

2025Z20878

(ingezonden 1 december 2025)

Vragen van het lid Vermeer (BBB) aan de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie en Veiligheid over het artikel 'Drie dagen in dienst, 19.000 euro na ontslag wegens geloof'

1. Bent u bekend met het RTL-nieuwsartikel 'Drie dagen in dienst, 19.000 euro na ontslag wegens geloof' 1) en met de uitspraak van de Rechtbank Noord-Holland van 26 september 2025? 2)

Ja.

2. Hoe beoordeelt u, met inachtneming van de trias politica en dus zonder in te gaan op het rechterlijk oordeel zelf, de bredere maatschappelijke gevolgen van deze uitspraak voor de arbeidsmarkt, de positie van werkgevers en de omgang met geloofsovertuigingen op de werkvloer? Wat vindt u hiervan?

Vanwege de scheiding van staatsmachten kunnen wij, zoals u stelt, inderdaad niet treden in het rechterlijk oordeel in deze specifieke zaak. Wel kunnen wij ingaan op bredere maatschappelijke implicaties. De uitspraak raakt aan een spanningsveld: enerzijds de grondrechten op gelijke behandeling en vrijheid van godsdienst, en anderzijds de noodzaak voor werkgevers om hun bedrijfsvoering doeltreffend te organiseren.

Uit deze zaak blijkt dat wensen en belangen van werkgever en werknemer rondom deze thema's kunnen botsen. Belangrijk is dat, als zich dat voordoet, afspraken gemaakt kunnen worden op basis van goed werkgeverschap en goed werknemerschap,. In verreweg de meeste gevallen kunnen botsende wensen en belangen in de praktijk op die manier toch met elkaar worden geregeld (zie ook antwoord op vraag 7). Deze uitspraak maakt het belang duidelijk dat werkgevers in dergelijke gevallen onder meer:

- zorgvuldig toetsen of geloofsuiting redelijk is om te faciliteren;
- transparant zijn over functie-eisen;
- en proportioneel en niet-discriminerend handelen.

Tegelijkertijd benadrukt de uitspraak dat de proeftijd geen vrijbrief is om te handelen in strijd met de gelijke behandelingswetgeving. Dat is geen nieuwe juridische lijn, maar wordt door deze zaak opnieuw zichtbaar.

3. Deelt u de zorgen dat deze uitspraak ertoe kan leiden dat werkgevers terughoudender worden om sollicitanten aan te nemen bij wie het vermoeden bestaat dat hun geloofsovertuiging tot beperkingen of conflicten op de werkvloer kan leiden, vanwege het risico op claims? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke maatregelen acht u noodzakelijk om dit te voorkomen?

Werkgevers zijn gehouden om een verzoek om aanpassing van werkzaamheden of faciliteiten in verband met geloofsovertuiging zorgvuldig te beoordelen. De wettelijke kaders bieden werkgevers daarbij voldoende ruimte om rekening te houden met hun bedrijfsvoering zonder dat dit leidt tot discriminatie vanwege godsdienst of levensovertuiging. Zie voor meer toelichting op dit punt de antwoorden op vragen 5 en 7.

4. Deelt u de mening dat de huidige wetgeving onvoldoende houvast biedt voor werkgevers om te bepalen welke geloofsuitingen of -beperkingen binnen de dagelijkse bedrijfsvoering redelijkerwijs zijn te faciliteren en welke niet? Kunt u uw antwoord uitgebreid toelichten?

In beginsel is er binnen de wettelijke kaders genoeg ruimte om tussen werkgever en werknemer te bepalen welke uitingen redelijkerwijs zijn te faciliteren door de werkgever. Uiteraard geldt dat discriminatie wegens godsdienst en levensovertuiging in Nederland verboden is. Ook op de werkvloer bestaat er een zekere mate van vrijheid om geloof te uiten.

