niet vergeleken worden met de uitdrukkelijke weigering van mevrouw A. om het uniform zonder hoofddoek te dragen.

Dat de vermaning die beide dames ontvingen om zich te houden aan de dresscode enkel werd gegeven om de vaststellingen van de gerechtsdeurwaarder te counteren is slechts een veronderstelling, die door niets worden gestaafd.

Evenmin kan mevrouw A. gevolgd worden in haar stelling dat deze vermaning het bewijs zou inhouden van directe discriminatie omdat zij werd ontslagen op basis van het voornemen om een hoofddoek te dragen in combinatie met het uniform, terwijl haar collega's bij vaststelling van een overtreding slechts een vermaning kregen.

Het is echter duidelijk dat mevrouw A. zich niet nuttig kan vergelijken met deze twee collega's.

Klaarblijkelijk verliest zij in dit verband uit het oog dat zij in de periode voorafgaand aan het ontslag verschillende keren in de mogelijkheid werd gesteld om zich in regel te stellen met de opgelegde dresscode, en dat pas tot haar ontslag werd overgegaan nadat zij duidelijk te kennen had gegeven zich niet te zullen houden aan de verplichting tot het dragen van een uniform zonder hoofddoek.

De situatie waarin mevrouw A. zich bevond is bijgevolg geenszins te vergelijken met de situatie van de twee receptionisten bij A.C. die zich eenmalig niet aan de uniform verplichting hebben gehouden en die een aanmaning ontvingen om zich vooralsnog in regel te stellen.

Hierbij kan niet buiten beschouwing worden gelaten dat beide receptionisten zich klaarblijkelijk wel hielden aan de algemene verplichting om zich te onthouden tekens te dragen van religieuze, politieke of filosofische overtuigingen en dat het net aan deze verplichting is dat mevrouw A. zich niet wenste te houden.

Alleszins wordt aan de hand van de op 29 juni 2006 verrichtte vaststellingen niet aangetoond dat de opgelegde verplichting tot het dragen van een uniform voor de functie van receptioniste bij A.C. na het ontslag van mevrouw A. niet werd opgevolgd en niet werd gecontroleerd en dat er sprake is van een verschil in behandeling dat direct gerelateerd zou zijn aan haar geloofsovertuiging.

Zoals de foto's op de website van de NV G. aantonen blijkt bovendien dat de tewerkgestelde receptionisten ook vandaag de dag drager zijn van een uniform. (zie [www. group4securicor be](http://www.group4securicor.be))

Mevrouw A. slaagt er bijgevolg niet in aan te tonen dat zij ter gelegenheid van haar ontslag werd behandeld op een wijze die verschillend is van deze van personen die zich in een vergelijkbare situatie bevonden.

\* \* \*

In hun argumentatie dat er sprake is van directe discriminatie op basis van een beschermd criterium gaan mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding er verder vanuit dat het verbod om uiterlijke tekens van een bepaalde geloofsovertuiging te dragen, in casu een hoofddoek, als discriminerend moet worden beschouwd aangezien het beschermd criterium "geloof" in de van toepassing zijnde bepalingen van de Antidiscriminatiewetgeving tevens de bescherming omvat van "uitingen van geloof".

Zoals hoger reeds werd vastgesteld maakt enkel een direct onderscheid op basis van één van de beschermde criteria een duidelijke vorm van directe discriminatie uit.

Zowel de vernietigde versie van de Antidiscriminatiewet van 2003 en de nieuwe Antidiscriminatiewet van 2007, als de Kaderrichtlijn verbieden enkel dat een ongeoorloofd verschil in behandeling wordt gemaakt op basis van geloofsovertuiging.

Hierbij wordt niet uitdrukkelijk verwezen naar het uiten en het belijden van het geloof.

Zoals hoger werd vastgesteld kan er in casu geen gewag worden gemaakt van een verschil in behandeling op basis van het criterium geloofsovertuiging als zodanig: het weze herhaald dat mevrouw A. niet werd ontslagen omdat zij aanhanger is van het Islamitische geloof, maar enkel omdat zij zich niet wilde houden aan het verbod om uiterlijke religieuze tekens te dragen, en dit in strijd met de instructies die op alle personeelsleden van toepassing waren.

