

2025Z20878

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»* (ingezonden 1 december 2025).

Vraag 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

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

¹ RTL Nieuws, 1 december 2025, «Drie dagen in dienst, 19.000 euro mee na ontslag wegens geloof» (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.

Vraag 6

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

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?