



De minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
Dr. Y.J. van Hijum
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Afdeling strategie

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

t (088) 361 00 00
f (088) 361 00 22
www.rechtspraak.nl

datum 4 juni 2025
doorkiesnummer [REDACTED]
e-mail wetgeving.rvdr@rechtspraak.nl
ons kenmerk UIT 14618 STRA/MBL
uw kenmerk 2025-0000070160
cc De staatssecretaris Rechtsbescherming
onderwerp Advies conceptwetsvoorstel
implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Geachte heer Van Hijum,

Bij brief van 28 maart 2025 met kenmerk 2025-0000070160, verzocht u de Raad voor de rechtspraak (hierna: de 'Raad') advies uit te brengen inzake het conceptwetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen (het 'Wetsvoorstel').

HET WETSVOORSTEL

Dit Wetsvoorstel strekt tot de implementatie van de Richtlijn (EU) 2023/970 (hierna: 'de Richtlijn'). De Richtlijn heeft tot doel gelijke beloning voor mannen en vrouwen te bevorderen door de invoering van loontransparantiemaatregelen. Er bestaat nog steeds een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bindende maatregelen zijn nodig om de loonkloof te dichten, omdat het beleid op basis van vrijwilligheid onvoldoende tot daling van loonverschillen heeft geleid. De Richtlijn adresseert onder andere het gebrek aan transparantie van salarissen.

De Richtlijn bevat minimumvoorschriften om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning met maatregelen voor loontransparantie en handhavingsmechanismen te versterken.

Daarnaast zijn in dit Wetsvoorstel waarborgen opgenomen, zodat de implementatie van de Richtlijn niet leidt tot een onnodige verhoging van de administratieve lasten voor werkgevers.

De volgende loontransparantiemaatregelen uit de Richtlijn worden in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (hierna: Wgbmv) geïmplementeerd:

- de verplichting tot het waarborgen van gelijk loon voor werk van gelijke waarde;
- transparantieverplichtingen met betrekking tot loon;
- een rapportageverplichting en de verplichte beloningsevaluatie met betrekking tot beloningsverschillen;

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 2 van 9

- maatregelen gericht op rechtsbescherming;
en
- maatregelen gericht op toezicht, sanctionering en monitoring.

Voor het niet naleven van een aantal niet-individuele verplichtingen, die de groep werknemers of de organisatie als geheel raken, is de mogelijkheid opgenomen tot het opleggen van een last onder dwangsom of een bestuurlijke boete. De Arbeidsinspectie wordt bevoegd om toezicht te houden op de naleving van de nieuwe verplichtingen die met onderhavig Wetsvoorstel aan de Wgbmv worden toegevoegd. Daarnaast geldt voor enkele nieuwe verplichtingen dat het niet naleven ervan wordt aangemerkt als een bestuursrechtelijke overtreding.

Ten aanzien van de besluiten die het Wetsvoorstel genereert, geldt de reguliere bestuursrechtelijke rechtsbescherming van beroep bij de rechtbank en hoger beroep bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

Na overleg met de gerechten, adviseert de Raad als volgt.¹

ADVIES

I. Artikelsgewijs

Op 7 juni 2023 is de Richtlijn loontransparantie in werking getreden. Lidstaten van de Europese Unie moeten de maatregelen uit deze Richtlijn, die minimumvereisten zijn, opnemen in hun eigen wetgeving.

In het Wetsvoorstel zijn ter implementatie van de Richtlijn geen andere regels opgenomen dan strikt noodzakelijk ('zuivere implementatie'). Gekozen is om de bepalingen uit de Richtlijn zo letterlijk en beperkt mogelijk over te nemen.

Artikel 1, eerste lid, Wgbmv komt als volgt te luiden:

'1. In deze wet wordt verstaan onder:

aanvullende of variabele componenten: het loon minus het basisloon;
basisloon: het brutoperiodeloan, zijnde het loon minus de aanvullende of variabele componenten;
categorie van werknemers: werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten;
direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
gelijkwaardige arbeid: arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is overeenkomstig de in artikel 8, tweede lid, bedoelde criteria;

¹ De Raad voor de rechtspraak heeft op grond van artikel 95 van de 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. Rechters zijn bij de behandeling van individuele zaken niet gebonden aan de inhoud van de wetgevingsadviezen van de Raad voor de rechtspraak.