Met betrekking tot de vraag of "geloof" dient uitgebreid worden tot "uitingen van geloof" wordt door de NV G. voorgehouden dat de uitingen van geloof die begrepen zijn in het begrip "geloof" alleszins zouden moeten beperkt worden tot die uitingen die noodzakelijk zijn voor het belijden van het geloof en werpt zij op dat mevrouw A. het bewijs hiervan moet leveren wat betreft het dragen van een hoofddoek.

Hierbij stelt de NV G. de noodzakelijkheid in vraag van het dragen van een hoofddoek voor het belijden van het Islamitisch geloof en wijst zij op de polemiek die desbetreffend ook in Islamitische kringen bestaat m.b.t. o.m. de vraag of het opleggen van het dragen van een hoofddoek kan aanzien worden als een vorm van discriminatie ten aanzien van vrouwen.

De vraag of het dragen van een hoofddoek al dan niet een religieuze verplichting uitmaakt volgens het islamitische geloof is in onderhavig debat echter niet aan de orde: het behoort immers niet toe aan de rechtbank om de inhoud van religieuze

voorschriften te interpreteren, dan wel het al dan niet verplicht karakter daarvan te bepalen en desgevallend de weerslag hiervan na te gaan op fundamentele rechten en vrijheden.

In de mate dat mevrouw A. een hoofddoek wil dragen omwille van haar geloofsovertuiging vormt dit een wijze waarop ze uiting wenst te geven aan haar geloof, en dit valt onder het principe van de godsdienstvrijheid.

Het kan immers niet betwist worden dat vrijheid van geloof ook de vrijheid impliceert om uiting te geven aan dit geloof.

Terecht verwijst het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding in dit verband naar artikel 9 van het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950 (het EVRM) en de gelijkaardige bepalingen van het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van 19 december 1966, (het BUPO-verdrag) en de Universele verklaring van de rechten van de mens van 10 december 1948 (het UVRM).

Zo bepaalt artikel 9.1 van het EVRM:

"Eén 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 de erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften"

De vrijheid om uiting te geven aan zijn geloof is echter niet absoluut, zoals overigens geen enkele, zelfs fundamentele, vrijheid absoluut is.

Krachtens artikel 9.2 van het EVRM kan de vrijheid om een godsdienst of overtuiging te belijden aan geen andere beperkingen onderworpen zijn dan die welke bij de wet zijn bepaald en die in een democratische samenleving nodig zijn voor de openbare orde, gezondheid of zedelijkheid of de bescherming van rechten en vrijheden van anderen.

In het licht van deze bepaling kan het verbod om een hoofddoek te dragen op de werkplaats worden toegestaan, voor zover het gebaseerd is op een algemene regel, die voldoende duidelijk en toegankelijk is en die ofwel een doelstelling van algemeen belang nastreeft, dan wel de bescherming van de rechten van anderen. (Vgl. Hof Antwerpen 14 juni 2005, R.W. 2006-07, 136)

Aangezien de vrijheid om uiting te geven aan een geloofsovertuiging niet absoluut is kan niet zonder meer worden voorgehouden dat het beschermd criterium "geloof" in de zin van de Antidiscriminatiewetgeving "alle uitingen van geloof" omvat.

In tegenstelling tot wat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding meent te kunnen voorhouden is een verschil in behandeling op basis van de uiting van zijn geloof bijgevolg niet noodzakelijk ook een verschil in behandeling op basis van zijn geloof

Dit zal enkel het geval zijn indien de beperkingen die worden opgelegd aan de vrijheid om het geloof te uiten niet voldoen aan de voorwaarden gesteld door artikel 9.2 van het EVRM.

Gelet op het voormelde kan in casu hoogstens aan de NV G. worden verweten dat zij door het algemeen geldend verbod om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen de vrijheid om uiting te geven aan haar geloof door het dragen van een hoofddoek in hoofde van mevrouw A. niet zou hebben gerespecteerd.

In dit geval kan er enkel sprake zijn van een indirect onderscheid en derhalve van indirecte discriminatie op basis van een ogenschijnlijke neutrale bepaling of maatstaf (zie verder)

Ter staving van haar stelling dat het beschermd criterium "geloof" tevens het "uiten van geloof" omvat meent het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding tenslotte te moeten verwijzen naar het arrest van het Grondwettelijk Hof van 2 april 2009 (B.S. 29 april 2009), dat echter geen relevantie heeft voor de beoordeling van onderhavige zaak, aangezien het Grondwettelijk Hof zich in dit arrest enkel heeft uitgesproken over het criterium "syndicale overtuiging", en niet over het criterium "geloof".

