37 051 Wijziging van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren in verband met het treffen van een structurele voorziening voor het benoemen van rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers in hun eenenzeventigste levensjaar

Nr. 3 MEMORIE VAN TOELICHTING

I. Algemeen

1. Inleiding

Dit wetsvoorstel strekt ertoe te regelen dat rechters en raadsheren[1] die werkzaam zijn bij rechtbanken, gerechtshoven, de Centrale Raad van Beroep (hierna: de CRvB) en het College van Beroep voor het bedrijfsleven (hierna: het CBb) na het bereiken van de wettelijke ontslagleeftijd van zeventig jaar nog kunnen worden ingezet als rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin zij drieënzeventig jaar zijn geworden (hierna: 70+ regeling). In de Tweede Verzamelspoedwet COVID-19 (hierna: de Tweede Verzamelspoedwet) bestond al een dergelijke regeling.[2] Deze regeling is per 16 november 2023 met drie jaar verlengd via de wet tot wijziging van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren, de Tweede Verzamelspoedwet COVID-19 en enkele andere wetten in verband met het treffen van een tijdelijke voorziening voor het benoemen van rechters-plaatsvervangers in hun eenenzeventigste levensjaar (hierna: de verlengingswet).[3] De huidige tijdelijke regeling vervalt ingevolge artikel VII van de verlengingswet per 16 november 2026, tenzij vóór die datum een wetsvoorstel tot structureelmaking van de regeling is ingediend bij de Tweede Kamer. Naar aanleiding van de evaluatie van de tijdelijke regeling, is aan de Staten-Generaal toegezegd de tijdelijke regeling voor de inzet van rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers van zeventig jaar en ouder (hierna: 70+ plaatsvervangers) structureel te maken.[4] Met dit wetsvoorstel wordt daaraan uitvoering gegeven. Voorgesteld wordt om – ditmaal structureel – een soortgelijke regeling in de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (hierna: de Wrra) vast te leggen. Het inzetten van rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers tot de leeftijd van drieënzeventig jaar draagt bij aan de capaciteit aan rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast.

---

[1] Waar in deze memorie van toelichting wordt gesproken van ‘rechter’ wordt tevens bedoeld ‘senior rechter’ en ‘senior rechter A’ en waar gesproken wordt over ‘raadsheer’ wordt tevens bedoeld ‘senior raadsheer’.

[2] *Stb.* 2020, 245. Het betreft artikel 3.3 van die wet, in werking getreden per 15 juli 2020.

[3] *Stb.* 2023, 410. Zie de via de verlengingswet tot stand gebrachte tijdelijke artikelen 54a van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra), 4a van de Beroepswet en 5a van de Wet bestuursrechtspraak bedrijfsorganisatie.

[4] *Kamerstukken II* 2025/26, 29279, nr. 1016 en *Kamerstukken I* 2025/26, 36358, C.

2. Uitzondering op de hoofdregel

Op grond van artikel 46h, derde lid, van de Wrra wordt een rechterlijk ambtenaar met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij of zij de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt, bij koninklijk besluit op voordracht van (volgens de huidige portefeuilleverdeling) de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid ontslagen. Net als met de regeling in de verlengingswet wordt het met dit wetsvoorstel mogelijk om een rechterlijk ambtenaar die ontslagen is wegens het bereiken van de ontslagleeftijd van zeventig jaar op eigen verzoek te kunnen benoemen tot rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger. De benoeming eindigt vervolgens op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger de leeftijd van drieënzeventig jaar heeft bereikt.

