



de Rechtspraak

Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. de fractie Democraten 66
mevrouw mr. F. Koşer Kaya
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

Correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

datum 22 december 2011
doorkiesnummer 070 - 361 9721
e-mail voorlichting@rechtspraak.nl
cc - De voorzitter van de Vaste commissie voor Veiligheid en Justitie
- De voorzitter van de Vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- De minister van Veiligheid en Justitie
- De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
onderwerp Advies Voorstel van wet van het lid Koşer Kaya tot wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Burgerlijk Wetboek en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag

t (070) 361 97 23
f (070) 361 97 46
www.rechtspraak.nl

Geachte mevrouw Koşer Kaya,

De Raad voor de rechtspraak (de “**Raad**”) heeft kennisgenomen van het op 8 november 2011 bij de Tweede Kamer der Staten Generaal ingediende en thans bij de Raad van State ter advisering voorliggende Voorstel van wet van het lid Koşer Kaya tot wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (het “**BBA**”), het Burgerlijk Wetboek (het “**BW**”) en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag (het “**Wetsvoorstel**”).¹

De Raad heeft op grond van artikel 95 Wet op de rechterlijke organisatie (de “**Wet RO**”) een wettelijke adviestaak met betrekking tot nieuwe wets- en beleidsvoorstellen die gevolgen hebben voor de rechtspraak. Het is evident dat dit Wetsvoorstel aanzienlijke gevolgen voor de rechtspleging en de werklast van de gerechten zal hebben en dat het onder de reikwijdte van de wettelijke adviestaak van de Raad valt. Gelet op de impact van het Wetsvoorstel op de Rechtspraak, acht de Raad het van belang u door middel van deze brief van advies te dienen.

Het Wetsvoorstel beoogt een wijziging van het ontslagrecht tot stand te brengen ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag. Een werkgever die het dienstverband met een werknemer wil beëindigen kan dat onder het huidige ontslagstelsel op twee verschillende manieren doen: via de zogenaamde BBA-route en via de ontbindingsroute. Bij de BBA-route geschiedt de beëindiging van het dienstverband via opzegging door de werkgever. Daarvoor moet de werkgever over toestemming van het publiekrechtelijk lichaam Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (het “**UWV**”) beschikken. Na de opzegging door de werkgever heeft de werknemer de mogelijkheid een vordering in te stellen bij de kantonrechter wegens kennelijk onredelijk ontslag. Bij de ontbindingsroute kan zowel de werkgever als de werknemer aan de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Het Wetsvoorstel maakt een einde aan het naast elkaar bestaan van deze twee verschillende ontslagroutes en beoogt daarmee een einde te maken aan de verschillen in doorlooptijd, procesgang en

¹ TK 2011/2012, 33 075, nrs. 2 en 3.



de Rechtspraak

datum 22 december 2011
pagina 2 van 8

ontslagvergoedingen die het gevolg zijn van dit duale stelsel. Er wordt gekozen voor een enkelvoudige opzet van het ontslagrecht: opzegging van de arbeidsovereenkomst met een repressieve volle toetsing door de onafhankelijke rechter. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt de normale manier van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De preventieve toetsing door het UWV (de “UWV-toets”) vervalt. Enige uitzondering hierop is de ontbindingsprocedure met een preventieve toetsing in geval van opzegverboden en in geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder door werkgever en werknemer afgesproken tussentijdse opzegmogelijkheid. Het Wetsvoorstel introduceert voorts een hoorplicht voor de werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Gehoord de gerechten, adviseert de Raad als volgt.²

Advies

1) Doel en strekking van het Wetsvoorstel

De Raad vraagt zich af of het wetsvoorstel zal leiden tot de door de indiener gewenste vereenvoudiging van het ontslagrecht en ‘dejuridisering’ van de arbeidsverhoudingen. Waar het gaat om dat laatste moet immers voor ogen worden gehouden, dat voor de werknemer het verrichten van arbeid vaak de enige (relevante) inkomstenbron is en hij daarom alle middelen zal inzetten om zich tegen een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te verzetten. Hij zal zich dan ook, zeker in de eerste jaren na inwerkingtreding van de wetwijziging gedurende welke er nog onduidelijkheid zal bestaan over de precieze invulling en gevolgen daarvan, al snel op het standpunt stellen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onredelijk c.q. kennelijk onredelijk is en ter zake een procedure bij de rechter aanhangig maken, strekkende tot toekenning van schadevergoeding c.q. herstel van de arbeidsovereenkomst.

