

Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
D.t.v. Mr. Q. Roozen
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

bezoekadres
Juliana van Stolberglaan 4
2595 CL 's-Gravenhage

correspondentieadres
Postbus 90614
2509 LP 's-Gravenhage

datum 4 oktober 2005
contactpersoon R.C. Hartendorp
doorkiesnummer 070 361 9788
e-mail r.hartendorp@rvdr.drp.minjus.nl
ons kenmerk UIT 7366 / ONTW RH
uw kenmerk SV/F&W/05/59217
onderwerp Wetsvoorstel wijziging WW en ontslagrecht - advies

t 070 – 361 9723
f 070 – 361 9746

Geachte heer De Geus,

Bij brief van 29 juli 2005 met kenmerk SV/F&W/05/59217 verzocht u de Raad voor de rechtspraak (de “Raad”) advies uit te brengen inzake het conceptwetsvoorstel wijziging WW en ontslagrecht (het “Wetsvoorstel”).

Het Wetsvoorstel bevat drie voor de Rechtspraak relevante onderdelen, te weten: (i) beperking van de verwijtbaarheidstoets; (ii) wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (het “BBA”) opdat bij Collectieve Arbeidsovereenkomst (“CAO”) andere regels voor ontslag op bedrijfseconomische gronden kunnen worden overeengekomen; in samenhang daarmee worden verschillende artikelen in het Burgerlijk Wetboek (“BW”) en de Wet Melding Collectief Ontslag (de “WMCO”) aangepast; en (iii) werkgevers worden verplicht bij te dragen aan de vergroting van de *employability* van een ontslagen werknemer. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (het “UWV”) krijgt bevoegdheden om de naleving van deze verplichting te handhaven, waartegen beroep open staat.

Gehoord de gerechten, adviseert de Raad als volgt.

Beperking verwijtbaarheidstoets

Het Wetsvoorstel heeft als doelstelling om met de beperking van de werking van de verwijtbaarheidstoets de zogenaamde ‘*pro forma* problematiek’ op te lossen en daarbij tevens de werking van het ontslagrecht te versoepelen.

In de Memorie van Toelichting bij het Wetsvoorstel wordt verwezen naar de verwijtbaarheidstoets als redengeving voor de zogenaamde *pro forma* ontslagen: met een ontslagvergunning of ontbindingsbeschikking wordt beoogd (gemakkelijker) toegang tot een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (“WW”) te verkrijgen. De Raad deelt de verwachting dat met de voorgestelde versoepeling de behoefte aan *pro forma* ontslagen zal afnemen. De mate waarin die afname zich zal voordoen is nog onzeker omdat de *pro forma* ontbindingsprocedure ook voorziet in een andere behoefte: die van de werkgever aan zekerheid dat de ontslagkwesitie onomkeerbaar en definitief is afgewikkeld en die van de werknemer dat hij ten aanzien van de vergoeding over een executoriale titel

datum 4 oktober 2005
kenmerk UIT 7366 / ONTW RHJ
pagina 2 van 9

beschikt, waarmee hij betaling kan afdwingen zonder daarvoor een langlopende bodemprocedure tot nakoming van de overeenkomst te hoeven voeren. Deze voordelen biedt een tussen partijen vastgelegde beëindigingsovereenkomst niet. Naar verwachting zal het aantal *pro forma* ontbindingen vrij snel na invoering van de wetswijziging een scherpe daling vertonen om zich daarna op een stabiel niveau te handhaven. Naar de inschatting van de Raad zal dat niveau niet hoger dan op 10.000 *pro forma* ontbindingen per jaar liggen.

Bij een buitengerechtelijke ontbinding van arbeidsovereenkomsten, bestaat de mogelijkheid dat partijen een geschil krijgen over de inhoud en strekking van de beëindigingsovereenkomst. De thans gebruikelijke gang van zaken is de gang naar kantonrechter voor een *pro forma* procedure. Wilsgebreken of een wijziging van standpunten nadien, sorteren dan geen effect meer: de ontbindingsbeschikking is (in beginsel) onaantastbaar. Zeker omdat na een beëindiging met wederzijds goedvinden geen procedure ex artikel 7:681 BW mogelijk is, zullen veel meer dan thans het geval is procedures gevoerd kunnen gaan worden waarin de rechtsgeldigheid van de (beweerde) overeenkomst aan de orde gesteld zal worden. Dit soort procedures zal veelal niet zonder het horen van getuigen plaatsvinden en mitsdien langdurig en (voor partijen en Rechtspraak) arbeidsintensief en dus kostbaar zijn.