3. Aanleiding voor het wetsvoorstel

3.1. Capaciteitstekort in de Rechtspraak

De Rechtspraak[5] kampt al langere tijd met een tekort aan rechters en raadsheren. De uitbreiding van capaciteit is noodzakelijk om te voldoen aan professionele standaarden, de werkdruk te verlagen en de vervangingsvraag door natuurlijk verloop op te kunnen vangen. Naast vergrijzing, toegenomen complexiteit van zaken en veranderende wetgeving, speelt de inzetbaarheid van medewerkers een belangrijke rol bij de groeiende personeelsbehoefte. Verlofregelingen en overgangs- en verruimingsregelingen, zoals verlofsparen, beïnvloeden de inzetbaarheid.[6] Via verschillende manieren wordt geprobeerd het tekort aan rechters en raadsheren op te lossen. Zo wordt er hard gewerkt aan het aantrekken en opleiden van extra rechters en raadsheren. De afgelopen jaren is het aantal opleidingsplekken flink uitgebreid. Doordat nieuwe rechters en raadsheren moeten worden opgeleid door ervaren rechters of raadsheren zit er een maximum aan het aantal opleidingsplaatsen. Een rechter of raadsheer in opleiding is ook niet direct volledig inzetbaar; het duurt een aantal jaren voordat deze nieuwe rechters en raadsheren volwaardig inzetbaar zijn. De Rechtspraak verwacht dan ook dat het capaciteitstekort niet binnen afzienbare termijn kan worden opgelost en dat ook in de toekomst behoefte zal blijven bestaan aan extra inzet van (ervaren) rechters en raadsheren.

3.2. De evaluatie van de 70+ regeling

---

[5] Onder “de Rechtspraak” wordt in deze memorie van toelichting verstaan de rechtbanken, de gerechtshoven, de CRvB en het CBb.
[6] Jaarverslag 2025 van de Raad voor de rechtspraak, p. 59.

De tijdelijke 70+ regeling op basis van de verlengingswet is in 2025 geëvalueerd.[7] De evaluatie had tot doel om de doeltreffendheid en effecten van deze regeling in de praktijk te onderzoeken. Daarvoor is een invoeringstoets uitgevoerd in samenwerking met de Raad voor de rechtspraak. Uit de evaluatie blijkt dat 70+ plaatsvervangers effectief bijdragen aan de capaciteit van de Rechtspraak. In 2025 werkten 170 plaatsvervangers van 70+ bij de Rechtspraak. In dat jaar kwam de bijdrage van deze groep overeen met in totaal ongeveer 28 fte aan extra rechterlijke capaciteit. Dit komt neer op ongeveer 1% van het totaal aantal fte van 2.510 binnen de Rechtspraak. De Raad voor de rechtspraak heeft berekend dat 70+ plaatsvervangers een bijdrage hebben geleverd van ruim 1% van het totale aantal binnen de Rechtspraak afgedane zaken.[8] Hoewel het aantal 70+ plaatsvervangers op het totaal van alle fte's binnen de Rechtspraak beperkt is, omvat de werkelijke bijdrage van 70+ plaatsvervangers meer dan alleen deze cijfermatige benadering. Naast het doen van zittingen leveren de 70+ plaatsvervangers ook waardevolle bijdragen door de inbreng van hun expertise, kwaliteit en ervaring. Uit het evaluatieonderzoek is gebleken dat zij hun kennis op een effectieve wijze overdragen en helpen om de kwaliteit van de Rechtspraak hoog te houden, bijvoorbeeld door het inbrengen van specialisatie in een specifiek rechtsgebied. Zij fungeren als vraagbaak, leveren een waardevolle bijdrage aan intervisies en presteren goed onder druk. Daarnaast zijn er 70+ plaatsvervangers die zich specifiek richten op het inlopen van achterstanden. 70+ plaatsvervangers kunnen ook enkelvoudige (unus) zittingen doen, waardoor zij breed inzetbaar zijn. Uit de evaluatie komt naar voren dat 70+ plaatsvervangers voor gerechten cruciaal zijn om het rooster sluitend te krijgen en/of om bijstand te bieden bij ziekte of in vakantieperiodes.[9]

3.3. Structureel ophogen van capaciteit binnen de Rechtspraak

Gelet op het blijvend tekort aan rechters en raadsheren wordt voorgesteld om het structureel mogelijk te maken om rechters en raadsheren na het bereiken van de ontslagleeftijd van zeventig jaar in te zetten als rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers totdat zij drieënzeventig jaar worden. In de evaluatie kwam ook naar voren dat de belangstelling voor deelname aan deze regeling verder groeit, waardoor het aantal 70+ plaatsvervangers waarschijnlijk zal toenemen. De verwachting is daarom dat de inzet van rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers een blijvende positieve bijdrage zal leveren aan de capaciteitstekorten binnen de Rechtspraak.