Raad voor de
rechtspraak

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 3 van 9

indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft;

kwartielloonschaal: schaal waarin werknemers over vier gelijke groepen worden verdeeld op basis van hun loonniveau, van laag naar hoog;

loon: de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd voor diens arbeid, zijnde het basisloon en de aanvullende of variabele componenten;

loonkloof: het verschil in gemiddelde loonniveaus tussen de vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt in percentages van het gemiddelde loonniveau van mannelijke werknemers;

loonniveau: het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;

mediaan loonniveau: het loonniveau waarbij de ene helft van de werknemers van een werkgever meer en de andere helft minder verdient;

mediane loonkloof: het verschil tussen het mediane loonniveau van vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het mediane loonniveau van de mannelijke werknemers;

onderscheid: elk direct en indirect onderscheid op basis van geslacht, alsmede de opdracht daartoe'

De Raad stelt vast dat in het Wetsvoorstel geen definitie is opgenomen terzake de zogeheten 'intersectionele discriminatie'. Dat houdt het volgende in: discriminatie op grond van een combinatie van geslacht enerzijds en ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid anderzijds. In de Memorie van Toelichting (hierna: de 'MvT') is hierover opgemerkt (onder 4.2.2.) dat geen implementatie op wetsniveau nodig is. De Raad constateert daarentegen dat in het artikelsgewijs commentaar van de MvT bij Artikel I onder Onderdeel B is vermeld dat de wijziging van de definitie van onderscheid nodig is omdat de Richtlijn een nieuwe vorm van onderscheid introduceert, te weten intersectioneel onderscheid. Hier - zo merkt de Raad op - lijkt sprake te zijn van een innerlijke tegenstrijdigheid.

De Raad verwijst bovendien naar de preambule 25 van de Richtlijn, waarin is vermeld dat bevoegde instanties in staat moeten worden gesteld elke vorm van benadeling als gevolg van intersectionele discriminatie naar behoren in aanmerking te nemen, met name voor materiële en procedurele doeleinden, onder meer om het bestaan van discriminatie te erkennen, de geschikte referentiepersoon te bepalen, de evenredigheid te beoordelen en, in voorkomend geval, het compensatie- of sanctieniveau vast te stellen.

Tot besluit volgt uit artikel 3, tweede lid, onder e van de Richtlijn dat met discriminatie ook intersectionele discriminatie wordt bedoeld. Dat betekent dat de bescherming zich ook uitstrekt tegen discriminatie op grond van een combinatie van geslacht en andere discriminatiegrond of -gronden.

De Raad adviseert - nu deze thans ontbreekt - een verduidelijking van deze specifieke discriminatiegrond in het Wetsvoorstel op te nemen.



Raad voor de
rechtspraak

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 4 van 9

Artikel 1 Wgbmv - onderdeel 'loon'

De Raad is van mening dat de in het Wetsvoorstel opgenomen definitie van loon te beperkt is omschreven. De Raad verwijst in dit verband naar de preambule onder 21 van de Richtlijn: *‘Volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie moet het begrip beloning niet alleen betrekking hebben op het salaris, maar ook op aanvullende of variabele componenten van de beloning. Tot aanvullende of variabele componenten moeten worden gerekend alle voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect bovenop het gewone basis- of minimumloon of -salaris ontvangt. Dergelijke aanvullende of variabele componenten kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot, bonussen, overwerkvergoeding, reisfaciliteiten, huisvestings- en voedingstoelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, wettelijk ziekengeld, wettelijk voorgeschreven vergoedingen en bedrijfspensioenen. Het begrip beloning moet alle krachtens de wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijk in elke lidstaat verschuldigde beloningselementen omvatten.’*

De Raad adviseert de definitie van het begrip loon in het Wetsvoorstel aan te passen en daarbij aan te sluiten bij de hiervoor geciteerde preambule onder 21 van de Richtlijn.

Artikel 1 Wgbmv - onderdeel 'direct onderscheid'

De Raad adviseert in de MvT ten aanzien van deze definitie op te nemen dat ‘op een andere wijze’ betekent ‘minder gunstig’, zodat aansluiting wordt gezocht bij de in artikel 3, eerste lid onder i, van de Richtlijn opgenomen definitie van direct onderscheid.

Artikel 3, zesde lid, Wgbmv komt als volgt te luiden:

‘De informatie wordt op een zodanige wijze verstrekt dat er geïnformeerde en transparante onderhandelingen over het loon kunnen worden gevoerd.’

De Raad constateert dat in de Richtlijn in artikel 5 onder meer het volgende is bepaald: ‘Deze informatie wordt op zodanige wijze verstrekt dat er, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins, geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning worden gevoerd, bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature.’