Toetsingscriteria bedrijfseconomische ontslagen in de CAO

Het Wetsvoorstel maakt het mogelijk om voor opzegging van een arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen in een CAO selectiecriteria overeen te komen welke in acht zullen moeten worden genomen bij de bepaling van de ontslagkeuze. In een dergelijke situatie mag de arbeidsovereenkomst pas opgezegd worden nadat een commissie de opzegging beoordeeld heeft. Het Wetsvoorstel laat open hoe deze commissie samengesteld moet zijn en aan welke voorwaarden de te volgen procedure moet voldoen (hoor en wederhoor, oproeping, vertegenwoordiging/rechtsbijstand, verslaglegging, etc.).

De Raad is van mening dat de voorgestelde opzeggingsprocedure niet de grondwettelijke en verdragsrechtelijke toegang tot de rechter mag belemmeren. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd, behoudt de mogelijkheid de geldigheid van de opzegging op grond van artikel 7:681 BW te laten toetsen door de rechter. Een deel van de zaken die via de voorgestelde procedure wordt opgezegd, zal in tweede instantie door de rechter beoordeeld moeten worden. Deze procedures zijn als gezegd tijdrovend, langdurig en kostbaar, zowel voor partijen als voor de Rechtspraak. Bovendien hebben partijen de mogelijkheid om hoger beroep en cassatie in te stellen. Bij het ontbreken van wettelijke eisen aan de opzeggingprocedure en samenstelling van de hoorcommissie zal het aantal repressieve procedures naar verwachting hoger zijn dan bij een reguliere opzegging via de CWI procedure.

CAO teksten blijken in de (rechts)praktijk vaak ruimte voor verschillende interpretaties geven. Dit zal naar verwachting ook gelden voor de bij CAO geregelde opzeggingsprocedure. Deze interpretatieruimte biedt een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is opgezegd perspectief om het aangezegde ontslag op grond van artikel 7:681 BW alsnog te betwisten. Dit leidt tot extra – zware – repressieve ontslagzaken. Indien de wet CAO-partijen meer mogelijkheden geeft om zelf een opzeggingsprocedure in te richten,

datum 4 oktober 2005
kenmerk UIT 7366 / ONTW RHJ
pagina 3 van 9

zal er meer ruimte voor interpretatie zijn hetgeen naar verwachting zal voor extra rechterlijke procedures.

Maatregelen ter bevordering van *employability* ontslagen werknemer

In de versie van het Wetsvoorstel waarop de Raad zijn advies gebaseerd heeft, belooft de preventieprikkel/werkgeversbijdrage 15% dan wel 30% van de verstrekte WW-uitkering, gemaximeerd tot 3% van de loonsom. Hoewel de Raad heeft begrepen dat de regeling voor de preventieprikkel/werkgeversbijdrage aangepast zal worden, wil hij toch de volgende opmerking maken. Het ligt het in de lijn der verwachting dat het opleggen van de bijdrage een aanzienlijk aantal procedures zal genereren, met name van kleinere en middelgrote bedrijven in de gevallen waarin de werkgever van mening is dat de werknemer schuld heeft aan het ontslag en mitsdien geen recht behoort te hebben op een WW-uitkering. De Raad zal derhalve aanvullende adviseren over de werklastgevolgen van de preventieprikkel/werkgeversbijdrage als er een nieuwe concepttekst beschikbaar is en verzoekt u hiervoor te zijner tijd een adviesaanvraag toe te sturen.

