

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1795

Vragen van de leden **Klever** en **Wilders** (beiden PVV) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het weigeren van het naleven van hygiëneregels door een moslima* (ingezonden 2 april 2014).

Antwoord van Minister **Schippers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 24 april 2014)

Vraag 1

Kent u het bericht «Ontslag voor weigering korte mouwen»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat dient volgens u zwaarder te wegen: hygiëneregels of islamitische geloofsovertuiging?

Kunt u dit toelichten?

Antwoord 2

Op basis van de grondwet en het Europees verdrag voor de rechten van de mens gelden er in ons land grondrechten zoals bijvoorbeeld het recht op vrijheid van meningsuiting, gelijke behandeling, de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de vrijheid van godsdienst. Ook de werkgever moet deze grondrechten respecteren. Dat houdt onder andere in dat werknemers in beginsel naar eigen voorkeur gekleed kunnen gaan, bijvoorbeeld overeenkomstig hun geloofsovertuiging. Overigens hebben niet alle mensen met een (islamitische) geloofsovertuiging de wens om via kleding uiting te geven aan hun godsdienst.

Echter, op grond van (artikel 660) van het Burgerlijk Wetboek kan de werkgever aan de werknemer eisen stellen ten aanzien van tijdens het werk te dragen kleding of bepaalde uitingen verbieden als daar een goede reden voor is (objectieve rechtvaardiging). Redenen kunnen zijn hygiëne, veiligheid, gezondheid, herkenbaarheid en communicatie. Zo gelden er in de gezondheidszorg specifieke kledingvoorschriften onder andere in de vorm van werkkleding/dienstkleding voor medewerkers die betrokken zijn bij de

<sup>1</sup> MedischContact.nl, 31 maart 2014

<http://medischcontact.artsennet.nl/actueel/nieuws/nieuwsbericht/143393/ontslag-voor-weigering-korte-mouwen.htm>

patiëntenzorg die als doel hebben zowel de patiënten maar ook de werknemers te beschermen tegen infectiegevaar en gevaarlijke stoffen. De werkkleding van medewerkers wordt bijvoorbeeld uit hygiënisch oogpunt centraal gewassen en werkkleding van medewerkers met patiëntencontacten heeft korte mouwen om de (hand)hygiëne niet in de weg te staan. Wil de werkgever dus via kledingvoorschriften inbreuk maken op het grondrecht van een werknemer om zich overeenkomstig geloofsovertuiging te kleden dan moet dat in de gegeven situatie noodzakelijk, proportioneel en gerechtvaardigd zijn. Op de werknemer rust ook een verantwoordelijkheid met betrekking tot een verantwoorde beroepsuitoefening. Ik verwijs ook naar mijn antwoord op vraag 4.

Vraag 3

Waarom heeft de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) geen maatregelen genomen, en ervoor gezorgd dat de hygiëneregels gehandhaafd werden?

Antwoord 3

Het ziekenhuis heeft de IGZ gevraagd om advies te geven over deze casus. De IGZ heeft in deze casus aan het ziekenhuis aangegeven dat op basis van de functiebeschrijving en beschrijving van de werkzaamheden van de medewerkster naleving van de landelijke richtlijn «persoonlijke hygiëne medewerkers» geïndiceerd is. Tevens verwijst de IGZ bij dergelijke vragen altijd naar de Werkgroep Infectiepreventie (WIP), die de betreffende richtlijnen opstelt. De zorginstelling is verantwoordelijk voor het leveren van verantwoorde zorg en uit dit bericht begrijp ik dat deze verantwoordelijkheid ook is genomen. De IGZ heeft geen rol gehad bij de maatregelen die het ziekenhuis heeft genomen.

Vraag 4

Hoeveel van dit soort zaken, waarbij de islamitische geloofsovertuiging de veiligheid van patiënten in gevaar brengt, zijn u bekend? Kunt u hiervan een overzicht geven?

Antwoord 4

Een geloofsovertuiging op zichzelf van welke aard dan ook kan als zodanig de veiligheid van patiënten niet in gevaar brengen. Op grond van de Kwaliteitswet is de zorgaanbieder namelijk ten alle tijden verantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van de patiëntenzorg en moet alle maatregelen nemen die op basis van de richtlijnen nodig zijn om hygiëne en infectiepreventie te waarborgen. De instelling moet bij haar aannamebeleid veiligstellen dat medewerkers onverkort aan de normen voor verantwoorde zorg kunnen voldoen. Mensen kunnen er bij hun beroepskeuze rekening mee houden dat hun religieuze verplichtingen in sommige beroepen beperkingen oproepen. Het is mij niet mogelijk om een overzicht waar u op duidt te verstrekken. Ik verwijs ook naar mijn antwoord op vraag 2 en 3.

Vraag 5

Hoe gaat u voortaan voorkomen dat ziekenhuizen rechtszaken moeten aanspannen en afkoopsommen moeten betalen om van weigerachtige moslima's af te komen?

Antwoord 5

Het behoort niet tot mijn verantwoordelijkheid om te treden in arbeidsrelaties in de zorg.