De Raad adviseert om het voorgestelde artikel 3, zesde lid, Wgbmv aan te passen door op te nemen dat de informatie wordt verstrekt *voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins*, zodat meer aangesloten wordt bij het bepaalde in artikel 5 van de Richtlijn.

Artikel 3, zevende lid, Wgbmv komt als volgt te luiden:

‘Het is niet toegestaan vragen te stellen over het loon in de huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.’

De Raad constateert dat deze formulering zich niet slechts beperkt tot sollicitanten en daarmee afwijkt van artikel 5, tweede lid, van de Richtlijn.

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 5 van 9

De vraag ligt daarmee voor of het verbod ook betrekking heeft op situaties als bij herplaatsingsverplichtingen van werkgevers in het tweede spoor (bij arbeidsongeschiktheid), of bij het zoeken van een passende functie bij een redelijke grond tot ontslag (artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: 'BW')) of herplaatsing op grond van een sociaal plan. De Raad adviseert om het Wetsvoorstel op dit punt nader te verduidelijken.

Artikel 6 Wgbmv komt als volgt te luiden:

'1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. werkgever: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht;*
- b. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling met de werkgever heeft.*

2. Voor de toepassing van artikelen 10a, 10c, 10d en artikel 22g wordt het aantal werknemers berekend aan de hand van het aantal werknemers van een onderneming dat voltijds- en deeltijdsarbeid verricht, waarbij:

- a. een arbeidskracht die ter beschikking is gesteld als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, wordt gerekend tot werknemer van degene aan wie die arbeidskracht ter beschikking is gesteld;*
- b. deeltijdsarbeid in fracties van arbeidsjaareenheden wordt uitgedrukt.'*

De Raad constateert dat in dit artikel het begrip sollicitant niet is gedefinieerd, terwijl de Richtlijn zich eveneens richt op de situatie van een sollicitant. De Raad adviseert het begrip sollicitant op te nemen en helder te definiëren. Daarbij dient aandacht te worden besteed aan de vraag wanneer sprake is van een sollicitant. Is dat reeds bij het inwinnen van telefonische informatie naar aanleiding van een vacature of eerst na het versturen van een brief dan wel na het plaatshebben van een eerste gesprek?

De verplichting tot gelijke behandeling geldt voor het uitzendbureau, en voor de inlener (zie onder meer de toelichting in paragraaf 4.2, onder de aanduiding 'Uitzendkrachten').

De Raad omschrijft de volgende situatie:

Bij de inlener A geldt voor een bepaalde functie (of wat daarmee gelijkwaardig is) een uurloon van € 20. Het uurloon geldt voor mannen en vrouwen. Bij inlener B geldt voor diezelfde functie een uurloon van € 22. Ook dat uurloon geldt voor mannen en vrouwen. Indien het uitzendbureau meerdere vrouwen naar inlener A stuurt (tegen € 20) en vervolgens meerdere mannen naar inlener B, dan worden de werknemers van hetzelfde uitzendbureau ongelijk behandeld (immers de vrouwen krijgen € 20 en de mannen € 22). Het uitzendbureau heeft daarop feitelijk geen invloed en kan daarbij het feitelijke loonverschil ook niet oplossen. Immers, in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is verankerd dat het loon bij de inlener heeft te gelden.

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 6 van 9

De Raad vraagt zich af of het wel mogelijk is ook van uitzendbureaus te verlangen dat zij uitgezonden vrouwen en mannen voor gelijkwaardig werk gelijk belonen. Daarbij is van belang dat in de MvT (paragraaf 4.2.) expliciet is opgenomen dat de uitzendkracht zich in de eerste plaats tot de uitlener moet wenden. De Raad adviseert om aan het hierboven omschreven knelpunt in de MvT aandacht te besteden.

Artikel 8 Wgbmv komt als volgt te luiden:

- '1. De werkgever beschikt over loonstructuren die gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen.*
- 2. De loonstructuren omvatten alle criteria die relevant zijn voor de betreffende functie en in ieder geval vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden. Deze criteria zijn objectief en genderneutraal, mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers en worden op objectieve en genderneutrale wijze toegepast. Met name relevante gedragsvaardigheden worden niet ondergewaardeerd.*
- 3. Op de criteria voor het bepalen van het loon, de loonniveaus en de loonontwikkeling van werknemers zijn de tweede en derde zin van het tweede lid van toepassing.'*

In het voorkomende geval dat een werkgever niet over dergelijke loonstructuren beschikt, die criteria omvatten die relevant zijn voor de betreffende functie en in ieder geval vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden omvatten, is het volgens de Raad onduidelijk welke gevolgen aan deze schending worden verbonden. De Raad wijst nadrukkelijk nog op de omstandigheid dat deze verplichting voor alle werkgevers geldt, en dus ook voor een kleine werkgever.