Het Grondwettelijk Hof deed immers in voormeld arrest uitspraak over een beroep tot gedeeltelijke vernietiging van de Antidiscriminatiewet 2007, waarbij werd vastgesteld dat de criteria "lidmaatschap van een vakorganisatie", "syndicale overtuiging" en "syndicale activiteit" niet zijn opgenomen in de lijst van discriminatiegronden en waarbij werd geoordeeld dat dit een niet te verantwoorden verschil in behandeling meebrengt tussen de slachtoffers van een discriminatie op basis van een van deze gronden en de slachtoffers van een discriminatie op basis van een grond die wel in de lijst voorkomt.

Een aantal artikels van de Antidiscriminatiewet 2007 werden vernietigd ingevolge dit arrest, in zoverre deze artikels onder de daarin vermelde discriminatiegronden niet de "syndicale overtuiging" beogen.

Ingevolge dit arrest moet aldus worden aangenomen dat discriminatie omwille van de syndicale overtuiging onder het toepassingsgebied valt van de Antidiscriminatiewet 2007.

Het is echter duidelijk dat de criteria "geloof" en "syndicale overtuiging" verschillende criteria zijn die niet met elkaar te vergelijken zijn en ontegensprekelijk een verschillende invulling kennen.

Afgezien van deze vaststelling betekent de bescherming van het criterium "syndicale overtuiging" niet dat alle werknemers ten allen tijde en op absolute wijze het recht zouden hebben om uiterlijke tekens van een syndicale overtuiging te dragen. Hierover heeft het Grondwettelijk Hof zich in voormeld arrest niet uitgesproken.

In dezelfde lijn spreekt het voor zich dat het behoren tot een bepaalde kerk of religie en het uitoefenen van een religieuze activiteit eveneens begrepen zijn in het criterium "geloof". Dit impliceert echter niet dat het dragen van uiterlijke tekens van een bepaalde geloofsovertuiging ten allen tijde en op absolute wijze moet kunnen.

De rechtbank meent dan ook niet te moeten ingaan op het verzoek van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding om, in zoverre er onduidelijkheid zou bestaan over de vraag of de bescherming van "geloof" tevens de bescherming van "uitingen van geloof" omvat, dienaangaande een prejudiciële vraag te stellen aan het Grondwettelijk Hof

De vraag of de criteria "geloof" en "syndicale overtuiging" ongelijk behandeld worden in de zin van artikel 10 en 11 van de grondwet is niet aan de orde, vermits niet wordt geoordeeld dat uitingen van geloof geen bescherming genieten.

De ongenueanceerde stellingname dat "uitingen van geloof" niet beschermd worden in het kader van de Antidiscriminatiewetgeving wordt in deze immers niet bijgetreden

Overigens erkent het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding zelf op p. 16 van haar conclusies dat de Antidiscriminatiewet van 2003 niet vereist dat alle gelovigen in alle omstandigheden op absolute en onbeperkte wijze uiting moeten kunnen geven aan hun geloofsovertuiging.

Hiermee geeft het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding - weliswaar impliciet - te kennen dat het beschermd criterium "geloof" in het licht van een richtlijnconforme interpretatie van de Antidiscriminatiewet van 2003 niet zonder meer "alle uitingen van geloof" omvat.

Aangezien de vrijheid van geloof in beginsel ook de vrijheid impliceert om uiting te geven aan dit geloof stelt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding in het licht van voorgaande overwegingen terecht dat het uitgangspunt moet zijn dat personen uiting moeten kunnen geven aan hun geloof en dat dit recht enkel in bepaalde omstandigheden mag beperkt worden.

Dat in het geval van mevrouw A. het recht om haar geloof te uiten al te verregaand werd beperkt en er derhalve sprake is van een verschil in behandeling op basis van het beschermd criterium geloof, zoals het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding meent te kunnen voorhouden, kan echter niet worden bijgetreden.