In het kader van de preventieprikkel/werkgeverbijdrage valt op dat een overheidswerkgever wel en een particuliere werkgever geen belanghebbende is bij een besluit tot toekenning van de WW-uitkering. Uit de Memorie van Toelichting wordt niet duidelijk waarom de keuze is gemaakt voor een gescheiden rechtsgang – in essentie gaat het om dezelfde toets – en waarom wordt afgeweken van de systematiek van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, waarin de werkgever sinds de Wet Pemba wel belanghebbende is. De gescheiden rechtsgang kan leiden tot tegengestelde rechterlijke uitspraken: het beroep van de werknemer tegen de weigering van een WW-uitkering kan gegrond worden verklaard, terwijl in een latere procedure het beroep van de werkgever tegen de opgelegde bijdrage eveneens kan leiden tot een gegrond verklaring. Hoewel een uitspraak in het geding tussen werknemer en UWV alleen die partijen bindt, is deze ook van invloed op een beroepsprocedure van een werkgever tegen een opgelegde bijdrage, met name in de situatie waarin gemotiveerd is geoordeeld dat de werknemer niet verwijtbaar werkloos is geworden of dat er sprake is van verminderde verwijtbaarheid. Het kan in de rechtspraktijk tot problemen leiden als in het ene geding geoordeeld wordt dat de werknemer recht heeft op een (eventueel gekorte) WW-uitkering, terwijl in het andere geding uitgesproken wordt dat de WW-uitkering ten onrechte is toegekend.

Werklast

Als gevolg van het Wetsvoorstel zullen naar verwachting jaarlijks niet meer dan 10.000 pro forma ontslagzaken bij de kantonrechter worden aangebracht. Uitgaande van het aantal ontslagzaken in 2004, levert dit een besparing van €5.500.000 op de Rechtspraak op. Indien de Rechtspraak op het moment van inwerkingtreding van het Wetsvoorstel meer of minder ontbindingszaken behandelt, dan zal de besparing evenredig aangepast moeten worden. Omdat *pro forma* ontbindingszaken aanzienlijk minder tijd vergen dan een gemiddelde zaak bij de kantonrechter, zal als gevolg van het Wetsvoorstel de prijs van een kantonzaak stijgen. Dit kan leiden tot een financieringsprobleem van de sector kanton in de periode tussen de inwerkingtreding van het Wetsvoorstel en het moment dat met de bijgestelde productgroepprijs gerekend wordt (1 januari 2008). Mocht dit het geval zijn, dan zal de Raad aanspraak

datum 4 oktober 2005
kenmerk UIT 7366 / ONTW RHJ
pagina 4 van 9

maken op extra middelen. Hier staat tegenover dat het Wetsvoorstel tot extra civiele zaken, beroepsprocedures bij sector bestuur en hoger beroepszaken bij de Centrale Raad van Beroep (“**CRvB**”), zal leiden. Deze zaaksinstroom kan op dit moment *ex ante* nog niet betrouwbaar worden ingeschat. De Raad houdt het recht voor nog aanvullend te adviseren over de werklast die het gevolg is van de maatregelen ter bevordering van de *employability* van ontslagen werknemers. De Raad zal de zaaksontwikkeling als gevolg van het Wetsvoorstel nauwlettend volgen. Mocht blijken dat de Rechtspraak als gevolg van het Wetsvoorstel met een extra instroom geconfronteerd wordt of dat de gemiddelde zaakszwaarte toeneemt, dan zal de Raad aanspraak maken op extra middelen. De onderbouwing van de nettobesparing is opgenomen in **bijlage 2** bij dit advies. De opbouw van de zaaksinstroom is in onderstaande tabel uitgewerkt.

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5 e.v.
Pro forma zaken	Max. 10.000	Max. 10.000	Max. 10.000	Max. 10.000	Max. 10.000
Betwisting beëindigingsovereenkomst	PM	PM.	PM	PM	PM
Ontslagcriteria bij CAO	PM	PM	PM	PM	PM
Bevordering employability	PM	PM	PM	PM	PM
Besparing	€5.500.000 – PM	€5.500.000 – PM	€5.500.000 – PM	€5.500.000 – PM	€5.500.000 – PM

Tabel 1: Opbouw zaaksinstroom

Tevens is het van belang op te merken dat door de afname van het aantal ontbindingsprocedures de inkomsten van het griffierecht naar verwachting met €8.500.000 zullen afnemen, zoals uit **bijlage 2** blijkt.

Indien na het uitbrengen van dit advies het Wetsvoorstel op belangrijke onderdelen wordt gewijzigd of indien uit nadere uitvoeringsregelgeving belangrijke werklastgevolgen voortvloeien, dan wenst de Raad in de gelegenheid te worden gesteld daarover aanvullend te adviseren.