Duidelijkheid omtrent de gevolgen van deze schending is mede van belang voor bijvoorbeeld (afgewezen) sollicitanten die deze informatie willen opvragen. Verder is het mogelijk dat een aangenomen werknemer met wie na enige tijd een conflict ontstaat, wijst - als voorbeeld van slecht werkgeverschap - op de schending van deze verplichting (mogelijk in combinatie met een extra loonvordering). De Raad adviseert om in het Wetsvoorstel toe te lichten dan wel duidelijkheid te verschaffen waartoe een dergelijke schending leidt.

De Raad wijst daarnaast nog op de volgende onduidelijkheid in het kader van de procedurele positie van de werknemer. Onder 6.1 van de MvT wordt opgemerkt dat de werknemer ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een procedure bij de rechter kan aanvangen, zolang de vordering niet is verjaard. Artikel 14 van de Richtlijn handelt over 'verdediging van rechten van werknemers'. De Raad adviseert dat in de MvT uitdrukkelijk wordt opgenomen op welke wijze werknemers hun mogelijke aanspraken effectief kunnen realiseren.

Artikel 11 Wgbmv voorziet in bijzondere regels inzake de rechtsbescherming.

De MvT vermeldt onder zowel 4.3.5 als 8.2.1 dat de verdere omkering van de bewijslast bijdraagt aan de versterking van de positie van werknemers in civiele procedures.

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 7 van 9

Vast staat dat onder de huidige regelgeving geldt dat als de werknemer feiten stelt die (in)direct beloningsonderscheid kunnen doen vermoeden, de werkgever het tegendeel moet bewijzen (verwezen wordt naar artikel 7:647, twaalfde lid, BW en artikel 6a Wgbmv).

In de gevallen waar het voorgestelde artikel 11 van de Wgbmv op ziet, wordt de stelplicht en niet de bewijslast van de werknemer verlicht. Dat is anders wanneer sprake is van de uitzondering dat de inbreuk 'onmiskenbaar onopzettelijk en van geringe aard was'. De Raad meent dat deze omschrijving van opgenomen uitzondering vragen oproept en adviseert in de MvT daarover meer duidelijkheid te verschaffen. Indien een dergelijke uitzondering zich voordoet, heeft dat tot gevolg dat de stelplicht van de werknemer (over feiten die het onderscheid kunnen doen vermoeden) herleeft? Of betekent dit dat het aanbeveling verdient dat de werknemer toch eerst een verzoek aan de werkgever doet zoals bedoeld in artikel 10b, eerste en tweede lid van het Wetsvoorstel? De Raad adviseert in de MvT aandacht te besteden aan voornoemde vraagpunten.

Ten aanzien van Artikel 5, derde lid, van de Richtlijn het volgende:

In de MvT is opgenomen dat artikel 5, derde lid, van de Richtlijn geen implementatie behoeft, nu het bepaalde in dit artikellid reeds is opgenomen in artikel 3 van de Wgbmv.

In artikel 5, derde lid, van de Richtlijn is bepaald dat werkgevers ervoor moeten zorgen dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat wervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden uitgevoerd. De Raad merkt hierover op dat nu artikel 3 van de Wgbmv alleen ziet op het gelijkelijk vermelden van de mannelijke of vrouwelijke vorm in vacatures en functiebenamingen, niet volledig wordt voldaan aan het bepaalde in artikel 5, derde lid, van de Richtlijn. Dit artikellid vereist namelijk een genderneutrale en daarmee ruimere vermelding. De Raad adviseert het Wetsvoorstel hierop aan te passen dan wel in de MvT nader te motiveren waarom hiervoor is gekozen.

Ten aanzien van Artikel 21 van de Richtlijn het volgende:

Onder verwijzing naar de Transponeringstabel in de MvT is artikel 21 van de Richtlijn niet geïmplementeerd, omdat de daarin opgenomen verjaringstermijnen reeds door bestaande regelgeving (artikelen 3:307, 3:308 en 3:310 BW) wordt gedekt. In artikel 21 van de Richtlijn is vermeld dat de verjaringstermijnen niet ingaan voordat de eiser op de hoogte is van een inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn. Deze ingangstermijn is opgenomen in artikel 3:310 BW, maar niet in de twee andere artikelen. De Raad adviseert in de MvT daarover meer duidelijkheid te verschaffen.