De vaststelling dat het dragen van een hoofddoek binnen de beschermings sfeer valt van de godsdienstvrijheid betekent niet dat een hoofddoekverbod per definitie een schending van deze vrijheid uitmaakt. (Vgl. Hof Antwerpen, 14 juni 2005, R.W. 2006-07, 136)

Het verbod tot het dragen van een hoofddoek betekent derhalve niet noodzakelijk dat er sprake is van directe discriminatie op basis van het criterium geloof.

In casu werd in het arbeidsreglement de algemeen geldende regel opgenomen dat aan alle werknemers het verbod oplegt om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen en wordt aan werknemers, die

een functie bekleden die het dragen van een uniform vereist, waaronder de functie van receptioniste, de verplichting tot het dragen van een uniform opgelegd.

Deze algemene regel betreft een ogenschijnlijk neutrale bepaling, die weliswaar in het geval van mevrouw A. tot gevolg heeft dat het haar verboden wordt om een hoofddoek te dragen tijdens de werkuren, wat een vorm van indirecte discriminatie kan uitmaken.

Bij de behandeling van de vraag of sprake is van indirecte discriminatie zal worden nagegaan of deze algemene regel berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling.

Voorgaande overwegingen leiden alleszins tot het besluit dat niet is aangetoond dat er sprake is van directe discriminatie in die zin dat het ontslag van mevrouw A. blijkt geeft van een verschil in behandeling dat rechtstreeks gebaseerd is op haar geloofsovertuiging.

Op de discussie tussen partijen omtrent de vraag of het vermeend verschil in behandeling enkel kan gerechtvaardigd worden indien er sprake is van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste moet derhalve niet worden ingegaan.

#### b) Indirecte discriminatie

Zoals hoger reeds werd aangehaald is er sprake van indirecte discriminatie in de zin van de Antidiscriminatiewet van 2003 wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen, tenzij die bepaling maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.

Een mogelijke vorm van indirecte discriminatie is in casu, zoals hoger werd vastgesteld, terug te vinden in de nieuwe, ogenschijnlijk neutrale bepalingen die in het arbeidsreglement werden opgenomen in verband met het verbod om zichtbare tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen te dragen en de verplichting om als receptioniste een uniform te dragen.

De schadelijke weerslag op mevrouw A. en andere personen die aanhanger zijn van een geloof, en a fortiori van het Islamitische geloof, kan volgens mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding niet objectief en redelijk verantwoord worden op basis van het neutraliteitsprincipe waarop de NV G. zich beroept.

De toetsing van "objectieve en redelijke rechtvaardiging" houdt in dat de persoon die de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze hanteert moet aantonen dat het gebruik van deze neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Opdat er geen sprake zou zijn van indirecte discriminatie moet het verbod om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van politieke, filosofische of religieuze

overtuigingen, dat impliceert dat mevrouw A. zich er van dient te onthouden tijdens de werkuren een hoofddoek te dragen, derhalve een wettig doel nastreven (d.w.z. er moet een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaan) en er moet bovendien een verhouding van evenredigheid bestaan tussen de beperkende maatregel (d.w.z. de maatregel die een onderscheid maakt) en dit doel.

Wat hierbij voor ogen moet worden gehouden is dat een manifest willekeurig onderscheid verboden is. ( J. Vrielink, S. Sottiaux en D. De Prins, "De anti-discriminatiewet. Een artikelsgewijze analyse" NJW 2003, p.267, nr.41)

In casu voldoen de door de NV G. aan haar werknemers opgelegde instructies die ter discussie staan naar het oordeel van de rechtbank aan deze voorwaarden en kan er derhalve geen gewag gemaakt worden van indirecte discriminatie, spijs de door mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding ter zake ontwikkelde argumentatie.

De NV G. is een multiculturele onderneming die werknemers tewerkstelt die tot verschillende religies behoren en die worden uitgezonden naar klanten, die op hun beurt tot verschillende strekkingen en culturen behoren, om aldaar bewakings- en onthaaldiensten te verzorgen.

De onderneming maakt deel uit van de internationale groep G., die wereldwijd een 5000tal personeelsleden tewerkstelt die tot verschillende religies behoren en de NV G. wordt niet tegengesproken waar zij stelt dat naar schatting 11 procent van haar werknemers moslims zijn.

Naar het oordeel van de Rechtbank kan een werkgever, die een neutraal en discreet imago wil uitstralen ten aanzien van het cliënteel, bij wijze van algemeen geldende regel aan haar personeelsleden die in contact komen met het cliënteel het verbod opleggen tot het dragen van zichtbaar politiek, filosofisch of religieus kenmerkende tekens.