Tegelijkertijd hebben werkgevers weldegelijk mogelijkheden om onderscheid te kunnen maken – en uitingen niet te faciliteren. Dit is toegestaan als een beperking op de vrijheid van godsdienst ‘objectief gerechtvaardigd’ kan worden.

Voorwaarde om hieraan te voldoen is dat het te bereiken doel met het maken van onderscheid legitiem is (bijvoorbeeld om de bedrijfsvoering goed te laten verlopen) én het middel om het doel te bereiken daartoe geschikt en noodzakelijk is. Daarnaast is in de Awgb opgenomen onder welke specifieke omstandigheden het onderscheid niet verboden is. De wet biedt daarmee voldoende ruimte aan werkgevers om invulling te geven aan hun bedrijfsvoering zonder dat dit leidt tot discriminatie vanwege godsdienst of levensovertuiging.

5. Is het volgens u logisch dat als tijdens de proeftijd blijkt dat een werknemer het werk feitelijk niet wil en/of kan doen vanwege de geloofsovertuiging de werkgever deze arbeidsrelatie dan beëindigt? Zo nee, waarom niet?

De proeftijd is voor een werkgever een manier om te achterhalen of de werknemer geschikt is voor zijn/haar werk. Voor de werknemer kan de proeftijd onder andere worden gebruikt om te bepalen of de baan aansluit bij de verwachtingen/wensen. Voordeel van de proeftijd is dat gedurende de proeftijd de arbeidsovereenkomst per direct kan worden beëindigd. De werkgever en de werknemer hoeven geen opzegtermijn in acht te nemen. Wel moeten werkgever en werknemer zich ook tijdens de proeftijd houden aan ‘algemene beginselen’ waaronder het beginsel van non-discriminatie en goed werkgever- en werknemerschap.

6. Betekent deze uitspraak feitelijk dat een werkgever beter om algemene en/of niet nader te specificeren redenen ontslag kan verlenen in de proeftijd?

Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 5, kan een werkgever de arbeidsovereenkomst gedurende de proeftijd per direct beëindigen. De werkgever hoeft daarbij geen schriftelijke reden te geven voor de opzegging, tenzij de werknemer hier zelf om vraagt. De werkgever kan zelfs weigeren om aan het verzoek van de werknemer gehoor te geven. Wel kan een werknemer ook een proeftijdontslag zonder reden altijd aanvechten bij de rechter, bijvoorbeeld als hij het vermoeden heeft dat er sprake is van ongelijke behandeling.

7. Wanneer een werknemer bepaalde kerntaken weigert uit te voeren vanwege geloofsovertuiging, in hoeverre moet een werkgever volgens u verplicht worden om werkzaamheden aan te passen en/of collega's en klanten te belasten? Waar ligt volgens u de grens?

Werkgevers zijn gehouden om een verzoek om aanpassing van werkzaamheden of faciliteiten in verband met geloofsovertuiging zorgvuldig te beoordelen. Daarbij geldt dat een werkgever moet bezien of en in hoeverre een verzoek redelijkerwijs kan worden gefaciliteerd, zonder dat dit leidt tot een onevenredige belasting van de bedrijfsvoering of van collega's, of tot aantasting van de dienstverlening aan klanten.

Het genoemde verbod van onderscheid geldt bijvoorbeeld niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (AWGB art 2, lid 1).

De wet verplicht werkgevers dus niet om alle geloofsgerelateerde beperkingen te honoreren. Facilitering moet redelijk, proportioneel en uitvoerbaar zijn. Wanneer een werknemer structureel weigert om wezenlijke taken uit te voeren en passende alternatieven ontbreken, kan de werkgever op basis van het bestaande juridische kader concluderen dat de functie niet langer vervulbaar is, mits dit besluit zorgvuldig en zonder verboden onderscheid wordt genomen. Hierbij is het beginsel ‘goed werkgeverschap’ relevant.

