

Vergaderjaar 2016–2017

30 950

Rassendiscriminatie

Nr. 140

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 september 2017

Tijdens het Verslag Algemeen Overleg van uw Kamer over discriminatie van 5 juli jongstleden (Handelingen II 2016/17, nr. 96, item 6) heeft het lid Krol een motie ingediend die de regering verzoekt de strafrechtelijke aanpak van leeftijdsdiscriminatie te onderzoeken, en tevens te bezien welke uitzonderingsgronden daarbij wenselijk zijn.¹

De heer Krol heeft zijn motie aangehouden, om de Minister van BZK in de gelegenheid te stellen de inhoud daarvan voor te leggen aan de Minister van Veiligheid en Justitie. Bij deze bericht ik u over het standpunt van het kabinet ten aanzien van deze motie.

Met de heer Krol ziet het kabinet leeftijdsdiscriminatie als een ongewenst fenomeen met betrekking tot arbeid en onderwijs. Dergelijke leeftijdsdiscriminatie heeft tot gevolg dat personen niet op gelijke voet kunnen deelnemen aan belangrijke onderdelen van het maatschappelijk leven.

WGBL

Een verbod op discriminatie op grond van leeftijd is daarom opgenomen in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Het verbod op onderscheid naar leeftijd geldt bij werving, selectie, aanstelling, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, bevordering, ontslag en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties of een vereniging van beroepsgenoten. De WGBL is ook van toepassing op beroepsonderwijs, beroepskeuzevoorlichting en loopbaanoriëntatie. Het hanteren van een leeftijdsgrens mag alleen, als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat of als de leeftijdsgrens een wettelijke basis heeft. Het bekendste voorbeeld daarvan is het ontslag van iemand die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Ook mag een werkgever een werkgelegenheidsbeleid hanteren dat specifiek gericht is op het bevorderen van de arbeidsdeelname van jongeren.

¹ Kamerstuk 30 950, nr. 121

Vermeende leeftijdsdiscriminatie kan worden voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Mocht de werkgever zich niet aan een uitspraak van het CRM houden dan kan de benadeelde naar de civiele rechter stappen. Rechters hechten grote waarde aan een uitspraak van het CRM en volgen daarom veelal het advies van het CRM. De civiele rechter kan een discriminerende werkgever veroordelen tot het betalen van een schadevergoeding, die ten goede komt aan de benadeelde.

Wetboek van Strafrecht

Leeftijd is niet als discriminatiegrond opgenomen in de bepalingen die in het Wetboek van Strafrecht zijn gewijd aan discriminatie. In deze bepalingen gaat het om de bescherming van (minderheids)groepen in de samenleving tegen discriminatie in de zin van belediging en haat, en in het verlengde daarvan structurele uitsluiting uit de samenleving wegens ras, godsdienst- of levensovertuiging, seksuele gerichtheid of handicap.

Leeftijd is niet opgenomen in artikel 137c Sr, dat op de opzettelijke belediging van een groep mensen ziet, noch in artikel 137d Sr, dat ziet op het aanzetten tot discriminatie, haat en geweld. Daaraan ligt een bewuste keuze van de wetgever ten grondslag. Het wettelijk systeem van de strafbaarstellingen inzake discriminatie weerspiegelt de opvatting dat niet elke groep in onze samenleving evenveel bescherming behoeft.² Daarbij moet worden bedacht dat strafbaarstelling de vrijheid van meningsuiting beperkt waaraan we in onze samenleving terecht veel waarde hechten, en die ook door het EVRM wordt beschermd. Mede in dat perspectief dienen de grenzen van de strafwet zorgvuldig gekozen te worden. Naar mening van het kabinet zou een strafbaarstelling van beledigende uitlatingen over iemands leeftijd – waarbij moet worden opgemerkt dat leeftijd dermate onbepaald is, dat bijvoorbeeld ook het onderscheid kind-volwassene eronder zou vallen – de vrijheid van meningsuiting te zeer beperken.³ Toevoeging van discriminatiegronden aan de gronden welke in de verschillende strafbepalingen zijn opgenomen, ligt slechts in de rede wanneer de maatschappelijke noodzaak daartoe onderkend wordt. Daarvan is geen sprake wanneer het gaat om belediging, of het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld op grond van leeftijd. Een wijziging van de strafwetgeving op dit punt acht het kabinet dan ook niet wenselijk.

Conclusie

Op basis van het bovenstaande verdient discriminatie van personen op grond van hun leeftijd in de sfeer van arbeid en onderwijs optreden van de overheid met toegesneden maatregelen (de WGBL). Het kabinet acht het niet aangewezen om te komen tot een strafbaarstelling van leeftijdsdiscriminatie.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
S.A. Blok

² Kamerstuk 9724, nr. 3, blz. 5

³ Eenzelfde afweging is gemaakt ten aanzien van de discriminatiegrond geslacht; zie Kamerstuk 20 239, nr. 3 en Kamerstuk 20 239, nr. 5