ECLI:NL:CRVB:2026:1544

Instantie	Centrale Raad van Beroep
Datum uitspraak	26-11-2026
Datum publicatie	26-11-2026
Zaaknummer	24/1342 RM
Rechtsgebieden	Ambtenarenrecht
Bijzondere kenmerken	Hoger beroep
Inhoudsindicatie	De Raad is van oordeel dat het bestuur zowel bij de inschaling van appellante bij haar benoeming tot rechter in opleiding, als bij de inschaling bij haar benoeming tot rechter, een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht. Appellante kreeg een lager salaris dan een mannelijke collega terwijl zij arbeid van gelijke waarde verrichtte. Het beloningsverschil is ontstaan door het bij de inschaling gehanteerde criterium laatstverdiend salaris. Dit criterium leidt tot indirect onderscheid in beloning tussen mannen en vrouwen. Het bestuur is er niet in geslaagd om te bewijzen dat voor dit onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestaat.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

24/1342 RM, 24/1904 RM, 25/337 RM

Centrale Raad van Beroep

Meervoudige kamer

Uitspraak op de beroepen

Partijen:

[appellante] te [woonplaats] (appellante)

het bestuur van de rechtbank Amsterdam (bestuur)

Datum uitspraak: 26 november 2026

SAMENVATTING

In deze zaak oordeelt de Raad dat het bestuur zowel bij de inschaling van appellante bij haar benoeming tot rechter in opleiding, als bij de inschaling bij haar benoeming tot rechter, een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht. Appellante kreeg een lager salaris dan een mannelijke collega terwijl zij arbeid van gelijke waarde verrichtte. Het beloningsverschil is ontstaan door het bij de inschaling gehanteerde criterium laatstverdiend salaris. Dit criterium leidt tot indirect onderscheid in beloning tussen mannen en vrouwen. Het bestuur is er niet in geslaagd om te bewijzen dat voor dit onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestaat.

PROCESVERLOOP

Namens appellante heeft mr. L. Klumperink, advocaat, beroepen ingesteld. Het bestuur heeft verweerschriften ingediend.

De Raad heeft de zaak behandeld op een zitting van 23 juli 2026. Appellante is verschenen, bijgestaan door mr. Klumperink. Het bestuur heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. H.J.H. van Meegen, mr. E.I. Dekkers en mr. E.C. Brussee.

OVERWEGINGEN

Inleiding

1. Bij de beoordeling van het hoger beroep zijn de volgende feiten en omstandigheden van belang.

1.1. Appellante is met een besluit van 9 juni 2021 met ingang van [datum 1] 2021 benoemd tot rechter in opleiding (rio) bij de [rechtbank] . Daarbij is haar een salaris toegekend conform salariscategorie 9a, trede 5. Tegen dit besluit heeft appellante geen bezwaar gemaakt.

1.2. Nadat appellante de opleiding met goed gevolg had afgerond, is zij met een besluit van 13 november 2023 met ingang van [datum 2] 2023 aangesteld als rechter, waarbij haar een salaris is toegekend overeenkomstig salariscategorie 9, trede i (ingroeitrede).

1.3. Met een besluit van 25 april 2024 (bestreden besluit 1) heeft het bestuur het bezwaar van appellante tegen het besluit van 13 november 2023 ongegrond verklaard.

1.4. Met een brief van 31 mei 2024 heeft appellante het bestuur verzocht om terug te komen van het inschalingsbesluit van 9 juni 2021 en haar alsnog met ingang van [datum 1] 2021 in te schalen in salariscategorie 9a, trede 20.

1.5. Met een besluit van 20 juni 2024 heeft het bestuur, met (analoge) toepassing van artikel 4:6 van de Awb1, geweigerd om terug te komen van het besluit van 9 juni 2021 (bestreden besluit 2). Appellante heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt. Partijen hebben ingestemd met rechtstreeks beroep als

bedoeld in artikel 7:1a, eerste lid, van de Awb. Het bestuur heeft het bezwaarschrift naar de Raad doorgestuurd.

1.6. Op 23 oktober 2024 heeft appellante het CRM2 verzocht te oordelen dat er bij haar inschaling zowel gedurende de opleidingsperiode als na benoeming tot rechter een verboden onderscheid op grond van geslacht is gemaakt.

1.7. Met een besluit van 29 november 2024 heeft het bestuur de inschaling met ingang van 1 juli 2023 herzien, in die zin dat aan appellante per die datum een salaris is toegekend overeenkomstig salariscategorie 9a, trede 11 (bestreden besluit 3). Appellante heeft tegen dit besluit nadere gronden aangevoerd.

1.8. Het CRM heeft op 5 maart 2026 geoordeeld dat het bestuur zowel bij de inschaling gedurende de opleidingsperiode als bij de inschaling na de benoeming tot rechter jegens appellante een verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de beloning.3

Het standpunt van appellante

2. Appellante is het met de bestreden besluiten niet eens. Wat zij daartegen heeft aangevoerd, wordt hierna besproken.

Het oordeel van de Raad

3. De Raad beoordeelt of de bestreden besluiten juist zijn aan de hand van wat appellante in beroep heeft aangevoerd, de beroepsgronden. De Raad komt tot het oordeel dat de beroepen slagen. Hierna legt de Raad uit hoe hij tot dit oordeel komt en welke gevolgen dit oordeel heeft. De wettelijke regels die voor de beoordeling van het hoger beroep belangrijk zijn, zijn te vinden in de bijlage bij deze uitspraak.

3.1. Het bestuur heeft bestreden besluit 2 vervangen door bestreden besluit 3 en is daarmee teruggekomen van de gronden waarop bestreden besluit 2 rust. Hiermee is (gedeeltelijk) aan het bezwaar van appellante tegemoetgekomen. Met toepassing van artikel 6:19 van de Awb4 in samenhang met artikel 6:24 van de Awb zal de Raad ook een oordeel geven over bestreden besluit 3.