---

[7] *Verslag evaluatieonderzoek 70+ regeling,* bijlage bij *Kamerstukken II* 2025/26, 29279, nr. 1016.
[8] *Verslag evaluatieonderzoek 70+ regeling,* p. 3, bijlage bij *Kamerstukken II* 2025/26, 29279, nr. 1016.
[9] *Verslag evaluatieonderzoek 70+ regeling,* p. 4-5, bijlage bij *Kamerstukken II* 2025/26, 29279, nr. 1016.

4. Hoofdlijnen van het wetsvoorstel

4.1. Reikwijdte

Het wetsvoorstel vormt in essentie een voortzetting van de huidige via de verlengingswet tot stand gebrachte regeling in het tijdelijke artikel 54a van de Wrra over de benoeming van rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers na het bereiken van de ontslagleeftijd van zeventig jaar. Voorgesteld wordt dat rechterlijke ambtenaren als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, onder 2° en 3°, van de Wet op de rechterlijke organisatie (hierna: Wet RO) en de leden met rechtspraak belast bij de CRvB en het CBb[10] na het bereiken van de ontslagleeftijd opnieuw benoemd kunnen worden tot rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers. Onder rechterlijke ambtenaren als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, onder 2° en 3°, van de Wet RO vallen, kort samengevat, de rechters en rechters-plaatsvervangers in de rechtbanken en de raadsheren en raadsheren-plaatsvervangers in de gerechtshoven. Met de leden met rechtspraak belast bij de CRvB en het CBb worden bedoeld de raadsheren en raadsheren-plaatsvervangers die werkzaam zijn bij die colleges.[11] Uiteraard betreft het een regeling die geheel op vrijwillige basis kan worden toegepast. De wettelijke ontslagleeftijd van zeventig jaar als bedoeld in artikel 46h, derde lid, van de Wrra wordt met het wetsvoorstel niet gewijzigd.

4.2. Regeling in de Wrra

Het wetsvoorstel strekt ertoe dat de benoeming en het ontslag van de 70+ plaatsvervanger worden geregeld in de Wrra. Hun benoeming wordt geregeld in het hoofdstuk over benoeming en beëdiging van rechterlijke ambtenaren belast met rechtspraak. Hun ontslag wordt geregeld in het hoofdstuk over ontslag van de rechterlijke ambtenaar. Omdat het een structurele regeling betreft, is niet gekozen voor een los artikel aan het eind van de Wrra, zoals het via de verlengingswet tot stand gebrachte tijdelijke artikel 54a, maar om de regels in te bedden in de bestaande systematiek van de Wrra.

4.3. Benoeming tot rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger

Net als in het huidige artikel 54a van de Wrra is in het wetsvoorstel (voorgesteld artikel 5d, eerste lid, van de Wrra) het criterium opgenomen dat 70+ plaatsvervangers kunnen worden benoemd bij een gebrek aan capaciteit aan rechterlijke ambtenaren belast met rechtspraak. Bij een gebrek aan capaciteit kan onder meer, maar niet uitsluitend, worden

---

[10] Voor de wettelijke grondslag voor de benoeming van raadsheren-plaatsvervangers bij de CRvB en het CBb wordt verwezen naar hoofdstuk 6 van deze memorie van toelichting.