De rechtszekerheid wordt door de voorgestelde regeling in die zin vergroot dat het nu bestaande verschil in uitkomst tussen een procedure op grond van artikel 7:681 BW wegens kennelijk onredelijk ontslag en de ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 BW grotendeels vervalt. De ontbindingsprocedure geldt in het voorstel immers enkel nog voor die gevallen waarin een opzegverbod van toepassing is.

De Raad wijst erop, dat in de huidige situatie het UWV over veel kennis beschikt met betrekking tot collectieve ontslaaanvragen op bedrijfseconomische gronden. Vooral in de eerste jaren na inwerkingtreding zal onder de nieuwe regeling de kantonrechter zich genoodzaakt zien om vaker een deskundige in te schakelen, hetgeen (initieel) een effect zal hebben op de doorlooptijden van de betreffende zaken. Het is voorts niet geheel duidelijk of het de bedoeling van de indiener is dat de door het UWV gehanteerde beleidsregels, zoals deze thans te vinden zijn in het Ontslagbesluit, (op welke

² Zoals eerder aangegeven heeft de Raad voor de rechtspraak op grond van artikel 95 Wet op de rechterlijke organisatie een wettelijke adviestaak met betrekking tot nieuwe wets- en beleidsvoorstellen die gevolgen hebben voor de rechtspraak. De adviezen worden vastgesteld na overleg met de gerechten. De Raad voor de rechtspraak is een adviescollege in de zin van artikel 79 en 80 van de Grondwet. Bij het opstellen van zijn adviezen beoordeelt de Raad de voorgenomen wet- en regelgeving in het bijzonder op de gevolgen voor de organisatie en de werklust van de gerechten en op de (praktische) toepasbaarheid en uitvoerbaarheid. Rechterlijke zaken zijn bij de behandeling van individuele zaken niet gebonden aan de inhoud van de wetgevingsadviezen van de Raad voor de rechtspraak.



de Rechtspraak

datum 22 december 2011
pagina 3 van 8

wijze dan ook) hun gelding zullen behouden. Evenmin blijkt of die regels van belang zullen zijn voor de kantonrechter in het kader van de beantwoording van de vraag of een ontslag (kennelijk) onredelijk is. De Raad adviseert het wetsvoorstel op deze punten te verduidelijken.

Door de voorgestelde regeling vallen de door werkgevers ingediende ontbindingsverzoeken vrijwel geheel weg. Anders dan bij die ontbindingsverzoeken, is het onder die regeling aan werknemers om het initiatief te nemen tot een gerechtelijke procedure. De Raad wijst er in dit verband op dat in de beschouwingen over deze belangrijke wijziging in de rechtsbescherming van werknemers de door de regering voorgenomen maatregelen die strekken tot het drastische verhogen van de griffierechten en het beperken van de gefinancierde rechtsbijstand dienen te worden betrokken. Deze zullen er immers toe leiden dat de gang naar de rechter voor deze groep in financieel opzicht problematisch zal worden.

De werknemers die hun arbeid verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgen in de voorgestelde regeling in zoverre een betere rechtspositie dat zij eerder geacht worden voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Het Wetsvoorstel gaat immers uit van “de twee om twee regeling” (maximaal twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en in totaal een maximum van twee jaar) in plaats van “de drie om drie regeling” (maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en in totaal een maximum van drie jaar), zoals die nu in artikel 7:668a BW is opgenomen. De Raad meent dat nadere toelichting verdient waarom ervoor gekozen is dat hier bij cao van kan worden afgeweken.