Hoogachtend,

D.J. van Dijk
Lid Raad voor de rechtspraak

Cc. De Minister van Justitie

datum 4 oktober 2005
kenmerk UIT 7366 / ONTW RHJ
pagina 5 van 9

BIJLAGE 1: WETSTECHNISCH EN REDACTIONEEL COMMENTAAR

- De voorgestelde formuleringen van artikel 24 lid 2, onderdelen a en b WW sluiten niet geheel naadloos aan: bij een beëindiging van een arbeidsovereenkomst op basis van een wederzijds goedvinden zal niet altijd eenvoudig zijn vast te stellen op wiens (laatste) voorstel de totstandkoming gebaseerd is. Formeel geldt een tegenvoorstel van de werknemer na een eerder beëindigingsvoorstel van de werkgever als een afwijzing van het oude aanbod en het doen van een nieuw aanbod. Als dat nu geaccepteerd wordt, geschiedt dat dan ‘op verzoek van de werknemer’. Noch de wettekst noch de Memorie van Toelichting gaan in op het juridisch te maken en in deze situatie relevante onderscheid tussen een door de wederpartij niet bestreden eenzijdige opzegging en de aanvaarding van een aanbod om te komen tot een beëindiging met wederzijds goedvinden. Overwogen zou kunnen worden de b-grond zo te formuleren dat aansluiting wordt gezocht bij een opzegging door de werknemer of een ontbinding op verzoek van de werknemer. De algemene verwijzing naar ‘verzoek’ kan – en zo valt de Memorie van Toelichting ook te lezen – immers ook begrepen worden als een van de werknemer afkomstig aanbod om te komen tot een beëindiging met wederzijds goedvinden. Als die categorie ook beoogd is in te sluiten, dan ware het aan te bevelen in de Memorie van Toelichting een passage op te nemen dat het er om gaat bij wie het initiatief tot beëindiging ontstaan is en niet wie het (laatste) voorstel tot beëindiging heeft gedaan.
- De huidige formulering van het Wetsvoorstel kan in de rechtspraak leiden tot onduidelijkheid over de vraag of de verwijtbaarheidstoets zich nog slechts zal uitstrekken tot situaties waarin een ontslag op grond van een dringende reden mogelijk was geweest. De verwijzing naar de ambtelijke rechtspositie bij verwijtbaar ontslag is op zichzelf wel juist, maar de vraag komt op of niet een formulering denkbaar is die en daaraan recht doet en onmiskenbaar duidelijk maakt dat de verwijtbaarheidstoets nog slechts voor ‘dringende reden’-situaties bedoeld is.
- Het vervallen van de regio-beperking in de WMCO kan voor grote werkgevers tot gevolg hebben dat voor ieder bedrijfseconomisch ontslag de WMCO gaat gelden, inclusief de daarbij geldende wachtperiode.
- De gevolgen van het horen door een hoorcommissie als bedoeld in artikel 6 lid 2 sub d BBA in een geval dat niet uitsluitend bedrijfseconomische gronden aan de orde zijn (maar bijvoorbeeld ook het functioneren van de werknemer, waarop de opening voor de invoering van ‘kwaliteitscriteria’ bij collectieve ontslagen mogelijk ook ziet) zijn onvoldoende duidelijk geregeld. Ook dit kan tot extra procedures ex artikel 7:681 BW leiden.
- De term in artikel 6 BBA ‘in behandeling nemen’ kan onduidelijkheid oproepen nu niet duidelijk is welke handelingen wel en niet uitgevoerd mogen worden na ontvangst van een bezwaar, voordat de melding ex WMCO heeft plaatsgevonden.