II. WERKLAST

Civiel recht

De Raad verwacht een stijging van de werklast voor de civiele rechter. De extra kosten voor de Rechtspraak worden op basis van de nu bekende informatie geschat op 716.000 euro. Hieronder volgt een toelichting.

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 8 van 9

Op grond van de Richtlijn zijn werkgevers met ten minste 250 werknemers verplicht om jaarlijks bij de Arbeidsinspectie informatie over de loonkloof in te dienen. Werkgevers met ten minste 100 werknemers moeten deze informatie één keer in de drie jaar bij de Arbeidsinspectie indienen.

Een werknemer kan informatie over diens individuele loonniveau en informatie over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus opvragen bij de werkgever. De informatie moet uiterlijk binnen twee maanden aan de werknemer worden verstrekt. De Raad verwacht een toename van het aantal zaken, omdat werknemers bij de civiele rechter kunnen vorderen dat de werkgever de hiervoor genoemde informatie verstrekt of omdat werknemers kunnen vorderen dat het loon wordt bijgesteld.

Het Wetsvoorstel dient uiterlijk op 7 juni 2026 te worden geïmplementeerd. De eerste 18 maanden na invoering zal het effect groot zijn en vervolgens zal het aantal zaken weer afnemen. De Raad verwacht dat na verloop van tijd werkgevers volledig zullen voldoen aan de nieuwe verplichtingen.

Totale werklastconsequenties bedragen zijn afgerond

	Jaar 1 (half jaar)	Jaar 2	Jaar 3
Mutatie als gevolg van aantallen	€ 20.000	€ 120.000	€ 70.000
Mutatie als gevolg van prijseffecten	€ 132.000	€ 251.000	€ 123.000
Totale effect wetsvoorstel	€ 152.000	€ 371.000	€ 193.000

Bestuursrecht

De Raad verwacht een beperkte toename van de werklast van de bestuursrechter. In het Wetsvoorstel is de mogelijkheid opgenomen tot het opleggen van een last onder dwangsom of een bestuurlijke boete voor het niet naleven van een aantal niet-individuele verplichtingen die een groep werknemers of de organisatie als geheel raken. De Arbeidsinspectie wordt bevoegd om toezicht te houden op de naleving van de nieuwe verplichtingen en de bestuursrechtelijke handhaving ervan. Het Wetsvoorstel voorziet in nieuwe toezichts- en handavingsbevoegdheden voor de Arbeidsinspectie, hetgeen zal leiden tot meer beroepen bij de rechtbanken voor de bestuursrechter. Het aantal beroepszaken is derhalve (ook) afhankelijk van de mate waarin de Arbeidsinspectie van de nieuwe bestuursrechtelijke bevoegdheden gebruik zal gaan maken. Het hoger beroep is voorzien bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State en valt buiten het bereik van deze werklastinschatting. Van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid is een inschatting ontvangen die uitgaat van jaarlijks enkele tientallen boetes en dwangsommen. De berekening gaat voorsnog uit van jaarlijks 90 boetes en dwangsommen. De extra kosten voor de Rechtspraak worden op basis van de nu bekende informatie geschat op ongeveer 20.000 euro per jaar.



de Rechtspraak

Raad voor de
rechtspraak

datum 4 juni 2025
kenmerk UIT 14618
pagina 9 van 9

Totale werklastconsequenties bedragen zijn afgerond

	Jaar 1 (half jaar)	Jaar 2	Jaar 3
Mutatie als gevolg van aantallen	€ 14.000	€ 28.000	€ 28.000
Mutatie als gevolg van prijseffecten	€ -4.000	€ -8.000	€ -8.000
Totale effect wetsvoorstel	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000

Totaal werklasteffect

Het totale werklasteffect voor de Rechtspraak, voor zowel de civiele- als bestuursrechter, is hiermee afgerond 160.000 euro in 2026, 390.000 euro in 2027 en 210.000 euro in 2028.

CONCLUSIE

De Raad heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen het Wetsvoorstel, maar geeft in overweging om het Wetsvoorstel op de in dit advies genoemde onderdelen te verduidelijken en/of aan te passen.

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 prijs op als hij geïnformeerd wordt over de indiening van het Wetsvoorstel bij de Tweede en 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. A.A.E. Dorsman
Lid Raad voor de rechtspraak