Inschaling bij benoeming tot rechter in opleiding

3.2. Appellante heeft verzocht om terug te komen van het oorspronkelijke besluit van 9 juni 2021 en aan haar met ingang van [datum 1] 2021 salariscategorie 9a, trede 20 toe te kennen. Met bestreden besluit 3 heeft het bestuur besloten om de inschaling van appellante per 1 juli 2023 te herzien naar schaal 9a, trede 11. Daarmee heeft het bestuur het verzoek van appellante alsnog inhoudelijk beoordeeld en is bestreden besluit 2 niet langer gehandhaafd. Bestreden besluit 2 komt reeds daarom voor vernietiging in aanmerking. Dat bestreden besluit 3 een gevolg is van een coulancemaatregel5, leidt niet tot een andere conclusie.

3.3. Voor het in dit geval door de bestuursrechter te hanteren toetsingskader wordt verwezen naar vaste rechtspraak.6 Dit betekent dat bestreden besluit 3 inhoudelijk wordt beoordeeld aan de hand van de aangevoerde beroepsgronden.

3.4. Appellante heeft tegen bestreden besluit 3 aangevoerd dat het oorspronkelijke inschalingsbesluit volledig moet worden herzien en dat zij met terugwerkende kracht met ingang van [datum 1] 2021 moet worden ingeschaald in schaal 9a, trede 20. Daarbij heeft zij zich kort gezegd op het standpunt gesteld dat bij het bestuur al lange(re) tijd bekend was dat het bij de inschaling gehanteerde criterium laatstverdiend loon niet objectief is en in de praktijk leidt tot ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Door bij haar inschaling uit te gaan van deze ongeschikte beloningsmaatstaf is sprake van een schending van het gelijkheidsbeginsel, meer specifiek het verbod op onderscheid van geslacht zoals dat is neergelegd in het Unierecht en de Nederlandse gelijke behandelingswetgeving. Ook de aan bestreden besluit 3 ten grondslag gelegde coulancemaatregel7 is niet in overeenstemming met dit verbod van onderscheid, omdat deze er niet in resulteert dat appellante vanaf haar benoemingsdatum als rio ([datum 1] 2021) op gelijke wijze is ingeschaald als enkele mannelijke collegas, die bij hun aanvang als rio werden ingeschaald in schaal 9a, trede 20. Ter onderbouwing van haar standpunt heeft appellante onder meer verwezen naar het onder 1.8 genoemde CRM-oordeel en naar een rapport van Erasmus Q-Intelligence van 16 januari 2023.

Toetsingskader

3.5. Op grond van artikel 1, in samenhang met artikel 1b, en artikel 7 van de WGB8 mag in de openbare dienst het bevoegd gezag geen direct of indirect onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de aanstelling tot ambtenaar en in de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning, wanneer deze ambtenaar arbeid verricht van gelijke of nagenoeg gelijke waarde. De beloning van arbeid moet volgens artikel 9 van de WGB zijn berekend op grondslag van gelijkwaardige maatstaven.

3.6. Artikel 6 van de WGB bepaalt dat het verbod van onderscheid niet geldt indien het onderscheid objectief is gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Slechts indien aan al deze criteria is voldaan, is sprake van een objectief gerechtvaardigd onderscheid.9

3.7. De WGB is gebaseerd op Uniewetgeving en moet worden uitgelegd en toegepast in overeenstemming met het Unierecht. Relevant is artikel 157 VWEU,10 dat de EU-lidstaten verplicht ervoor zorg te dragen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Volgens vaste rechtspraak van het HvJ11 heeft deze bepaling rechtstreekse werking binnen de rechtsorde van de EU-lidstaten,12 wat in dit geval betekent dat het bestuur, als overheidsorgaan, gehouden is om bij beslissingen over de inschaling van rechterlijk

ambtenaren te handelen conform deze verplichting. Ook relevant is Richtlijn 2006/54.13 Artikel 4 daarvan bepaalt dat als voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dit systeem moet berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten. Ten slotte is van belang dat het HvJ heeft geoordeeld dat schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht volledig dient te worden gecompenseerd.14

3.8. Het door het CRM uitgebrachte oordeel over de situatie van appellante is niet bindend, maar vormt een gezaghebbende opinie van een onafhankelijk toezichthoudend orgaan met een specifieke deskundigheid op het terrein van gelijke behandeling, waarvan afwijking deugdelijk moet worden gemotiveerd.15

Bewijslast(verdeling)

3.9. Onder de WGB geldt een specifiek systeem van bewijslastverdeling. Dit is neergelegd in artikel 6a en houdt in dat als de persoon die stelt dat jegens haar onderscheid is gemaakt in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, de wederpartij dient te bewijzen dat niet in strijd met het verbod van onderscheid is gehandeld.16 Uit het genoemde Unierechtelijke kader en de rechtspraak van het HvJ daarover vloeit voort dat het vermoeden van onderscheid kan worden gevestigd door een loonvergelijking te maken tussen één vrouw en één man die, voor dezelfde werkgever, arbeid van gelijke waarde of nagenoeg gelijke waarde verrichten (de zogenoemde maatmanvergelijking).17 Daarbij dient de gelijkwaardigheid van de arbeid te worden beoordeeld op basis van een reeks van factoren, waaronder de aard van het werk, de voor de functie geldende opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden.18 De werkgever kan vervolgens bewijzen dat geen sprake is van een verboden onderscheid bij de beloning, bijvoorbeeld door aan te tonen dat de door beide betrokken werknemers werkelijk verrichte werkzaamheden feitelijk niet vergelijkbaar zijn, of door voor het verschil in beloning een rechtvaardiging aan te voeren die gebaseerd is op objectieve, genderneutrale factoren, die niets van doen hebben met ongelijke behandeling op grond van geslacht.19

3.10. Appellante heeft ter onderbouwing van haar standpunt dat een vermoeden van (indirecte) discriminatie aanwezig is, aangevoerd dat zij bij haar inschaling anders is behandeld dan haar mannelijke collegas, de maatmannen, omdat deze meer verdienen dan zij terwijl er gelijke arbeid wordt verricht. Uit 3.9 en de daar aangehaalde rechtspraak volgt dat deze door appellante gehanteerde methode om in haar individuele geval een vermoeden van ongelijke beloning aan te tonen, anders dan het bestuur meent, niet onjuist is.

