

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

554

Vragen van het lid **Van Baarle** (DENK) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat over het nieuwsbericht «*Lien mag niet meer werken als treinassistente omdat ze een abaya draagt: «Voelde me vernederd»*» (ingezonden 2 oktober 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat (ontvangen 7 december 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 282.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Lien mag niet meer werken als treinassistente omdat ze een abaya draagt: «Voelde me vernederd»»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw eerste reactie op dit bericht?

Antwoord 2

Ik vind het vervelend hoe betrokkene de gebeurtenis heeft ervaren zoals beschreven in het nieuwsbericht van EenVandaag en het daaraan onderliggende LinkedIn bericht. In het nieuwsartikel wordt genoemd dat betrokkene zich vernederd en niet waardig voelde. Als hetgeen wordt beschreven op deze manier is voorgevallen, kan ik me voorstellen dat dit voor betrokkene als kwetsend is ervaren. Het is belangrijk dat werknemers zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen op de werkvloer. Ik wil in algemene zin benadrukken dat ik discriminatie op de werkvloer onaanvaardbaar vind. Tegelijkertijd kan ik geen oordeel vellen over de gebeurtenis op basis van een nieuwsbericht. In Nederland is het aan de daartoe bevoegde onafhankelijke organisaties om in specifieke gevallen te beoordelen of sprake is van discriminatie. Een ieder die zich gediscrimineerd voelt kan een melding doen bij het College voor de Rechten van de Mens (CRvM). Burgers kunnen het CRvM om advies vragen

¹ EenVandaag, 26 september 2023, «Lien mag niet meer werken als treinassistente omdat ze een abaya draagt: «Voelde me vernederd»», (Lien mag niet meer werken als treinassistente omdat ze een abaya draagt: «Voelde me vernederd» – EenVandaag (avrotros.nl)).

of verzoeken om een oordeel. Als sprake is van een strafbaar feit, kan aangifte worden gedaan bij de politie.

Vraag 3

Kunt u uiteenzetten wat er precies gebeurd is?

Antwoord 3

De situatie zoals die wordt beschreven in het nieuwsbericht van EenVandaag en andere media is hetgeen mij bekend is. Ik, noch de Staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat, hebben volledig zicht op alle details van dit incident.

Daarbij merk ik op dat personeelsbeleid onder de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de NS valt. Het oplossen van een mogelijk arbeidsconflict betreft in eerste instantie een aangelegenheid tussen werknemer en werkgever. Mochten deze er niet samen niet uitkomen, dan kan eventueel arbeidsbemiddeling worden gestart, of uiteindelijk een civiele procedure. Zoals in mijn antwoord op vraag 1 aangegeven kan een individu in geval van (een vermoeden van) discriminatie ook een melding doen bij het CRvM en/of aangifte doen bij de politie.

Vraag 4

Bent u van mening dat de Nederlandse Spoorwegen (NS) juist heeft gehandeld? Kunt u het antwoord toelichten?

Antwoord 4

Zonder volledig beeld te hebben van de precieze gebeurtenissen en omstandigheden van het voorval kan ik hierover geen oordeel vellen. Het is ook niet aan het kabinet te oordelen over een individueel geval. In algemene zin geldt dat werkgevers op grond van het instructierecht bepaalde kledingvoorschriften kunnen opleggen, bijvoorbeeld wegens veiligheidsredenen. Andere redenen kunnen zijn de wens naar een neutrale en professionele uitstraling, het beschermen van het bedrijfsbelang of een uniform ter herkenbaarheid van de werknemer. Aan het instructierecht zitten wel grenzen, bijvoorbeeld als het voorschrift in strijd is met goed werkgeverschap, de redelijkheid en billijkheid en/of de fundamentele grondrechten van de werknemer. De werknemer heeft immers recht op privacy, gelijke behandeling, vrijheid van levensovertuiging en vrijheid van godsdienst. De werkgever moet terughoudend zijn ten aanzien van het beperken van deze grondrechten. Het is aan de rechterlijke macht om in een specifiek geval te beoordelen of kledingvoorschriften in overeenstemming zijn met wet- en regelgeving.

Vraag 5 t/m 10

Klopt het dat in de personeelsvoorschriften staat dat treinassistenten geen uniform, maar alleen een NS-jas en donkere dichte schoenen bij hun kleding moeten dragen? Zo ja, betekent dit dan niet dat een abaya met een NS-jas en donkere dichte schoenen is toegestaan volgens de voorschriften? Kunt u dit toelichten?

Klopt het dat deze treinassistente wel alle benodigde veiligheidstrainingen heeft kunnen doen terwijl ze een abaya droeg? Zo ja, waarom was dit toen geen probleem?

Klopt het dat deze treinassistente ook al een aantal maanden werkte in een abaya en dat dit nooit als een probleem werd gezien totdat die bewuste dag een conducteur haar erop aansprak? Zo ja, waarom was dit eerder geen probleem?

Kunt u bevestigen dat deze treinassistente de reis van Den Haag naar Eindhoven heeft gewerkt, maar niet meer mee terug mocht vanuit Eindhoven naar Den Haag omdat ze een abaya droeg?