Vanuit de bekommernis om de verscheidenheid van levensbeschouwingen te respecteren dient de vraag van de NV G. aan haar werknemers om zich neutraal te kleden als gerechtvaardigd beschouwd te worden.

De neutraliteit die de NV G. aldus nastreeft en die zij inroept als rechtvaardigingsgrond voor het verbod tot het dragen van zichtbaar politieke, filosofische of religieuze tekens op de werkvloer doet immers geen afbreuk aan eender welke overtuiging, laat staan aan een geloof in een bepaalde godsdienst.

Dit verbod impliceert evenmin dat een bepaalde religieuze, filosofische of politieke overtuiging op een minderwaardige wijze wordt behandeld.

Uit het dossier blijkt dat de NV G. steeds een neutraal en discreet imago in voormelde zin heeft willen uitstralen en dat dit neutraliteitsprincipe altijd al deel heeft uitgemaakt van haar beleid, ook voor het ontstaan van huidige controverse.

In tegenstelling tot wat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding in conclusies suggereert is het geenszins zo dat dit

neutraliteitsprincipe door de NV G. werd "ingevoerd" naar aanleiding van de vraag van mevrouw A. om ook tijdens de werkuren een hoofddoek te mogen dragen.

Ter illustratie van het feit dat de NV G. steeds neutraliteit en gelijkheid heeft nagestreefd kan verwezen worden naar artikel 10 van het Arbeidsreglement van de NV G., dat volgende bepaling bevat:

"Werknemers en werkgevers zijn er toe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, eveneens ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met de nodige menselijke eerbied voor eenieders waardigheid, gevoelens en overtuiging. Verboden is bijgevolg elke vorm van verbale racisme, alsook het verspreiden van discriminerende uitlatingen in verband met seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, nationaliteit of overtuiging."  
(Zie stuk 16 dossier NV)

In dit verband dient tevens gewezen te worden op het feit dat op internationaal niveau binnen de groep G. interne richtlijnen aangaande gelijke kansen en diversiteit werden uitgevaardigd ("Equal Opportunities and Diversity Policy") waarbij de ondernemingen van de groep G. zich ertoe engageren om alle werknemers gelijk te behandelen ongeacht onder meer hun geloof. (Zie stuk 41 dossier NV G.)

Het is naar aanleiding van de mededeling door mevrouw A. van haar voornemen om ook tijdens de werkuren een hoofddoek te dragen dat zij werd gewezen op het feit dat het dragen van zichtbaar politieke, filosofische of religieuze tekens indruist tegen de absolute neutraliteit waarnaar de NV G. streeft, en dit zowel intern binnen de onderneming als extern naar de klanten toe.

Alles wijst erop dat dit een bestaande interne regel betrof, die binnen de onderneming van kracht was en die tot op dat ogenblik door eenieder binnen de onderneming, met inbegrip van mevrouw A., werd gerespecteerd.

Het feit dat mevrouw A. voor het ontstaan van de controversie haar hoofddoek afnam vooraleer zij haar werkzaamheden bij de NV G. aanvatte om bij de beëindiging van haar dagtaak opnieuw haar hoofddoek te dragen bevestigt het bestaan van de ongeschreven regel om geen opzichtige uiterlijke tekens van religieuze overtuigingen te dragen tijdens de werkuren, waaraan ook mevrouw A. zich een tijdlang heeft gehouden.

Het kan de NV G. dan ook niet ten kwade worden geduid dat op deze algemeen geldende regel geen uitzondering kon worden toegestaan en dat aan mevrouw A. geen toelating kon worden verleend om een hoofddoek te dragen tijdens de werkuren.

Daar mevrouw A. bij haar voornemen bleef om een hoofddoek te dragen op de werkvloer werd door de NV G. als oplossing om uit de impasse te geraken het verplicht dragen van een uniform voor de functie van receptioniste opgelegd.

De bestaande interne regel werd tevens expliciet opgenomen in het arbeidsreglement door de goedkeuring door de Ondernemingsraad van volgende aanpassing op 29 mei 2006, die vanaf 13 juni 2006 in werking trad.