Vermoeden van onderscheid naar geslacht

3.11. Appellante is benoemd naar aanleiding van een sollicitatie op een vacature voor een rio waarbij minimaal zes jaar werkervaring een vereiste was. Omdat appellante over werkervaring van ruim zes jaar beschikte is zij aangemerkt als rio ruim, waardoor de opleiding in beginsel maximaal twee jaar duurt. Dit heeft er in geresulteerd dat appellante bij haar benoeming als rio bij de [rechtbank] is ingeschaald in salariscategorie 9a, trede 5, wat bij bestreden besluit 3 per 1 juli 2023 salariscategorie 9a, trede 11, is geworden.

3.12. Om aan te tonen dat sprake is van onderscheid naar geslacht bij de beloning heeft appellante naar een tabel met maatmannen verwezen, waarbij zij zich primair heeft gericht op een maatman die vrijwel gelijktijdig met haar als rio is benoemd bij de [rechtbank] . Deze maatman had net als zij gesolliciteerd op een vacature waarin minimaal zes jaar werkervaring een vereiste was. De maatman had zeven jaar werkervaring bij aanvang van de rio-opleiding. Hij is evenals appellante aangemerkt als rio ruim, waardoor de opleiding in beginsel maximaal twee jaar duurt. De maatman is bij de start van de rioopleiding ingeschaald in salariscategorie 9a, trede 20.

3.13. Dat wat het bestuur hier tegenover heeft gesteld komt erop neer dat de door appellante aangewezen maatman niet representatief is, omdat er een eenmalige fout is gemaakt bij de inschaling van deze maatman die niets van doen heeft met ongelijke behandeling op grond van geslacht. De Raad sluit niet op voorhand uit dat het maken van een eenmalige fout bij een inschaling waarvoor geen objectieve rechtvaardiging valt aan te wijzen, niet discriminerend is. Gelet echter op de door het bestuur overgelegde inschalingstabel is een eenmalige fout bij de inschaling van de maatman niet aannemelijk geworden. Uit die tabel blijkt namelijk dat er meer mannelijke collegas met een vrijwel gelijk aantal

jaren werkervaring en met een (vrijwel) gelijke opleidingsduur als appellante, bij aanvang van de rio-opleiding zijn ingeschaald in salariscategorie 9a, trede 20, of net daaronder. De Raad ziet dan ook geen aanleiding om de door appellante gekozen maatman buiten beschouwing te laten.

3.14. Appellante is bij aanvang van haar opleiding en ook na de wijziging per 1 juli 2023 lager ingeschaald dan haar maatman. Dit verschil in salaris kan duiden op onderscheid naar geslacht indien appellante en de maatman gelijke dan wel gelijkwaardige arbeid verrichten. Het bestuur heeft niet, althans onvoldoende, weersproken dat de functie van appellante en de maatman gelijkwaardig zijn, zodat de Raad ervan uitgaat dat het gemaakte onderscheid bij de beloning niet kan berusten op ongelijkwaardigheid van de verrichte arbeid. Er is dus sprake van een verschil in beloning ten nadele van appellante. Appellante heeft dan ook voldoende feiten aangedragen die onderscheid op grond van geslacht kunnen doen vermoeden.

3.15. Dit betekent, gelet op hetgeen is overwogen onder 3.9, dat het aan het bestuur is om te bewijzen dat de geconstateerde ongelijkheid bij de inschaling van appellante niet terug te voeren is op een verboden onderscheid. Omdat niet ter discussie staat dat de door appellante en de maatman feitelijk verrichte werkzaamheden vergelijkbaar zijn, zal het bestuur dit moeten doen door aan te tonen dat het verschil in beloning objectief gerechtvaardigd is, omdat dit is gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria, die niets van doen hebben met ongelijke behandeling op grond van geslacht. Bovendien moet de verklaring voor het verschil in beloning beantwoorden aan een werkelijke behoefte van het bestuur, geschikt zijn om het beoogde doel te bereiken en daarvoor ook noodzakelijk zijn.20

Indirect onderscheid

3.16. Het bestuur heeft, onder verwijzing naar de toepasselijke wettelijke regelingen21, toegelicht dat voor de bepaling van het salaris rechterlijke ambtenaren worden ingedeeld in categorieën. Bij de inschaling bij een eerste benoeming van de rio ruim is salariscategorie 9a van toepassing op de rechter in opleiding. Deze bestaat uit de treden 0 tot en met 20. De inpassing binnen deze categorie bij eerste benoeming vond ten tijde van belang plaats conform de inschalingsrichtlijnen22 op basis van het laatstverdiend salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, tot maximaal trede 20. Dit was niet onderhandelbaar.

3.17. Niet in geschil is dat het in de inschalingsrichtlijn genoemde criterium laatstverdiend salaris een doorslaggevende rol heeft gespeeld bij het vaststellen van de hoogte van het aanvangssalaris van appellante en de maatman. De eerder genoemde coulancemaatregel heeft slechts de gevolgen van het hierdoor ontstane verschil in salaris wat verzacht. Dat betekent dat ook bij bestreden besluit 3 het criterium laatstverdiend salaris nog steeds bepalend was.