Kunt u bevestigen dat er op de bewuste dag van vraag 7 een trein moest worden gezocht met een conducteur die haar wel wilde meenemen? Klopt het dat de treinassistente uren heeft moeten wachten totdat een collega haar wel wilde meenemen?

Kunt u bevestigen dat de conducteur op de bewuste dag van vraag 7 de treinassistente wilde dwingen om om te kleden? Zo ja, is de conducteur bevoegd om dit te vragen van een treinassistente?

Antwoord 5 t/m 10

Ik, noch de Staatsecretaris van Infrastructuur en Waterstaat, zijn bekend met de precieze gebeurtenissen of exacte omstandigheden van het in het artikel beschreven voorval. Het is ook niet aan het kabinet om te oordelen over een individueel geval. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 4 kan een werkgever op basis van het instructierecht en onder bepaalde voorwaarden kledingvoorschriften opleggen. Bijvoorbeeld vanwege veiligheidsoverwegingen, omdat een medewerker veilig moet kunnen optreden tijdens calamiteiten. Op welk moment eventuele kledingvoorschriften aan de betrokkene zijn gecommuniceerd is mij niet bekend en het is ook niet aan mij om dit te beoordelen. In algemene zin is het aan het de rechterlijke macht om te beoordelen of bepaalde kledingvoorschriften in overeenstemming zijn met de gelijkebehandelingswetgeving en waar nodig onderzoek te doen naar de precieze gebeurtenissen om hier een oordeel over te kunnen vormen.

Vraag 11

Bent u van mening dat de NS juist heeft gehandeld door na dit incident geen contact op te nemen met de treinassistenten?

Antwoord 11

Zoals eerder aangegeven is het niet aan het kabinet te oordelen over een individueel geval.

In algemene zin wil ik aangeven dat ik het belangrijk vind dat werkgever en werknemer met elkaar in contact blijven na een incident dat zo mogelijk als discriminerend kan zijn ervaren. Dat geldt in alle gevallen, ook als de werknemer werkzaam is op uitzendbasis. Daarnaast geldt in brede zin dat het zinvol is voor werkgevers en werknemers om het gesprek aan te gaan over dit soort situaties. Waar dat passend en nodig is, kan de ondernemingsraad hier ook een rol bij vervullen.

Vraag 12

Kunt u uiteenzetten of de NS van een treinassistenten mag vragen om geen abaya te dragen? En als de NS van een treinassistenten mag vragen om geen abaya te dragen, waar is dat dan op gebaseerd? Zijn er andere kledingvoorschriften?

Antwoord 12

Werkgevers kunnen op basis van het instructierecht en onder voorwaarden bepaalde kledingvoorschriften opleggen. NS heeft laten weten dat religieuze uitingen – uitgezonderd in functies met BOA-bevoegdheid – zijn toegestaan mits ze passen binnen de veiligheidskaders van de kledingvoorschriften. In concrete situaties is het aan de rechterlijke macht om te beoordelen of een werkgever handelt in overeenstemming met de gelijkebehandelingswetgeving.

Vraag 13

In hoeverre heeft dit incident iets te maken met het abayaverbod in Frankrijk?

Antwoord 13

Op basis van de beschikbare informatie kan ik dit niet goed beoordelen. Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 12 heeft NS laten weten dat religieuze uitingen – uitgezonderd in functies met BOA-bevoegdheid – zijn toegestaan mits ze passen binnen de veiligheidskaders van de kledingvoorschriften. Mijn inschatting is daarom nu dat de gebeurtenis geen verband houdt met de situatie in Frankrijk.

Vraag 14

Vindt u het rechtvaardig dat een werknemer wordt ontslagen nadat één collega het niet eens is met de kledingkeuze van deze medewerker? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 14

Ik kan op basis van de mij bekende informatie niet oordelen of hiervan sprake is geweest. Het is aan de rechterlijke macht om een oordeel te vellen over de rechtmatigheid van handelen. Zoals aangegeven bij het antwoord op

vraag 12 is het in algemene zin van belang dat werkgevers en werknemers met elkaar het gesprek voeren over dit soort situaties.

Vraag 15

Klopt het dat medewerkers van de NS geen religieuze uitingen mogen dragen? Zo ja, waar is dit dan op gebaseerd?

Antwoord 15

NS heeft laten weten dat religieuze uitingen – uitgezonderd in functies met BOA-bevoegdheid – zijn toegestaan mits ze passen binnen de veiligheidskaders van de kledingvoorschriften.

Vraag 16

Bent u op de hoogte van het onderzoek dat de NS uiteindelijk heeft gedaan? Zo ja, kunt u dit onderzoek met de Kamer delen? En waar is dit onderzoek op gebaseerd?

Antwoord 16

De Staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat en ik zijn niet bekend met de uitkomsten van een eventueel onderzoek. Ook zouden wij, als wij hierover zouden beschikken, deze wegens privacy redenen niet kunnen delen. Bovendien is het niet aan het kabinet te oordelen over een individueel geval.