Tegelijk is er ook het beginsel van ‘goed werknemerschap’. Dat houdt onder meer in dat werknemers zich op hun beurt ook redelijk en flexibel moeten opstellen.

8. Verwacht u dat deze uitspraak consequenties heeft voor sectoren waarin specifieke werkzaamheden regelmatig botsen met religieuze voorschriften, zoals slachterijen, landbouwgerelateerde dienstverlening, zorg, horeca en schoonmaak?

De (Europeesrechtelijke) jurisprudentie laat zien dat de beoordeling of er sprake is van een verboden onderscheid, direct dan wel indirect, op grond van godsdienst een feitelijke beoordeling is waarbij alle feiten en omstandigheden meegewogen moeten worden.¹ Denk hierbij aan de aard van de werkzaamheden van de betrokkene en of deze werkzaamheden een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormen.

De rechtbank Noord-Holland heeft in deze casus de specifieke feiten en omstandigheden afgewogen en geconcludeerd dat er sprake is van een direct verboden onderscheid op grond van godsdienst.² Dat maakt dat er geen algemene opmerking kan worden gemaakt over of deze uitspraak consequenties heeft voor sectoren waarin specifieke werkzaamheden mogelijk botsen met religieuze voorschriften. In een andere situatie kunnen andere factoren namelijk van belang zijn die maken dat er geen sprake is van een verboden onderscheid. Verder is het in algemene zin belangrijk dat werkgevers er zorg voor dragen dat zij geen verboden onderscheid maken.

9. Kunt u aangeven hoeveel zaken in de afgelopen vijf jaar bij het College voor de Rechten van de Mens of de rechter zijn voorgelegd waarin ontslag of conflicten rond werkweigering werden gelinkt aan geloofsovertuiging? Ziet u een trend?

Uit navraag bij het College voor de Rechten van de Mens blijkt dat het College sinds 2020 14 keer heeft geoordeeld over de vraag of sprake was van onderscheid op grond van godsdienst bij de werving en selectie of de beëindiging van een dienstverband. Het College oordeelde in zes zaken dat sprake was van verboden onderscheid op grond van godsdienst. De cijfers laten geen trend zien.

De Raad voor de Rechtspraak heeft desgevraagd laten weten dat het niet mogelijk is om zaken te filteren die gaan over ontslag of conflicten rond werkweigering gelinkt aan geloofsovertuiging.

10. Bent u bereid samen met sociale partners te bekijken of aanpassing van wet- of regelgeving nodig is om zowel vrijheid van godsdienst als uitvoerbaarheid van werk te borgen, zonder dat werkgevers worden blootgesteld aan disproportionele risico's?

Met inachtneming van de geformuleerde antwoorden, zien wij op dit moment geen reden om wet- en regelgeving aan te passen.

11. Bent u bereid een juridische verkenning te starten naar de mogelijkheden om werkgevers meer duidelijkheid en ruimte te bieden binnen de huidige wet- en regelgeving om in te grijpen wanneer handelingen of beperkingen die voortvloeien uit een geloofsovertuiging de uitvoering van werkzaamheden of de representativiteit binnen het werk belemmeren?

Wij vinden, met inachtneming van de hierboven geformuleerde antwoorden, dat de juridische kaders toereikend zijn.

¹ Onder meer HvJ EU 14 maart 2017, ECLI:EU:C:2017:203 (*G4S Secure Solutions*); HvJ EU 19 maart 2017, ECLI:EU:C:2017:204 (*Asma Bougnaoui*).

² Zie onder meer r.o. 4.5, 4.11 en 4.12 van de uitspraak van de Rechtbank Noord-Holland.

1) RTL Nieuws, 1 december 2025, 'Drie dagen in dienst, 19.000 euro mee na ontslag wegens geloof' (<http://www.rtl.nl/nieuws/economie/artikel/5540875/drie-dagen-dienst-19000-euro-na-ontslag-wegens-geloof>).

2) Rechtbank Noord-Holland, 26 september 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:11085.