3.18. Weliswaar verwijst het laatstverdiende salaris niet direct naar het geslacht of de geslachtskenmerken van de persoon die dit salaris verdiende en zou het in dat opzicht als een neutraal criterium kunnen worden beschouwd, maar toepassing van het criterium kan in de praktijk nadeliger uitpakken voor vrouwen dan voor mannen. Dat de toepassing van het criterium laatstverdiend salaris ook voor vrouwelijke rios significant nadelig kan uitpakken blijkt uit het rapport van Erasmus Q-intelligence23. De Raad voegt hieraan toe dat in artikel 5, tweede lid, van Richtlijn 2023/970 (Loontransparantierichtlijn)24, waarvan de implementatietermijn op 7 juni 2026 is verstreken, een verbod voor werkgevers is opgenomen om aan sollicitanten vragen te stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen. Deze richtlijn beoogt bij te dragen aan het terugdringen van de genderloonkloof. De Raad ziet dit als indicatie van een EU-brede consensus dat aansluiten bij het laatstverdiende salaris geen deugdelijke beloningsmaatstaf is. Uit de omstandigheid dat binnen de Rechtspraak na overleg met de sociale partners inschaling op basis van laatstverdiend salaris per 18 juli 2024 per direct is losgelaten en voor instromende rios vanaf 1 juli 2023 de ongewogen (werk)ervaring leidend zal zijn25, leidt de Raad af dat ook binnen de Rechtspraak hierover inmiddels consensus bestaat.

3.19 De Raad concludeert hieruit dat het criterium laatstverdiend salaris leidt tot indirect onderscheid in beloning tussen mannen en vrouwen. Anders dan het bestuur heeft betoogd, ziet de Raad in de enkele omstandigheid dat de in het inschalingsbeleid neergelegde beloningsmaatstaf laatstverdiend salaris destijds tot stand was gekomen in afstemming tussen de sociale partners en dat hierbij een grote mate van beoordelingsvrijheid bestaat, geen aanleiding om hierover anders te oordelen. Niet alleen is inmiddels juist op dit punt in een wijziging voorzien (zie 3.18), maar ook geldt dat de

beoordelingsvrijheid die het bestuur bij de inschaling van zijn ambtenaren heeft niet zover gaat dat in strijd mag worden gehandeld met het gelijkheidsbeginsel of dat een verboden onderscheid op grond van geslacht kan worden gemaakt bij de beloning.26

Objectieve rechtvaardiging

3.20. Het bestuur heeft zich op het standpunt gesteld dat met het betrekken van het laatstverdiend salaris bij het bepalen van de inschaling is beoogd om in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt de mogelijkheid te hebben om voldoende gekwalificeerde en geschikte kandidaten aan te nemen en dat het in het kader van de wervingskracht belangrijk is een te grote inkomensachteruitgang te voorkomen. Het bestuur benadrukt daarbij ook het belang om een diverse groep rechters aan te trekken, met een evenwichtige verdeling in kennis en ervaring van de sociale advocatuur tot de commerciële praktijk zodat kwalitatief hoogwaardige rechtspraak kan worden geboden. Dit kan volgens het bestuur een beloningsverschil zoals tussen appellante en de maatman rechtvaardigen. Ter beoordeling van dit standpunt dient, gelet op wat in 3.6 en 3.15 is overwogen, beoordeeld te worden of deze door het bestuur genoemde doelstelling een legitiem doel vormt en of het gebruikte middel, te weten het beloningsverschil, passend en noodzakelijk is.

Legitiem doel

3.21. Een doel is legitiem als het een voldoende zwaarwegend belang dient of beantwoordt aan een werkelijke behoefte en geen discriminerend oogmerk heeft.27 De Raad is met het bestuur van oordeel dat de door het bestuur nagestreefde doelstelling is aan te merken als legitiem. Zij voldoet aan de begrijpelijke behoefte van de rechtbank om in het kader van de kwaliteit van de rechtspraak te beschikken over gekwalificeerd en geschikt personeel met een diversiteit aan (beroeps)achtergronden. Dit is een voldoende zwaarwegend belang en dit door het bestuur genoemde doel heeft geen discriminerend oogmerk.

Middel passend en noodzakelijk

3.22. Een middel is passend als het kan bijdragen aan het bereiken van het beoogde doel. Een middel is noodzakelijk als het doel niet kan worden bereikt met een ander middel dat geen of minder onderscheid maakt en als het doel en middel met elkaar in verhouding zijn28 (de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit).

3.23. Volgens het bestuur is het inschalingsbeleid zoals dat gold, inclusief de rol daarbinnen voor het laatstverdiende salaris, geschikt om het in 3.20 genoemde doel te bereiken. Het inschalingsbeleid acht zij passend omdat het een (te grote) inkomensachteruitgang bij een overstap naar de rechterlijke macht voorkomt en daarmee helpt om de benodigde voldoende gekwalificeerde en geschikte juristen te laten overstappen naar de rechterlijke macht.

3.24. Verder heeft het bestuur aangevoerd dat het middel noodzakelijk is en geen excessieve inbreuk maakt op de belangen van de betrokken werknemers. In het belang van de kwaliteit van de rechtspleging is een samenstel van maatregelen getroffen om de wervingskracht te stimuleren en gekwalificeerde en ervaren kandidaten aan te trekken. Zo zijn de salarissen verhoogd en zijn er nieuwe functiegroepen gecreëerd om extra perspectieven te bieden binnen de rechterlijke macht. Om concurrerend te zijn was daarnaast (meer) flexibiliteit nodig ten aanzien van de inschaling. Voor zover aanwezig zijn de beloningsverschillen gering. Bij benoeming als rechter zijn deze in ieder geval grotendeels verdwenen. Het middel is daarom evenredig voor de verwezenlijking van de nagestreefde doelstellingen.