"De werknemers leven nauwgezet en op onvoorwaardelijke wijze de voorschriften na die van kracht zijn binnen de maatschappij betreffende de beroepskleding.

De werknemers die een functie bekleden die het dragen van een uniform vereist, zullen de kledij dragen door de werkgever ter beschikking gesteld.

Het is aan de werknemers verboden om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daar uit voortvloeit te manifesteren."

Het is pas nadat mevrouw A. duidelijk te kennen had gegeven dat de wijziging van het Arbeidsreglement haar er niet van zou weerhouden om een hoofddoek te dragen dat de NV G. is overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Mevrouw A. werd alsdan ontslagen omwille van haar weigering om zich te houden aan de in de onderneming geldende dresscode, die het dragen van uiterlijke politieke, filosofische of religieuze kenmerken verbood en die op het ogenblik van het ontslag in het arbeidsreglement was opgenomen ingevolge een beslissing van de Ondernemingsraad, die het eerder door de onderneming nagestreefde neutraliteitsprincipe bekrachtigde.

Deze expliciet in het arbeidsreglement opgenomen regel vormde, zoals reeds gezegd, een bevestiging van een voordien bestaande interne regel, die tot dan toe door eenieder binnen de onderneming nageleefd werd.

Dat het voornemen van mevrouw A. om een hoofddoek te dragen tijdens de werkuren de rechtstreekse aanleiding vormde voor de aanpassing van het arbeidsreglement in voormelde zin staat buiten kijf, doch zulks betekent niet dat deze aanpassing uitsluitend tot doel had om aanhangers van het Islamitisch geloof te viseren.

De NV G. is weliswaar geen instelling die omwille van haar wettelijke opdracht neutraliteit dient te bewaren, zoals bijvoorbeeld een instelling van het Openbaar Onderwijs, doch het is wel een onderneming die omwille van de aard van haar commerciële activiteiten een neutraal imago nastreeft, wat naar het oordeel van de rechtbank een legitieme doelstelling vormt.

Overigens is het duidelijk dat de NV G. op zich gerechtigd was om een dresscode op te leggen aan haar personeel.

De werkgever oefent leiding, gezag en toezicht uit over zijn werknemers en is verantwoordelijk voor de goede gang van zaken in de onderneming.

Krachtens artikel 17, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet is de werknemer verplicht te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn machthebbers of zijn aangestelde, met het oog op de uitvoering van de overeenkomst.

Krachtens artikel 20, 2° van dezelfde wet moet de werkgever als een goed huisvader ervoor zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

De band van ondergeschiktheid impliceert dat de werknemer aan bepaalde verplichtingen kan worden onderworpen die tegen zijn persoonlijke overtuiging indruisen.

Vanuit de bekommernis om een harmonieuze samenwerking en samenleving tussen de werknemers onderling enerzijds en tussen de werknemers en het cliënteel anderzijds te bevorderen en te vrijwaren dient de instructie van de werkgever aan zijn personeel om er zich van te onthouden uiterlijke tekens van religieuze, filosofische en politieke overtuiging te dragen, te worden aangemerkt als een gerechtvaardigde en redelijke eis.

Het is niet voor ernstige discussie vatbaar dat een personeelslid dat een opzichtig religieus symbool draagt niet de door de werkgever vereiste neutraliteit uitstraalt.

Gelet op het voorgaande komt de rechtbank tot het besluit dat het door de NV G. opgelegde verbod om religieuze, politieke of filosofische symbolen te dragen is ingegeven door een legitieme doelstelling, met name het vrijwaren van een vreedzame en verdraagzame samenleving intern in de onderneming en extern ten aanzien van het cliënteel en dit door het aannemen van een neutraal uiterlijk ten aanzien van eenieder.

De opgelegde voorschriften zijn passend en noodzakelijk ten aanzien van deze legitieme doelstelling: enkel door een neutraal uiterlijk kan men immers deze neutrale houding bewerkstelligen.

Mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding leveren geen bewijs van hun bewering dat de NV G. zich met betrekking tot de wijziging van haar arbeidsreglement en de expliciete invoering van het verbod tot het dragen van uiterlijke religieuze, politieke of filosofische tekens uitsluitend zou gehandeld hebben op instructie van haar klant A.C..