Het is de Raad voorshands niet duidelijk waaruit de in de MvT geopperde gelijkstelling tussen flexwerkers, zzp'ers en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd enerzijds en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd precies bestaat, tenzij daarmee wordt bedoeld op het feit dat de ontslagbescherming van deze laatste categorie in het nieuwe stelsel minder wordt en daarmee in de richting van de eerste categorieën zal opschuiven. Evenmin is duidelijk waarop de veronderstelling in de MvT berust, dat na wetswijziging andere contractsvormen dan de arbeidsovereenkomst zullen verdwijnen nu er immers ook dan nog wel degelijk belangrijke verschillen in rechtspositie tussen de betrokken varianten zal bestaan. De Raad adviseert een en ander in de toelichting verder te verhelderen.

2) Opzegging van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:681 BW (nieuw))

Zoals hierboven vermeld wordt ingevolge het Wetvoorstel de opzegging de normale manier van het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De preventieve toetsing door het UWV vervalt. De opzegging dient op grond van het voorgestelde artikel 7:671 BW aan een aantal voorwaarden te voldoen: schriftelijke met reden omklede aankondiging, hoorplicht binnen vijftien dagen en verslaglegging van het horen. Het niet voldoen aan de eerste twee vereisten leidt tot een vernietigbaarheid met een beroep daarop van de werknemer binnen twee maanden na de opzegging.

Ingevolge artikel 7:671 BW (nieuw) dient voorafgaand aan een opzegging door de werkgever deze de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de reden(en) voor de opzegging en de werknemer de gelegenheid te bieden schriftelijk of mondeling zijn zienswijze kenbaar te maken (de hoorplicht). Het



de Rechtspraak

datum 22 december 2011
pagina 4 van 8

komt de Raad voor dat deze hoorplicht nogal zwak is geformuleerd, hetgeen aanleiding zou kunnen geven tot onduidelijkheid. In artikel 7:671 BW (nieuw) lijkt eerder sprake te zijn van een “hoorrecht” van de werknemer dan van een “hoorplicht” van de werkgever. In het tweede lid van genoemd artikel is opgenomen dat de werknemer zijn zienswijze over de opzegging mondeling of schriftelijk kenbaar *kan* maken aan de werkgever. Indien de indiener een verplichting voor ogen staat, adviseert de Raad de formulering hierop aan te passen. Daarbij zou tevens aandacht kunnen worden besteed aan de vraag of de hoorplicht in de praktijk niet louter als een formaliteit zal gaan functioneren, zoals thans het geval is waar het gaat om het (verplicht) horen van de statutair directeur voorafgaand aan een besluit over ontslag.

Het wetsvoorstel stelt de termijn waarbinnen de werknemer een beroep kan doen op de vernietigbaarheid van de opzegging, omdat de werkgever de daarvoor geldende formaliteiten niet in acht heeft genomen, op twee maanden. Zoals bekend geldt naar huidig recht een termijn van zes maanden, zowel voor een beroep op de schadeplichtigheid van de werkgever (artikel 7:683 BW) als een beroep op de vernietigbaarheid van het ontslag (artikel 9 lid 1 BBA) wegens het ontbreken van de vereiste ontslagvergunning van UWV WERKbedrijf. De Raad adviseert deze aanzienlijke verkorting van de geldende termijn van een nadere onderbouwing te voorzien.

Naar het oordeel van de Raad bieden het Wetsvoorstel en de MvT een onvoldoende duidelijk kader voor de invulling van de begrippen “onredelijk” en “kennelijk onredelijk”. In feite wordt deze invulling geheel en al aan de rechter overgelaten, die daarvoor weinig houvast wordt geboden, temeer nu, zoals hierboven opgemerkt, vooralsnog onduidelijk is of aan het Ontslagbesluit nog gelding zal toekomen. Het is van belang daarbij op te merken dat aan dit besluit thans, zeker als het gaat om bedrijfseconomische ontbindingsverzoeken volgens vaste rechtspraak een zekere reflexwerking toekomt in procedures bij de kantonrechter ex artikel 7:685 BW.