3.25. De Raad volgt het bestuur in het standpunt dat het gerechtvaardigd kan zijn om een bezoldigingsbeleid te hanteren waarin ruimte wordt gelaten voor beloningsverschillen bij het verrichten van arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde, om ervoor te zorgen dat financiële drempels worden weggenomen om gekwalificeerde en geschikte kandidaten voor het rechtersambt aan te trekken met een diversiteit aan (beroeps)achtergronden. Een dergelijk beleid kan in bepaalde arbeidsmarktomstandigheden in beginsel passend worden geacht. Voorwaarde is wel dat deugdelijk gemotiveerd en onderbouwd is dat rechters van een bepaalde achtergrond vanuit het oogpunt van diversiteit nodig zijn en dat aansluiten bij het laatstverdiend salaris daarvoor aangewezen is. Deze motivering en onderbouwing is in dit geval niet gegeven. Het bestuur heeft voorts geen andere objectieve rechtvaardigingsgronden naar voren gebracht. In de al jaren lopende discussie over het

criterium laatstverdiende salaris is het bestuur ruimschoots in de gelegenheid geweest om een motivering en onderbouwing voor het bestaan van beloningsverschillen te formuleren. De Raad houdt het er daarom voor dat het bestuur een dergelijke motivering en onderbouwing niet kan of wil geven.

3.26. Hieruit volgt dat het middel laatstverdiend salaris niet passend en noodzakelijk is. Dit betekent dat het bestuur niet heeft aangetoond dat het beloningsverschil tussen appellante en de maatman objectief gerechtvaardigd was en dus ten aanzien van appellante een verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt door haar bij de inschaling lager te belonen dan haar maatman. Onder deze omstandigheden dient appellante gelijk te worden beloond als haar maatman, dat wil zeggen dat zij met ingang van [datum 1] 2021 ingeschaald dient te worden conform salarisschaal 9a, trede 20. Hieruit volgt ook dat het toegepaste beleid, zoals vervat in de coulancemaatregel waarin is gekozen voor een beperking in duur (de peildatum) en hoogte (hier trede 11 van schaal 9a), in dit geval geen grondslag kan bieden voor bestreden besluit 3. Bestreden besluit 3 komt voor vernietiging in aanmerking.

Inschaling bij benoeming tot rechter

4. Aan het einde van haar opleiding was appellante ingeschaald in schaal 9a, trede 7. Nadat appellante haar rio-opleiding met goed gevolg had afgerond is haar na de benoeming tot rechter met ingang van [datum 2] 2023 een salaris toegekend van salariscategorie 9, trede i. De coulancemaatregel heeft hierin geen wijziging gebracht.

4.1. Bij de inschaling is salariscategorie 9 van toepassing op de rechter in een rechtbank. Deze bestaat uit een ingroeitrede (9-i), een aanvangstrede (9.0) en trede 1 tot en met 9.29 Inpassing in de schaal geschiedt door de rio met ingang van de datum indiensttreding in te schalen op het naast hogere bedrag ten opzichte van het salaris dat de rio aan het einde van de opleiding ontving. Het bestuur heeft de mogelijkheid om van dit uitgangspunt af te wijken en een rechterlijk ambtenaar bij opvolgende benoeming een ander (hoger) salaris dan het naasthogere salaris toe te kennen.30

4.2. Bij de inpassing in de schaal bij een opvolgende benoeming maakt het bestuur gebruik van de Inschalingsrichtlijn. Daarin is voor de rio ruim vastgelegd dat de rio bij de benoeming tot rechter wordt ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a). Indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a) wordt de rio bij de benoeming tot rechter ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0.

4.3. Omdat het mogelijk is dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende, kan inschaling in een hogere trede wenselijk worden geacht. In dat geval moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd. In de adviesaanvraag moeten omstandigheden worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is een inschaling in categorie 9, trede 2 in dit soort gevallen.

4.4. Uit 3.26 en 4.2 volgt reeds dat appellante bij haar benoeming als rechter in ieder geval ingeschaald had moeten worden in salariscategorie 9, trede 0. Appellante heeft echter aangevoerd dat zij ook dan in strijd met de WGB nog ongelijk wordt beloond in vergelijking met een aantal mannelijke collega-rechters en dat ook dit verschil is terug te voeren op de als ongeschikt aan te merken beloningsmaatstaf laatstverdiend salaris.

4.5. Met betrekking tot het toetsingskader en de bewijslastverdeling verwijst de Raad naar hetgeen hiervoor is overwogen bij de inschaling bij de benoeming tot rio.
Vermoeden van onderscheid naar geslacht

4.6. Om aan te tonen dat sprake is van onderscheid naar geslacht bij de beloning heeft appellante uit een tabel van collegas twee maatmannen aangewezen die vrijwel gelijktijdig met haar zijn benoemd als rechter bij de [rechtbank] en die onweersproken bij hun opvolgende benoeming in het ambt van rechter hoger zijn ingeschaald dan zij. Het bestuur heeft niet, althans onvoldoende, weersproken dat de functies van appellante en deze maatmannen gelijkwaardig zijn, zodat de Raad ervan uitgaat dat het gemaakte onderscheid bij de beloning niet kan berusten op ongelijkwaardigheid van de door appellante en de maatmannen verrichte arbeid. Er is dus sprake van een verschil in beloning ten nadele van appellante. Appellante heeft hiermee voldoende feiten aangedragen die onderscheid op grond van geslacht kunnen doen vermoeden.

4.7. Dit betekent dat het ook hier aan het bestuur is om te bewijzen dat de geconstateerde ongelijkheid bij de inschaling van appellante niet terug te voeren is op een verboden onderscheid. Omdat niet ter discussie staat dat de door appellante en de maatmannen feitelijk verrichte werkzaamheden vergelijkbaar zijn, zal het bestuur dit moeten doen door aan te tonen dat het verschil in beloning objectief gerechtvaardigd is, omdat dit is gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria, die niets van doen hebben met ongelijke behandeling op grond van geslacht.