Het weze in dit verband herhaald dat de instructie om neutrale kledij te dragen reeds bestond voor de wijziging van het arbeidsreglement en dit als ongeschreven regel, die impliciet voortvloeyde uit de bepaling van artikel 10 van het arbeidsreglement en waaraan mevrouw A. zich ook steeds heeft gehouden, nu zij zich er een tijdlang van heeft onthouden tijdens de werkuren een hoofddoek te dragen, niettegenstaande ze deze wel droeg in haar vrije tijd.

De expliciete regel die werd ingevoerd in het arbeidsreglement in juni 2006 betrof overigens een algemeen intern voorschrift, dat geldt voor alle werknemers, ongeacht voor welke klant zij hun werkzaamheden uitvoeren.

Er bestaat bijgevolg geen reden om in te gaan op de vraag van mevrouw A. om de NV G. in toepassing van artikel 877 Ger.W. de voorlegging te bevelen van de correspondentie met haar cliënte A.C. omtrent de zaak van mevrouw A. en omtrent de beslissing om het verbod op uitingen van geloof op te leggen.

Tenslotte moet worden vastgesteld dat mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding de zaken volledig omkeren door voor te houden dat het neutraliteitsbeginsel op zich inherent discriminatoir zou zijn.

Het feit dat de NV G. zich wil profileren als neutraal bedrijf en om deze reden niet wenst dat haar werknemers uiting geven aan hun politieke, filosofische en religieuze overtuigingen wordt door mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding geïnterpreteerd als een tegemoetkoming aan discriminatoire voorkeuren en vooroordelen van haar cliënteel, bezoekers of andere werknemers tegen moslimvrouwen die een islamitische hoofddoek dragen. Deze doelstelling is volgens hen inherent discriminatoir en kan nooit een legitieme doelstelling vormen die een onderscheid zou kunnen rechtvaardigen

Hierbij wordt uit het oog verloren dat de neutraliteit waarnaar de NV G. streeft in haar interne en externe contacten juist is ingegeven vanuit de bedoeling respect op de brengen voor de eigenheid en de overtuiging van eenieder.

Hieruit afleiden dat de NV G. er noodzakelijkerwijze vanuit gaat dat haar cliënteel aanstoot neemt aan een receptioniste die een hoofddoek draagt en aldus blijf zou geven van discriminerend gedrag is een brug te ver.

De NV G. betwist terecht dat haar bedoelingen discriminerend van aard zijn en wijst er in conclusies op dat het neutraliteitsprincipe o.m. tot doel heeft te voorkomen dat uitingen van een religieuze of een andere overtuiging andersdenkenden tegen de borst zouden kunnen stuiten en dat om die reden uiterlijke tekens van een religieuze of een andere overtuiging niet op zijn plaats zijn bij het uitoefenen van onthaal- en receptiediensten.

Het hoeft geen betoog dat de intentie die erin bestaat mogelijke uitingen van racisme en discriminatie op de werkvloer te voorkomen bezwaarlijk kan worden uitgelegd als discriminerend.

Het bewijs van de bewering dat het ontslag van mevrouw A. een verboden vorm van indirecte discriminatie zou uitmaken is gelet op het voorgaande derhalve evenmin geleverd.

c) Besluit: geen misbruik van ontslagrecht

Voorgaande overwegingen leiden tot het besluit dat het ontslag van mevrouw A. niet strijdig is met de Antidiscriminatiewetgeving, zoals van toepassing op het ogenblik van het ontslag, en dat derhalve in hoofde van de NV G. geen fout kan worden weerhouden die voortvloeit uit een vermeende schending van deze wetgeving.

Verder wordt door mevrouw A. geen andere fout aangetoond in hoofde van de NV G., die kan worden aangemerkt als een uitoefening van het ontslagrecht op een wijze die de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht.

De stelling van mevrouw A. dat het arbeidsreglement enkel en alleen door de Ondernemingsraad werd aangepast om te kunnen overgaan tot haar ontslag vindt, gelet op wat hoger werd uiteengezet, geen steun in het dossier.

In de gegeven omstandigheden kan mevrouw A. geen aanspraak maken op de door haar gevorderde schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

Deze in hoofddorde gestelde vordering dient bijgevolg als ongegrond te worden afgewezen.

### III.B. SCHADEVERGOEDING OP BASIS VAN ARTIKEL 21 VAN DE ANTIDISCRIMINATIEWET

In ondergeschikte orde meent mevrouw A. gerechtigd te zijn op een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon op basis van de ontslagbescherming, vervat in artikel 21 § 1 van de Antidiscriminatiewet van 2003.