[11] Artikel 2, tweede lid, van de Beroepswet en artikel 3, tweede lid, van de Wet bestuursrechtspraak bedrijfsorganisatie.

gedacht aan omstandigheden waarin de beschikbare capaciteit onvoldoende ruimte biedt om complexe zaken te behandelen, te voldoen aan de professionele standaarden, de werkdruk te verlagen, de vervangingsvraag door natuurlijk verloop op te vangen of te voorzien in de groeiende personeelsbehoefte bij een gerecht. De feitelijke vaststelling van een gebrek aan capaciteit gebeurt op gerechtsniveau. Het gerechtsbestuur stelt dit gebrek vast en onderzoekt hoe dit op te lossen. Een van de mogelijkheden voor gerechten bij een gebrek aan capaciteit is de benoeming van een 70+ plaatsvervanger. Aan de benoeming is concreet de voorwaarde verbonden – net zoals geldt in de huidige tijdelijke regeling – dat het betrokken gerechtsbestuur een aanbeveling tot benoeming heeft gedaan, aan de Raad voor de rechtspraak, uiterlijk binnen drie maanden nadat de desbetreffende rechterlijk ambtenaar met leeftijdsontslag is gegaan. De aanbeveling tot benoeming is en blijft een bevoegdheid van het gerechtsbestuur in samenspraak met en op verzoek van de desbetreffende rechterlijke ambtenaar. Er is gekozen voor een termijn van uiterlijk drie maanden na het leeftijdsontslag, zodat de rechters en raadsheren die tot de leeftijd van zeventig jaar hebben gewerkt, voor de Rechtspraak behouden blijven. Daarnaast biedt de termijn van drie maanden de rechter of raadsheer na het leeftijdsontslag nog enige bedenktijd. Met de termijn van uiterlijk drie maanden na het leeftijdsontslag wordt ook gewaarborgd dat het administratieve proces voor de benoeming van de 70+ plaatsvervanger kan worden opgestart en afgerond met de aanbeveling aan de Raad voor de rechtspraak.

4.4. Einde benoeming

Evenals in de huidige regeling eindigt de benoeming in de maand volgend op die waarin de 70+ plaatsvervanger de leeftijd van drieënzeventig jaar heeft bereikt. Er is gekozen voor een termijn van drie jaar na de in artikel 46h, derde lid, van de Wrra vastgestelde ontslagleeftijd van zeventig jaar, omdat deze aansluit bij de in artikel 3b, tweede lid, van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra) vastgestelde maximale termijn voor een aanwijzing als een rechter-plaatsvervanger en raadsheer-plaatsvervanger. Uit artikel 3b, eerste lid, Brra vloeit voort dat een rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger op eigen verzoek tijdelijk kan worden aangewezen voor een al dan niet volledige arbeidsduur. Uit het tweede artikellid volgt dat de termijn voor een dergelijke aanwijzing maximaal drie jaar is.

4.5. Geen toepassing in Caribisch Nederland (Bonaire, Sint Eustatius en Saba)

De leden van de Caribische gerechten hebben een eigen rechtspositie. Deze is geregeld bij de Rijkswet Gemeenschappelijk Hof van Justitie. Dit wetsvoorstel – niet zijnde een rijkswet – betreft een structureelmaking van een wet die alleen betrekking heeft op de rechterlijke organisatie in Europees Nederland.

5. Verhouding tot hoger recht

5.1. Wettelijke ontslagleeftijd van zeventig jaar

Artikel 117, eerste lid, van de Grondwet bepaalt onder meer dat de leden van de rechterlijke macht met rechtspraak belast bij koninklijk besluit voor het leven worden benoemd. Het tweede artikellid bepaalt dat zij op eigen verzoek of wegens het bereiken van een bij de wet te bepalen leeftijd worden ontslagen. In artikel 46h, derde lid, van de Wrra is de wettelijke ontslagleeftijd vastgesteld op zeventig jaar. Net als met de verlengingswet wordt de wettelijke ontslagleeftijd niet gewijzigd. Het wetsvoorstel voorziet en beoogt alleen de capaciteit van de rechtspraak te verhogen door rechters en raadsheren die dat willen in te kunnen zetten als rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger.