datum 4 oktober 2005
kenmerk UIT 7366 / ONTW RHJ
pagina 6 van 9

- De term ‘aanzeggen’ in het voorgestelde artikel 7:670 lid 1 BW is onduidelijk en kan bron zijn voor velerlei misverstand (en procedures). Overwogen zou kunnen worden een verwijzing op te nemen naar de schriftelijke mededeling van het voornemen de reeds geïndividualiseerde werknemer te ontslaan op daarbij limitatief opgesomde gronden.
- De voorgestelde formulering artikel 7:681 lid 2, onderdeel d BW suggereert dat de mogelijkheid geopend zal moeten worden voor een ontslag in strijd met de wet (bijvoorbeeld antidiscriminatie en andere opzegverboden), mits daar maar ‘zwaarwichtige gronden’ voor aanwezig zijn. Dit is, mede gelet op de Memorie van Toelichting, niet de bedoeling van het Wetsvoorstel. Deze onduidelijkheid wordt veroorzaakt doordat de huidige conceptwettekst verwijst naar de geldende regels voor de ontslagvolgorde, maar die koppeling is in de thans voorgestelde tekst verdwenen.

datum 4 oktober 2005
kenmerk UIT 7366 / ONTW RHJ
pagina 7 van 9

BIJLAGE 2: WERKLAST CONSEQUENTIES WETSVOORSTEL

De gevolgen van het Wetsvoorstel voor de werkbelasting van de Rechtspraak zullen per voorgestelde maatregel worden uitgewerkt.

Beperking verwijtbaarheidstoets

De berekening van de kosten en besparingen die samenhangen met de beperking van de verwijtbaarheidstoets zijn gebaseerd op de cijfers over 2004. In dat jaar zijn 69.000¹ ontbindingszaken aanhangig gemaakt, waarvan ongeveer 80% niet betwist (55.000) en ongeveer 20 % (14.000) betwist werd. Hierbij wordt opgemerkt dat het aantal ontslagzaken sinds 2003 terugloopt en dat deze dalende trend zich de komende jaren naar verwachting zal doorzetten. Als gevolg van de voorgestelde beperking van de verwijtbaarheidstoets zal het grootste deel van de *pro forma* ontslagzaken komen te vervallen. Het exacte aantal zaken is afhankelijk van wijze waarop de ontslagpraktijk zich zal ontwikkelen, maar naar verwachting zullen niet meer dan 10.000 van *pro forma* ontslagzaken na de beperking van de verwijtbaarheidstoets om uiteenlopende redenen gehandhaafd blijven.

Gebaseerd op de instroomcijfers van 2004 zal de beperking van de verwijtbaarheidstoets leiden tot een afname van instroom met $(55.000 - 10.000 =) 45.000$ ontbindingszaken. Voor de sector kanton geldt een productgroepprijs van €121,40 per zaak. Gebaseerd op de productgroepprijs 2005 zorgt de beperking van de verwijtbaarheidstoets voor een jaarlijkse besparing van $(45.000 * €121,40) = € 5.500.000$ op de Rechtspraak. Omdat *pro forma* ontbindingszaken echter aanzienlijk minder bewerkelijk zijn dan de gemiddelde kantonzaak, zal de feitelijk besparing als gevolg van de beperking van de verwijtbaarheidstoets derhalve lager uitvallen.

Zoals hierboven uitgewerkt, zal het Wetsvoorstel leiden tot extra procedures waarin de inhoud van de beëindigingsovereenkomst tussen gewezen werkgever en werknemer onderwerp van geschil is. Dergelijke procedures zijn in de regel buitengewoon arbeidsintensief voor zowel rechters als ondersteunend personeel. Op dit moment kan echter niet betrouwbaar worden ingeschat tot hoeveel extra zaken het Wetvoorstel zal leiden.

Het Wetsvoorstel heeft ook gevolgen voor griffierechtinning. Het griffierecht voor ontslagzaken bedraagt €103 indien de werkgever een natuurlijk persoon is en €276 indien de werkgever rechtspersoonlijkheid heeft. Het verdwijnen van de *pro forma* ontslag zaken levert de samenleving een forse besparing aan griffierecht op. Voorzichtigheidshalve wordt aangenomen dat de helft van de werkgevers die een ontbindingsprocedure start rechtspersoonlijkheid heeft, bedraagt deze maatschappelijke besparing $((0,5*45.000*€103) + (0,5*45.000*€276) =) €8.500.000$. Dit bedrag zal hoger uitvallen indien meer dan helft van de werkgevers die een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter voert rechtspersoonlijkheid heeft. Gelet op de overige in de Memorie van Toelichting genoemde kosten en besparingen, is dit bedrag van een dergelijke omvang dat vermelding in de Memorie van Toelichting naar het oordeel van de Raad gerechtvaardigd lijkt.