Deze bepaling luidde als volgt:

"De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de Inspectie van de sociale wetten een met de redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de Inspectie van de sociale wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld bij toepassing van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslag voorwaarden of van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, mag de arbeidsverhoudingen niet beëindigen behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt in strijd met deze bepaling verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten hem opnieuw in de onderneming op te nemen.

Wanneer de werknemer na dit verzoek niet opnieuw wordt opgenomen, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die naar keuze van de werknemer gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon van zes maanden, hetzij aan de werkelijke door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen.

Samen met de NV G. moet worden vastgesteld dat mevrouw A. niet valt onder de vier categorieën van werknemers die beschermd zijn door artikel 21 van de Antidiscriminatiewet van 2003.

Mevrouw A. diende immers geen met redenen omklede klacht wegens schending van de discriminatiewet in bij de Inspectie van de sociale wetten in de zin van artikel 21 voormeld, noch had zij voor haar ontslag een rechtsvordering ingesteld en was er ook voor haar geen rechtsvordering ingesteld.

Ten onrechte houdt mevrouw A. voor dat zij overeenkomstig de vigerende procedures een met redenen omklede klacht heeft ingediend op het vlak van de onderneming en zij derhalve wel onder het toepassingsgebied zou vallen van artikel 21 voormeld.

Er wordt immers geen enkel document voorgebracht dat uitgaat van mevrouw A. waarin zij zich erover beklaagt dat zij gediscrimineerd wordt door de -NV G. en dat kan beschouwd worden als een met redenen omklede klacht die aanleiding geeft tot bescherming tegen ontslag.

In tegenstelling tot wat wordt voorgehouden bevatten bovendien noch het e-mailbericht van 12 mei 2006 en de brief van 19 mei 2006, beiden uitgaande van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, noch de aangetekende brief van het A.. van 15 mei 2006 een duidelijk geformuleerde klacht in verband met een beweerde schending van de Antidiscriminatiewet van 2003.

De bescherming tegen ontslag gaat overigens pas in vanaf het neerleggen van een met redenen omklede klacht en bij gebreke aan een duidelijk geformuleerde klacht, kan niet beoordeeld worden wanneer de ontslagbescherming precies zou ingegaan zijn.

Evenmin kan Mevrouw A. zich beroepen op de toepassing van artikel 21 § 5 van de Antidiscriminatiewet van 2003, waarin wordt bepaald dat onder welbepaalde voorwaarden, dit o.m. wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie bewezen acht, de werkgever verplicht is dezelfde forfaitaire schadevergoeding uit te betalen, indien de werknemer heeft nagelaten een verzoek tot reïntegratie in te dienen zoals bedoeld in artikel 21 § 3.

In casu acht de rechtbank de feiten van discriminatie niet bewezen en moet bovendien worden vastgesteld dat de bepaling van artikel 21 § 5 geen afbreuk doet aan het toepassingsgebied van artikel 21 § 1, aan welke voorwaarden in casu niet is voldaan.

Mevrouw A. kan bijgevolg geen recht laten gelden op een forfaitaire schadevergoeding op basis van artikel 21 § 1.

Deze in ondergeschikte orde geformuleerde vordering dient bijgevolg eveneens als ongegrond te worden afgewezen.

OM DEZE REDENEN,  
DE RECHTBANK,

Rechtsprekende op tegenspraak,  
Na erover beraadslaagd te hebben,  
Alle andersluidende conclusies verwerpende,

Verklaart de vordering van mevrouw Samira A. en de vordering in tussenkomst van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding  
ONTVANKELIJK doch ONGEGROND.

Legt de kosten van het geding ten laste van mevrouw A. en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding

Bepaalt de kosten aan de zijde van mevrouw A. op €114,71 dagvaardingskosten, aan de zijde van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding niet begroot zijnde en aan de zijde van de NV G. op € 2000,00 rechtsplegingsvergoeding

De Griffier,

De Voorzitter van de Kamer,

N. BLOMMAART

H. VELLEMAN

Rechter in Sociale Zaken,  
Werkgever

Rechter in Sociale Zaken,  
werknemer-bediende

J. COPPENS

J. VAN DOREN