5.2. De leeftijdsgrens voor de 70+ plaatsvervanger in het licht van het beginsel van non-discriminatie

Het wetsvoorstel strekt ertoe dat de rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers die na hun leeftijdsontslag opnieuw zijn benoemd bij koninklijk besluit worden ontslagen met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin zij de leeftijd van drieënzeventig jaar bereiken. Deze nieuwe tijdelijke leeftijdsgrens van drieënzeventig jaar voor rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers raakt aan het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd. Het verbod op discriminatie is neergelegd in artikel 1 van de Grondwet, artikel 14 van het Twaalfde Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, artikel 21 van het Handvest voor de grondrechten van de Europese Unie en artikel 2 van Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Richtlijn 2000/78/EG is geïmplementeerd in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (hierna: de Wgbl). Artikel 3, aanhef en onder c, van de Wgbl bepaalt dat het maken van onderscheid op grond van leeftijd verboden is bij het beëindigen van een arbeidsverhouding. Uit artikel 7, eerste lid, aanhef en onder b, volgt dat dit verbod niet geldt als het gaat over het beëindigen van een dienstverband van rechterlijke ambtenaren in verband met het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde hogere leeftijd dan de leeftijd waarop op grond van de Algemene ouderdomswet (hierna: de AOW) recht op ouderdomspensioen ontstaat. Het wetsvoorstel bevat een leeftijdsgrens van drieënzeventig jaar, waarmee onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt. Daarom moet worden getoetst worden of dit onderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en dat het middel voor dat doel passend en noodzakelijk is. Het stellen van de leeftijdsgrens van drieënzeventig jaar voldoet aan deze vereisten, gelet op het navolgende. Ten eerste wordt met deze leeftijdsgrens een balans bereikt tussen het waarborgen van de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht en het vaststellen van een objectieve leeftijdsgrens waarbij de benoeming van de rechter-

plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger definitief eindigt. Dit is een legitiem doel.[12] Ten tweede wordt beoogd dat rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers een periode van maximaal drie jaar na het bereiken van de wettelijke ontslagleeftijd van zeventig jaar kunnen worden ingezet in de rechtspraak. De inzet van een rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger voor een periode van maximaal drie jaar zal naar verwachting effectief bijdragen aan het ophogen van de capaciteit van rechterlijk ambtenaren belast met rechtspraak. Er is gekozen voor het middel van het stellen van een leeftijdsgrens van drieënzeventig jaar voor rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers. Dit is een passend en noodzakelijk middel. De rechterlijke onafhankelijkheid is essentieel voor het functioneren van de Nederlandse democratische rechtsstaat en kan in dit verband niet door een ander, minder vergaand middel dan het stellen van een leeftijdsgrens worden geborgd. Met de leeftijdsgrens van drieënzeventig jaar, waarmee de 70+ plaatsvervanger maximaal drie jaar als rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger kan werken, wordt aangesloten bij de maximale termijn die geldt voor een niet-70+ plaatsvervanger die als plaatsvervanger werkzaam is op basis van een aanwijzing voor een al dan niet volledige arbeidsduur (artikel 3b Brra). Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 4.3. Verder is van belang dat de leeftijdsgrens van drieënzeventig jaar ruim boven de leeftijd ligt waarop op grond van de AOW recht op ouderdomspensioen ontstaat. Hoewel elke leeftijdsgrens op zichzelf genomen arbitrair is, wordt met de leeftijdsgrens van drieënzeventig jaar zoveel mogelijk gewaarborgd dat er geen geschillen zullen ontstaan over de geschiktheid van de rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger of dat de geschiktheid per geval moet worden beoordeeld.