Maatman 1

4.8. Ter verklaring van het loonverschil tussen appellante en maatman 1 heeft het bestuur aangevoerd dat maatman 1 heeft gesolliciteerd op een vacature voor een jurist met 20 jaar of meer werkervaring op hoog juridisch niveau. De opleidingsperiode voor een superervaren kandidaat is korter dan bij rios en wordt vastgesteld op maximaal een jaar. Zij worden voor de duur van de opleiding aangewezen als rechter-plaatsvervanger.31 Deze superervaren kandidaten worden volgens het beleid32 al tijdens hun opleidingsperiode ingeschaald in categorie 9, trede 0, met de mogelijkheid hiervan naar boven af te wijken na advies van de Raad voor de rechtspraak. In het geval van maatman 1 is gebruik gemaakt van deze afwijkingsmogelijkheid. Hij is gelet op zijn werkervaring en zijn laatstverdiend salaris bij de start van zijn opleiding ingeschaald in salariscategorie 9, trede 9. Bij benoeming in het ambt van rechter is zijn inschaling gelijk gebleven.

4.9. Nu maatman 1 bij de rechtbank is ingestroomd op basis van een andere vacature, via een korter opleidingstraject en als rechter-plaatsvervanger is hij in dat opzicht geen met appellante vergelijkbaar geval. Dat het laatstverdiende salaris van deze maatman een rol heeft gespeeld bij het vaststellen van de hoogte van zijn aanvangssalaris tijdens de opleidingsperiode is in deze situatie te zien als een beloningswaardering van zijn zeer langdurige en omvangrijke werkervaring. Het belonen van relevante werkervaring wordt ook in de rechtspraak van het HvJ gezien als een legitiem doel van beloningsbeleid. Werkervaring kan dus gelden als een objectieve beloningsmaatstaf, die beloningsverschillen in het algemeen kan rechtvaardigen.33 Dat door de wettelijke vastgestelde inschalingsmethodiek het hoge aanvangssalaris in de opleidingsperiode (schaal 9, trede 9) onvermijdelijk doorwerkt in het salaris bij benoeming in het ambt van rechter, maakt niet dat het beloningsverschil met appellante niet meer zou worden gerechtvaardigd door het omvangrijke verschil in werkervaring. Het beloningsverschil tussen appellante en deze maatman kan dus verklaard worden door objectieve redenen die niet zijn gelegen in het geslacht.

Maatman 2

4.10. Maatman 2 is dezelfde maatman als die omschreven is in 3.12. Dit betreft dus een maatman met een vergelijkbare hoeveelheid werkervaring als appellante. Het bestuur heeft toegelicht dat in het geval van maatman 2 gebruik is gemaakt van de in 4.3 genoemde afwijkingsmogelijkheid. Na het einde van zijn opleiding, waarbij hij in schaal 9a, trede 20 was ingeschaald, is hij bij benoeming in het ambt van rechter ingeschaald in salarisschaal 9, trede 1.

4.11. Hieruit volgt dat het laatstverdiende salaris een doorslaggevende rol heeft gespeeld bij het vaststellen van de hoogte van het aanvangssalaris als rechter van maatman 2.

4.12. Behoudens de niet aannemelijk geworden stelling dat de inschaling van maatman 2 op een fout berust (zie daarover reeds 3.13), heeft het bestuur in het kader van de objectieve rechtvaardiging van het beloningsverschil tussen maatman 2 en appellante slechts herhaald wat in verband met de rio-inschaling reeds naar voren werd gebracht, kort samengevat dat de beloningsmaatstaf laatstverdiende salaris tot stand is gekomen in afstemming tussen de sociale partners in de uitoefening van hun recht op collectieve onderhandelingen en dat het hanteren van het criterium laatstverdiend salaris nodig is om een diverse groep gekwalificeerde en geschikte kandidaten te kunnen werven en zo de kwaliteit van de rechtspraak te borgen.

4.13. De Raad heeft onder 3.18 tot en met 3.26 reeds overwogen waarom de door het bestuur aangedragen argumenten geen objectieve rechtvaardiging zijn voor het verschil in beloning tussen appellante maatman 2. Wat daar is overwogen, geldt ook hier. De Raad is dan ook van oordeel dat het bestuur niet heeft aangetoond dat voor het gemaakte onderscheid in de beloning na de benoeming tot rechter een objectieve rechtvaardiging bestaat.

4.14.

Hieruit volgt dat het bestuur ten aanzien van appellante in strijd met de WGB onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt door haar bij de inschaling bij haar benoeming tot rechter met ingang van [datum 2] 2023 lager te belonen dan maatman 2. Dit brengt in het geval van appellante mee dat zij met ingang van [datum 2] 2023 gelijk dient te worden beloond als maatman 2, wat betekent een inschaling conform salarisschaal 9, trede 1.

Prejudiciële beslissing

4.15. De Raad ziet in deze zaak geen verplichting om op grond van artikel 267, derde alinea, van het VWEU het HvJ te verzoeken om een prejudiciële beslissing te nemen. De voor deze zaak relevante bepalingen van Unierecht zijn in de in deze uitspraak vermelde HvJ-arresten namelijk al van een zodanige uitleg voorzien, dat daarover geen vragen resteren die relevant zijn voor de beslechting van het geschil.