3) Ontbinding van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:685 BW (nieuw))

Opzegverboden

De ontbindingsprocedure blijft naast de toetsing achteraf door de rechter gehandhaafd. Naar het oordeel van de Raad is niet aanstonds duidelijk wat op grond van artikel 7:685 BW (nieuw) dient te gelden indien zich een opzegverbod voordoet als genoemd in de artikelen 7:646 BW (gelijke behandeling man/vrouw), 7:648 BW (voltijdwerkers/ deeltijdwerkers), 7:649 BW (bepaalde tijd/onbepaalde tijd), 7:670 BW (arbeidsongeschiktheid) en 7:670a BW (ondernemingsraad). In de gevallen van deze artikelen mag immers niet ontbonden worden en het is niet helder waarom dit onder het nieuwe recht anders zou komen te liggen (anders dan door de gebruikelijke toetsing). In de gevallen van artikelen 7:670 en 7:670a BW lijkt dat anders te liggen. Nadere toelichting is hier nodig.

Appel en cassatie

De Raad kan instemmen met de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie in zaken als bedoeld in artikel 7:685 BW. De MvT lijkt echter op twee gedachten te hinken waar het gaat om de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie tegen de ontbindingsbeschikking van de kantonrechter. Immers aan de ene kant wordt voorgesteld het huidige elfde lid te schrappen, waardoor appel en cassatie (volledig)



de Rechtspraak

datum 22 december 2011
pagina 5 van 8

mogelijk gemaakt worden, doch aan de andere kant geeft de MvT aan, dat het *“in de rede ligt dat bij toewijzing van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter de hoven de ontbinding als zodanig met een zekere terughoudendheid zullen beoordelen, in de wetenschap dat een van de beschikking van de kantonrechter afwijkend oordeel de relatie tussen partijen doet herleven”*.

De opmerking dat de hoven (vanwege het herleven van de relatie werkgever-werknemer) een zekere terughoudendheid aan de dag zouden dienen te leggen bij de toetsing van de ontbinding wekt bevreemding: het Wetsvoorstel gaat immers juist uit van de mogelijkheid van hoger beroep (en cassatieberoep). Uit de tekst van het Wetsvoorstel valt dat streven/de noodzaak tot terughoudendheid in hoger beroep in ieder geval niet af te leiden. Met het toelaten van rechtsmiddelen krijgt men het hele palet van mogelijke effecten: van terugdraaien van een eerdere ontbinding tot verhoging van de vergoeding, etc.

Voor zover toch sprake zou dienen te zijn van een zekere terughoudendheid is onduidelijk of die terughoudendheid in appel alleen geldt voor de ontbinding of ook voor de hoogte van de vergoeding. In dat verband wijst de Raad erop dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst als zodanig en de (hoogte van de) vergoeding vaak onlosmakelijk met elkaar samenhangen. Onduidelijk is dan ook wat er gebeurt, wanneer de werkgever het in appel niet eens is met de hoogte van de opgelegde vergoeding en besluit om het ontbindingsverzoek alsnog in te trekken. Duurt de arbeidsovereenkomst dan onverminderd voort of herleeft dan de beschikking van de kantonrechter weer? Onduidelijk is voorts of de volgens de MvT te betrachten terughoudendheid ook geldt voor het beroep in cassatie.

4) Schadevergoeding

Toekenning van schadevergoeding

Uit de MvT lijkt te volgen dat het de bedoeling is dat de huidige rechtspraak betreffende schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag haar gelding houdt voor onredelijke ontslagen in de zin van artikel 7:681 BW (nieuw), maar dat de afkoopsommen die op de voet van artikel 7:682 BW (nieuw) worden toegekend *“(fors) hoger”* zullen liggen. Aldus, voor wat dit laatste betreft, de MvT op blz. 15. Een rechtvaardiging hiervoor ontbreekt en evenmin wordt aangegeven welke verhouding de indiener daarbij voor ogen staat. Het verdient overweging de toelichting op dit onderdeel aan te vullen.