6. Beroepswet en Wet bestuursrechtspraak bedrijfsorganisatie

Zoals reeds is aangestipt, maakt de verlengingswet het mogelijk dat ook raadsheren bij het CRvB en de CBb kunnen worden benoemd als raadsheren-plaatsvervangers wanneer zij de leeftijd van zeventig jaar hebben bereikt. In de verlengingswet was voorzien in een expliciete wijziging van de Beroepswet en de Wet bestuursrechtspraak bedrijfsorganisatie (Wbbo). Met het huidige voorstel wordt niet opnieuw voorzien in een expliciete regeling over 70+ plaatsvervangers in deze wetten. Anders dan destijds werd verondersteld, vloeit uit de van overeenkomstige toepassingverklaring van de Wrra in artikel 4, eerste lid, van de Beroepswet en artikel 5, eerste lid, van de Wbbo reeds voort dat de in de Wrra opgenomen regels over 70+ plaatsvervangers ook van toepassing zijn op raadsheren bij de CRvB en het CBb.

[12] Vergelijk de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 12 augustus 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:1803, r.o. 3.5. Zie ook Oordeel 2022–124 van het College voor de Rechten van de Mens van 8 november 2022.

7. Financiële gevolgen

Het wetsvoorstel is budgettair neutraal. De 70+ plaatsvervangers maken onderdeel uit van de totale inzet van rechters en raadsheren en rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers binnen de Rechtspraak. De zaken die zij afdoen worden volgens de reguliere kostprijssystematiek afgerekend met de Raad voor de rechtspraak.

8. Advies en consultatie

Een concept van dit wetsvoorstel en de memorie van toelichting zijn voorgelegd aan de Hoge Raad, de procureur-generaal bij de Hoge Raad, de Raad voor de rechtspraak, het College van procureurs-generaal en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak. Ook is advies gevraagd aan het Adviescollege Toetsing Regeldruk (hierna: het ATR).
De Hoge Raad en de procureur-generaal bij de Hoge Raad hebben in een gezamenlijke reactie laten weten geen aanleiding te zien om gebruik te maken van de mogelijkheid om te adviseren over het conceptwetsvoorstel en de memorie van toelichting. Met de NVvR is over dit wetsvoorstel overeenstemming bereikt. De Raad voor de rechtspraak heeft aangegeven zich te kunnen verenigen met het wetsvoorstel. Het College van procureurs-generaal heeft geen advies uitgebracht en heeft daarmee geen aanleiding gezien om hier gebruik van te maken. Het ATR heeft te kennen gegeven dat de regeldruk voldoende in kaart is gebracht en heeft het dossier niet geselecteerd voor een formulier advies, omdat het wetsvoorstel geen (omvangrijke) gevolgen voor de regeldruk heeft.
Er zijn bij de internetconsultatie geen opmerkingen gemaakt bij het wetsvoorstel en de memorie van toelichting.

II. Artikelsgewijs

Artikel I, onder A (wijziging artikel 1 van de Wrra)

Sinds het aantreden van het kabinet-Schoof op 2 juli 2024 bestaat het ambt van Minister voor Rechtsbescherming – die verantwoordelijk was voor onder meer de rechtspraak en daarbij de Wrra – niet meer. De portefeuille is thans belegd bij de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid. Gelet hierop wordt voorgesteld de definitiebepaling van “Onze Minister” in artikel 1 van de Wrra te actualiseren, waarbij overeenkomstig aanwijzing 3.26 van de Aanwijzingen voor de regelgeving de minister wordt genoemd.