Conclusie en gevolgen

4.16. Uit 3.2, 3.26 en 4.14 volgt dat de beroepen slagen. De bestreden besluiten zullen worden vernietigd. De Raad zal het beroep gegrond verklaren en zelf in de zaak voorzien door te bepalen dat appellante met ingang van [datum 1] 2021 gelijk dient te worden beloond als de maatman, dat wil zeggen een inschaling conform salarisschaal 9a, trede 20. Voorts wordt bepaald dat appellante met ingang van [datum 2] 2023 gelijk dient te worden beloond als maatman 2, dat wil zeggen een inschaling conform salarisschaal 9, trede 1. Dit zal gelet op de geldende bezoldigingssystematiek dienen door te werken in haar verdere salariëring. Voor zover hierdoor een nabetaling van bezoldiging moet plaatsvinden is het dagelijks bestuur de wettelijke rente daarover verschuldigd.34

5. Er is aanleiding om het bestuur te veroordelen in de proceskosten die appellante in bezwaar en beroep heeft gemaakt. Deze kosten worden met toepassing van het Besluit proceskosten bestuursrecht begroot op 1.332,- in bezwaar (1 punt voor het indienen van het bezwaarschrift en 1 punt voor het bijwonen van de hoorzitting, met een waarde per punt van 666,-) en 3.269,- in beroep (1 punt voor het indienen van het beroepsschrift in zaak 24/1342, 1 punt voor het indienen van het beroepsschrift in zaak 24/1904, 0,5 punt voor de reactie op bestreden besluit 3 en 1 punt voor het bijwonen van de zitting, met een waarde per punt van 934,-); in totaal 4.601,-**.** Ook krijgt appellante het betaalde griffierecht terug.

BESLISSING

De Centrale Raad van Beroep

- verklaart de beroepen tegen de besluiten van 25 april 2024, 20 juni 2024 en 29 november 2024 gegrond en vernietigt die besluiten;
- bepaalt dat appellante over de periode [datum 1] 2021 tot [datum 2] 2023 dient te worden ingeschaald in salariscategorie 9a, trede 20;
- bepaalt dat appellante met ingang van [datum 2] 2023 dient te worden ingeschaald als omschreven in 4.16;
- wijst het verzoek om veroordeling van het bestuur van de rechtbank Amsterdam tot vergoeding van wettelijke rente toe;
- bepaalt dat deze uitspraak in de plaats treedt van de vernietigde besluiten;
- veroordeelt het bestuur in de (proces)kosten van appellante tot een bedrag van 4.601,-;
- bepaalt dat het bestuur aan appellante het betaalde griffierecht van in totaal 102,- vergoedt.

Deze uitspraak is gedaan door L.M. Tobé als voorzitter en G.C. Boot en J.P. Loof als leden, in tegenwoordigheid van F.M. Gerritsen als griffier. De beslissing is uitgesproken in het openbaar op 26 november 2026

(getekend) L.M. Tobé

(getekend) F.M. Gerritsen

Bijlage: voor deze uitspraak belangrijke wettelijke regels

Algemene wet bestuursrecht

Artikel 4:6
1. Indien na een geheel of gedeeltelijk afwijzende beschikking een nieuwe aanvraag wordt gedaan, is de aanvrager gehouden nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden te vermelden.

2. Wanneer geen nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden worden vermeld, kan het bestuursorgaan zonder toepassing te geven aan artikel 4:5 de aanvraag afwijzen onder verwijzing naar zijn eerdere afwijzende beschikking.

Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren

Artikel 7 (zoals dat luidde ten tijde van de aanstelling als rio)
1. De rechterlijke ambtenaren die hun ambt op basis van een aanstelling vervullen, ontvangen een salaris.
2. Voor de bepaling van hun salaris worden de rechterlijke ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, ingedeeld in de volgende categorieën:
()
categorie 9a: rechter in opleiding; officier in opleiding;
()
3.Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden de hoogten van de salarissen van de rechterlijke ambtenaren bedoeld in het eerste lid, overeenkomstig de indeling in het tweede lid vastgesteld.

Artikel 7 (zoals dat luidde ten tijde van de aanstelling als rechter)
De rechterlijke ambtenaren die hun ambt op basis van een aanstelling vervullen, ontvangen een salaris.

Artikel 13 (zoals dat luidde ten tijde van de rio-aanstelling)
1. Indien krachtens artikel 7, derde lid, voor het salaris van een rechterlijk ambtenaar een schaal is vastgesteld, geniet deze bij de eerste benoeming met ingang van de datum van indiensttreding het als eerste in de schaal vermelde salaris en vervolgens telkens na één jaar het daarna in de schaal vermelde salaris.
2. Ten aanzien van een rechterlijk ambtenaar wiens eerste benoeming een ambt bij een gerechtshof of rechtbank betreft kan door het betrokken gerechtsbestuur van het eerste lid worden afgeweken. Indien

het gerechtsbestuur voornemens is in deze zin te besluiten, stelt het de Raad voor de rechtspraak in de gelegenheid hierover advies uit te brengen. Heeft de Raad voor de rechtspraak advies uitgebracht, dan zendt het gerechtsbestuur een afschrift van het vervolgens genomen besluit aan de Raad voor de rechtspraak.
3. ()

Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren
Artikel 5 (zoals dat luidde ten tijde van de aanstelling als rio)
1. In de bij dit besluit behorende bijlage zijn, overeenkomstig de in artikel 7, tweede lid, van de wet bedoelde indeling, de hoogten van de salarissen van de rechterlijke ambtenaren, die zijn aangesteld voor een volledige arbeidsduur, vermeld.
2. ()

Artikel 5 (zoals dat luidde ten tijde van de aanstelling als rechter)

1. Voor de bepaling van hun salaris worden de rechterlijke ambtenaren, bedoeld in artikel 7 van de wet, ingedeeld in de volgende categorieën:
()
categorie 9: rechter in een rechtbank; officier van justitie;
()
2. In bijlage 2 bij dit besluit zijn, overeenkomstig de in het eerste lid bedoelde indeling, de hoogten van de salarissen van de rechterlijke ambtenaren die zijn aangesteld voor een volledige arbeidsduur, vermeld.
()