¹ De zaaks aantallen zijn afgerond op duizendtallen.

datum 4 oktober 2005
kenmerk UIT 7366 / ONTW RHJ
pagina 8 van 9

Ontslagcriteria bij CAO

De mogelijkheid om bij CAO criteria voor ontslag vast te stellen kan tot extra procedures ex artikel 7:681 BW leiden. Het aantal extra procedures is afhankelijk van de mate waarin CAO-partijen de ontslagcriteria zullen overeenkomen op welke wijze invulling gegeven wordt aan de procedure bij de hoorcommissie. Op dit moment is nog niet duidelijk hoe aan deze variabelen invulling gegeven wordt, zodat geen betrouwbare inschatting van deze werklastconsequenties gemaakt kan worden.

Maatregelen bevorderen *employability*

Voor de berekening van de werklastconsequenties van de maatregelen ter bevordering is de Raad afhankelijk van cijfers van het UWV. Deze cijfers zijn op dit moment niet beschikbaar. De Raad zal aanvullend adviseren zodra het UWV inzicht gegeven heeft in het aantal te verwachten bezwaar- en beroepsprocedures tegen besluiten in de categorie.

Toelichting productgroepprijzen

De financiering van de Rechtspraak is geregeld in het Besluit financiering rechtspraak 2005. De gerechten in Nederland worden op output gefinancierd. Hiertoe worden verschillende productgroepen onderscheiden. Voor elke productgroep is een kostprijs vastgesteld. Zie voor de verschillende kostprijzen onderstaande tabel. De kostprijs is bepaald op basis van de gemiddelde behandelingsduur voor de zaken in een productgroep. Het soort zaken waaruit een productgroep bestaat is opgenomen in onderstaande tabel. De rechtbank behandelen bijna alle soorten zaken in eerste instantie. Als één of beide partijen in hoger beroep gaan wordt de zaak behandeld door de hoger beroepsinstanties. Dit zijn het gerechtshof, de CRvB en het College Beroep voor het Bedrijfsleven (het "CBb"). De CRvB en het CBb behandelen naast zaken in hoger beroep ook zaken in eerste aanleg.

Tabel : Kostprijs en soort zaken per productgroep voor de rechtbank, de gerechtshoven, Centrale Raad van Beroep en College Beroep voor het Bedrijfsleven

Productgroep	Omschrijving zaakscategorie	Kostprijs 2005-2007*
Rechtbanken		
Civiel	handels-, personen-, familierecht en kort geding	€759,47
Kanton	Handels-, personen-, familierecht-, kort geding alsmede de strafzaken als gevolg van een overtreding	€121,40
Bestuur	Algemene wet bestuursrecht m.u.v. belastingrecht, vreemdelingenwet en niet-lamicie-zaken	€1.652,09
Vreemdelingen	Vreemdelingenwet	€964,67
Belasting	Belastingrecht m.u.v. douanezaken	€1.022,74
Straf	Strafzaak als gevolg van een misdrijf	€77,84
Gerechtshoven		
Civiel	Hoger beroep in handels-, personen-, familierecht, kort geding (ook van de sector kanton)	€3.525,30
Belasting	Hoger beroep in belastingrecht en douanezaken in eerste aanleg	€1.022,74
Straf	Hoger beroep in strafzaken (overtredingen en misdrijven)	€1.216,10
CRvB	Hoger beroep bij Sociale verzekeringswet, Ambtenarenwet, studiefinanciering Pensioenzaken in eerste aanleg	€2.790,14
CBb	Hoger beroep bij de Mededingingswet, de Postwet, de Telecommunicatiewet en de Vergunningenwet kabelgebonden telecommunicatie-infrastructuur Eerstelijns rechtspraak bij besluiten en handelingen van de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatielichamen	Lump sum financiering

* Dit zijn de integrale kostprijzen. Dit betekent dat in de kostprijzen naast de directe en indirecte kosten die samenhangen met het primaire proces bij de gerechten, ook opslagen zijn opgenomen voor afschrijvingen en rentekosten, en (centrale) uitgaven voor ICT, huisvesting en opleidingen inclusief landelijke diensten. De kostprijzen zijn afgesproken op het prijspeil 2004