Artikel I, onder B (nieuw artikel 5d van de Wrra)

Het voorgestelde artikel 5d, eerste lid, van de Wrra regelt dat een rechterlijk ambtenaar als bedoeld in artikel 1, aanhef en onder b, onder 2° en 3°, van de Wet RO nadat hij of zij de ontslagleeftijd van zeventig jaar heeft bereikt, tot rechter-plaatsvervanger of raadsheer-

plaatsvervanger kan worden benoemd. Dat betekent dat alleen rechterlijke ambtenaren met rechtspraak belast die voor hun ontslagleeftijd werkzaam waren bij de rechtbanken, gerechtshoven, de CRvB of het CBb voor benoeming op deze grond in aanmerking komen. Evenals in het via de verlengingswet tot stand gebrachte tijdelijke artikel 54a, eerste lid, van de Wrra is ingevolge deze nieuwe bepaling een gebrek aan rechterlijke capaciteit het criterium voor de benoeming van 70+ plaatsvervangers.

In het voorgestelde tweede lid van artikel 5d van de Wrra wordt, net zoals in het, via de verlengingswet tot stand gebrachte tijdelijke artikel 54a, tweede lid, van de Wrra, geregeld dat het betrokken bestuur van de rechtbank, het gerechtshof, de CRvB of het CBb waar de rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger werkzaam zal zijn, een aanbeveling tot benoeming aan de Raad voor de rechtspraak dient te doen.

Evenals thans in het via de verlengingswet tot stand gebrachte tijdelijke artikel 54a, derde lid, van de Wrra het geval is, is in het nieuw voorgestelde artikel 5d, derde lid, van de Wrra de toepassing van artikel 4a, eerste lid, van de Wrra uitgezonderd, zodat de 70+ plaatsvervanger niet in het bezit hoeft te zijn van een Verklaring omtrent het gedrag (hierna: VOG). De reden daarvoor is dat tussen het leeftijdsontslag van de raadsheer of rechter en vervolgens de benoeming tot rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger maximaal drie tot vier maanden zal zitten. Hoewel het in de meeste gevallen strikt genomen zal gaan om een nieuwe benoeming waarvoor een nieuw afgegeven VOG vereist is, wordt het als onnodig belastend geacht om aan dat vereiste vast te houden. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat uit artikel 4a, tweede lid, Wrra volgt dat alleen bij een eerste benoeming een nieuw afgegeven VOG moet worden overgelegd en dat in de Wrra, bijvoorbeeld bij een benoeming in een ander rechterlijk ambt, niet voor een regelmatig herhaalde VOG voor rechterlijke ambtenaren is gekozen.[13]

Artikel I, onder C (wijziging artikel 9 van de Wrra)

Met de wijziging van artikel 9, derde lid, onderdeel a, van de Wrra wordt een omissie opgeheven, waardoor het mogelijk wordt dat een raadsheer-plaatsvervanger die zijn of haar ambt op basis van een aanwijzing vervult – ten behoeve van salariëring – gelijk kan worden gesteld met een senior raadsheer. De Wrra biedt deze mogelijkheid nu alleen voor de rechter-plaatsvervanger, die ten behoeve van salariëring kan worden gelijkgesteld met een rechter of senior rechter (art. 9, derde lid, onderdeel b, van de Wrra). In zijn advies over de consultatieversie van de verlengingswet heeft de Raad voor de rechtspraak reeds gewezen op deze omissie. Dit is in de verlengingswet abusievelijk niet verwerkt. Met deze voorgestelde wijziging wordt dit alsnog gedaan en wordt het

---

[13] *Kamerstukken II* 2013/14, 33861, nr. 3, p. 6 en p. 9.

verschil tussen rechters-plaatsvervangers en raadsheren-plaatsvervangers rechtgetrokken.

Artikel I, onder D (wijziging artikel 46h van de Wrra)

In het nieuw voorgestelde artikel 46h, vierde lid, van de Wrra wordt geregeld dat een benoeming tot rechter-plaatsvervanger of raadsheer-plaatsvervanger op grond van artikel 5d van de Wrra voortduurt tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij of zij de leeftijd van drieënzeventig jaar heeft bereikt. Deze bepaling is identiek aan het huidige via de verlengingswet tot stand gebrachte tijdelijke artikel 54a, vierde lid, van de Wrra.

De Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid,
K.T. van Bruggen