

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 487
van **GUY D'HAESELEER**
datum: 27 april 2016

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

VDAB - Weigering werkaanbod omwille van hoofddoekproblematiek

Regelmatig gebeurt het dat werklozen vacatures aangeboden krijgen waarbij het bedrijf, omwille van veiligheidsredenen, niet toestaat een hoofdeksel/hoofddoek te dragen. Dikwijls gebeurt het dat moslims weigeren om in te gaan op dergelijke vacatures, of na een gesprek met de werkgever weigeren om in te gaan op het aanbod, omwille van het feit dat ze weigeren hun hoofddoek af te nemen tijdens de uitvoering van het werk.

1. Hoe gaat VDAB om met dergelijke situaties?
2. Hoeveel werklozen werden reeds gesanctioneerd omdat ze een passende dienstbetrekking weigerden omwille van het feit dat het dragen van een hoofddoek niet was toegelaten?

ANTWOORD

op vraag nr. 487 van 27 april 2016

van **GUY D'HAESELEER**

1. Het uitgangspunt is dat elke werkzoekende verplicht is in te gaan op een passend werkaanbod zoals dat wordt voorgesteld door een bemiddelaar van VDAB.
Wanneer een werkzoekende tijdens een bemiddelingsgesprek een werkaanbod krijgt dat zij afwijst omwille van de hoofddoekproblematiek en de bemiddelaar oordeelt dat de aangehaalde reden niet geldig is, dan volgt een transmissie "weigering passend werkaanbod" naar de Controledienst van VDAB.
Deze onafhankelijke en neutrale dienst binnen de VDAB is belast met de controle van de beschikbaarheid van de verplicht ingeschreven werkzoekende, met inbegrip van de sanctionering.
In geval van een weigering van een passende dienstbetrekking beoordeelt de Controledienst van VDAB het dossier in het licht van de criteria van passende dienstbetrekking zoals voorzien in de federale werkloosheidsreglementering (art. 22 tot 33 van het Ministerieel Besluit van 26.11.1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering). Gezien deze lijst van criteria niet limitatief is, heeft de rechtspraak nog andere criteria ontwikkeld, die de Controledienst eveneens opneemt in de controle van het zoekgedrag.
Zo beoordeelde de rechtspraak reeds het passend karakter van een dienstbetrekking in het licht van religieuze bezwaren (in casu met betrekking tot de hoofddoekenproblematiek).
Om te vermijden dat de werkloosheidsreglementering wordt misbruikt omwille van religieuze bezwaren wordt allereerst nagegaan of de werkgever het afzetten van een hoofddoek vereist voor het uitoefenen van de functie; indien dit het geval is, moet getoetst worden of dit is ingegeven door objectieve en afdoende redenen (met name de veiligheid in het belang van de onderneming en haar werknemers).
In tweede instantie oordeelt de rechter hoe fundamentele rechten en vrijheden met de werkloosheidsreglementering kunnen worden verzoend. Bij deze beoordeling worden zowel de ernst als de proportionaliteit getoetst.
Wat de ernst betreft oordeelt de rechtspraak dat de werkzoekende, om een sanctie te vermijden, moet bewijzen dat zij op ernstige en consequente wijze haar religieuze plichten nakomt en zich niet enkel godsdienstig voordoet tijdens bijvoorbeeld sollicitaties.
Wat de proportionaliteit betreft wordt nagegaan in welke mate de werkzoekende op basis van een religieus motief zich niet geheel onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt.
2. De VDAB heeft nog geen sanctie uitgesproken met betrekking tot een weigering van een passend werkaanbod omwille van de hoofddoekproblematiek.