Kaders voor de vaststelling van schadevergoeding

De beperkte mogelijkheid om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken zal gevolgen hebben voor het voortbestaan van de kantonrechttersformule. Aannemelijk lijkt dat deze na de invoering van het Wetsvoorstel zijn betekenis zal verliezen. De Raad wijst er in dit verband op dat de formule in de huidige praktijk in het minnelijke traject tussen werkgever en werknemer een belangrijke functie vervult, namelijk minst genomen die van oriëntatiepunt voor dat minnelijke overleg, hetgeen leidt tot veel geregelde zaken tussen werkgever en werknemer. Het verdwijnen van de houvast die de praktijk ontleent aan de kantonrechttersformule zal dan ook leiden tot een periode van een aantal jaren waarin in de jurisprudentie duidelijkheid zal moeten worden verkregen over hetgeen onder de nieuwe wetgeving op dit punt heeft te gelden. Althans, voor zover een en ander door de wetgever ongeregeld wordt gelaten. In de MvT wordt ervan uitgegaan, dat een harmonisatie van rechterlijke uitspraken tot stand valt te brengen doordat de rechter de van belang zijnde factoren in zijn vonnis benoemt en inzichtelijk maakt welke financiële gevolgen eventueel aan de verschillende factoren kunnen worden verbonden. De



de Rechtspraak

datum 22 december 2011
pagina 6 van 8

Raad wijst erop dat de totstandkoming van een dergelijke harmonisatie blijkens de jurisprudentie van de Hoge Raad niet geheel zonder problemen is.³

Werklastgevolgen en kosten

Het (concept)wetsvoorstel zal betekenen dat de Rechtspraak naar verwachting circa 15.000 extra bodemzaken, 1.500 extra kort gedingen en 3.500 extra appelzaken te behandelen krijgt. De extra behandelkosten daarvoor, bedragen naar schatting structureel tegen de 25 miljoen Euro per jaar. In de ogen van de Raad heeft vooral de gehanteerde aanname over het appelpercentage geleid tot een conservatieve schatting.

Extra kosten vanwege instroomtoename van arbeidsrechtelijke zaken

	t (1e jaar na invoering)	t+1	t+2	t+3	t+4
Kostentoename	24.850.781	28.652.704	25.100.486	24.663.167	24.663.167

Hieronder is weergegeven hoe de Raad tot deze ex-ante berekening is gekomen.

Gemiddeld heeft de Rechtspraak over vijf jaar gezien, te maken met ongeveer 5.900 verzoeken tot ontbinding op tegenspraak per jaar. De ontbindingsprocedure blijft alleen bestaan voor die gevallen, waarin een opzegverbod van toepassing is. In circa 20% van de ontbindingsprocedures speelt een opzegverbod, veelal het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW, het opzegverbod tijdens ziekte. Naar verwachting zullen er per jaar gemiddeld circa 1.200 ontbindingsprocedures op tegenspraak resteren. De 4.700 ontbindingsverzoeken die verdwijnen, komen terug als dagvaardingsprocedure (met de werknemer als eiser) op tegenspraak.

Van de aanvragen ontslagvergunning bij het UWV zal een groot deel als dagvaardingszaak arbeidsrecht bij de kantonrechter instromen. Gemiddeld, over vijf jaar gezien, gaat het om ruim 30.000 ontslagvergunningen per jaar.

Daarvan waren er gemiddeld 8.500 om niet-bedrijfseconomische redenen. Het waren bijvoorbeeld gevallen, waarin de werknemer twee jaar arbeidsongeschikt was en er was geen passend werk voorhanden, of de werknemer was nog geen twee jaar ziek, doch weigerde mee te werken aan re-integratie. Het betrof ook zaken die verband hielden met disfunctioneren van de werknemer. Van al die zaken is aannemelijk dat ze aan de kantonrechter voorgelegd zullen worden.

De overige circa 21.500 aanvragen tot ontslagvergunning zijn ingediend om bedrijfseconomische redenen. Daarvan zal een belangrijk deel bij de kantonrechter komen. Mogelijk dat dit na invoering weer wat zal afnemen zodra de rechtspraak uitgekristalliseerd is ten aanzien van de bedrijfseconomische ontslagen, ook al omdat in de huidige situatie in een belangrijk deel van de aanvragen om bedrijfseconomische redenen in 2010 door het UWV een ontslagvergunning is verleend. Van deze groep zaken neemt de Raad aan dat circa 40% bij de kantonrechter terecht komt, in drie jaar aflopend tot 30%.

³ Zie HR 24 december 2010, LJN BO3583; HR 27 november 2009, LJN BJ6506, NJ 2010/493 en HR 12 februari 2010, LJN BK4472, NJ 2010/494.



de Rechtspraak

datum 22 december 2011
pagina 7 van 8

Beide zaaksstroomverleggingen optellend is de verwachting van de Raad dat in het eerste jaar ruim 17.000 extra arbeidsrechtelijke procedures voor de kantonrechter gevoerd zullen worden, aflopend tot circa 15.000 drie jaar na invoering.

Voorts verwacht de Raad dat onder het regiem van de nieuwe regeling veel meer kort geding procedures gevoerd zullen worden, omdat de werknemer zal trachten om middels een voorlopige voorziening terugkeer op de werkplek af te dwingen. Immers, hoe langer de werknemer van de werkplek verwijderd is, hoe kleiner de kans dat terugkeer nog mogelijk is. Dat is volgens de Raad nu een van de redenen waarom in de huidige procedures ex artikel 7:681 BW zo weinig herstel van de arbeidsovereenkomst wordt bevolen. Te verwachten is dat die stroom kort gedingzaken behoorlijk bewerkelijk zal zijn. Bij de huidige procedures is het kortgeding percentage circa 5%. De Raad verwacht voor de nieuwe instroom arbeidszaken circa 10%, wat een toename van kort gedingen inhoudt met circa 1.500 zaken per jaar.

Verder zal een deel van de uitspraken in appel worden aangevochten. Voor de arbeidsrechtelijke zaken die ambtenaren betreffen is het appelpercentage ongeveer 40% en voor de huidige arbeidrechtelijke dagvaardingszaken tegen de 30%. Voor deze ex ante werklastberekening extra appenzaken hanteert de Raad het lage percentage van 30% om overschatting van de effecten te vermijden. Dit leidt tot een verwachte extra appelstroom van tussen de 4.000 en 5.000 zaken per jaar.

De Raad gaat ervan uit dat ter zake van de werklastgevolgen van het wetsvoorstel conform de comptabiliteitswet tijdig financiële dekking zal worden gegeven, zodat de Rechtspraak ook tijdig over voldoende middelen zal kunnen beschikken om daaraan uitvoering te geven.



de Rechtspraak

datum 22 december 2011
pagina 8 van 8

Tot slot

Indien na het uitbrengen van dit advies het Wetsvoorstel op belangrijke onderdelen wordt gewijzigd of indien uit nadere uitvoeringsregelgeving belangrijke werklastgevolgen voortvloeien, dan wordt de Raad graag in de gelegenheid gesteld daarover aanvullend te adviseren. Met het oog op de voorbereiding van de gerechten op de invoering van het Wetsvoorstel, stelt de Raad er op prijs op als hij geïnformeerd wordt over de indiening van het Wetsvoorstel bij de Eerste Kamer en de plaatsing van de definitieve wetstekst in het *Staatsblad*. Ook eventuele nadere regelgeving volgend op dit Wetsvoorstel met gevolgen voor de rechtspleging valt binnen het adviesrecht van de Raad. Voor zover van toepassing, ontvangt de Raad graag een adviesaanvraag voor deze nadere regelgeving.

Hoogachtend,

mr. J.C. van Dijk
Lid Raad voor de rechtspraak