Artikel 5b (zoals dat luidde ten tijde van de aanstelling als rechter)
1. Bij een opvolgende benoeming in een ambt waaraan een hoger maximum salaris is verbonden en waarvoor krachtens artikel 5, tweede lid, een schaal is vastgesteld, geschiedt de inpassing in die schaal, met ingang van de datum van indiensttreding, op het naast hogere bedrag. De jaarlijkse verhoging tot het daarna in de schaal vermelde salaris blijft geschieden op dezelfde dag van het jaar als waarop die overeenkomstig artikel 5a plaatsvond.
2. Ten aanzien van een rechterlijk ambtenaar wiens opvolgende benoeming een ambt bij een gerechtshof of rechtbank betreft kan door het betrokken gerechtsbestuur ten gunste van de rechterlijk ambtenaar worden afgeweken van het eerste lid, eerste volzin. Indien het gerechtsbestuur voornemens is in deze zin te besluiten, stelt het de Raad voor de rechtspraak in de gelegenheid hierover advies uit te brengen. Heeft de Raad advies uitgebracht, dan zendt het gerechtsbestuur een afschrift van het vervolgens genomen besluit aan de Raad.
3. Ten aanzien van een rechterlijk ambtenaar, anders dan bedoeld in het tweede lid, kan door Onze Minister van het eerste lid worden afgeweken, doch niet anders dan op voorstel van of na het inwinnen van advies bij de functionele autoriteit.

Notitie "Werving rechters en raadsheren, Mogelijkheden en begrenzingen" (voor zover hier relevant)

2.3. **Categorie Ib: juristen met 6 jaar of meer juridische voorervaring: rio (ruim)**

Vereisten :
6 jaar of meer juridische relevante werkervaring na het afstuderen als jurist (waarvan 2 jaar buiten de Rechtspraak); aantoonbare maatschappelijke oriëntatie (bijvoorbeeld nevenfuncties).
Procedure:
Eventueel een oriënterend gesprek met de president.
Vacature openstellen, vier startmomenten: januari, april, juli en oktober.
Volledige LSR-selectieprocedure, duur max 11 weken, inclusief de lokale procedure.

Opleiding:
Opleiding (in beginsel) maximaal 2 jaar in 2 rechtsgebieden.
Aanstelling:
Benoeming als rio, tijdelijke aanstelling voor de duur van de opleiding.
Benoeming tot rechter-plaatsvervanger.
Minimale werkweek 32 uur, maximaal 36 uur. Bij sommige rechtbanken is een aanstelling van 4x9 uur niet toegestaan.
Voorfase verplicht 36 uur (werktijd/arbeidsduur is 36 uur, geen opbouw compensatie-uren).
Startsalaris tijdens opleiding:
De rio wordt ingeschaald in rio-schaal salariscategorie 9a (artikel 7a Wrra). Inschaling conform inschalingsrichtlijnen o.b.v. voormalig salaris voorafgaand aan de start van de opleiding, maar in ieder geval maximaal trede 20. Niet onderhandelbaar.
Het kan zo zijn dat het salaris van de vorige werkgever hoger is dan wat tijdens de opleiding wordt verdiend, in dat geval wordt dus salaris ingeleverd. Zie hiervoor het punt hieronder.
Startsalaris na opleiding:
Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de ingroeitrede van de rechters-schaal salariscategorie 9, trede i, indien de rio aan het einde van de opleiding op trede 16 of lager zit van de rio schaal (9a).
Bij de benoeming tot rechter wordt de rio ingeschaald in de rechters-schaal salariscategorie 9, trede 0, indien de rio aan het einde van de opleiding in trede 17 of hoger zit van de rio-schaal (9a).
Ook hier is het heel wel mogelijk dat de rio nog steeds minder verdient, dan wat hij/zij bij de vorige werkgever verdiende. Indien inschaling in een hogere trede wenselijk wordt geacht moet de Raad voor de rechtspraak om advies worden gevraagd (artikel 13 en 14 Wrra). In de adviesaanvraag dienen omstandigheden te worden aangevoerd die de afwijking van de wet rechtvaardigen. Gebruikelijk is een inschaling in categorie 9.2 in dit soort gevallen. Aanbevolen wordt om bij het arbeidsvoorwaardengesprek ook het salaris na opleiding vast te leggen en dit al bij de indiensttreding als rio voor te leggen aan de Raad. Ook bij inschaling in een hogere trede komt het regelmatig voor dat de rio uiteindelijk salaris inlevert.

2.5.2 Categorie IIIb: juristen met meer dan 20 jaar juridische ervaring (= superervaren)

Superervaren
De 'superervaren kandidaat' is een zeer ervaren generalist, met twintig of meer jaar werkervaring op een hoog juridisch niveau, maar geen superspecialist of officier van justitie. Te denken valt aan ervaren advocaten, wetenschappers en notarissen (mits zij de opleiding civiel effect met goed gevolg hebben afgerond). Van superervaren kandidaten mag worden verwacht dat zij met kop en schouders uitsteken boven andere belangstellenden voor het rechterschap.

Procedure:
Oriënterend gesprek met de president.
Vacature openstellen, tenzij het een gerede kandidaat betreft (zie hierna in paragraaf 2.5.4).
Volledige LSR-selectieprocedure vereist. De LSR beoordeelt aan de hand van de vacaturetekst of aanbevelingsbrief van het gerecht of sprake is van een superervaren kandidaat dan wel een superspecialist.
Opleiding:
Opleiding op maat (binnen opleidingshuis),
1 rechtsgebied.
Duur opleiding: in beginsel maximaal 1 jaar.
Vier start-momenten: januari, april, juli en oktober.
Aanstelling:
Rechter- of raadsheer- plaatsvervanger met aanwijzing voor duur van de opleiding (+ 3 maanden voor het beoordelings- en benoemingstraject).
Arbeidsduur: minimaal 32 uur en maximaal 36 uur (Sommige rechtbanken staan geen aanstelling van 4x9 uur toe tijdens de opleiding).
Salaris:
Salariscategorie 9 (rechter) - dan wel 8 (raadsheer). Inschaling geschiedt conform artikel 13 lid

1 Wrra in trede 0. Indien hogere inschaling wenselijk is dan moet er op basis van artikel 13 lid 2 Wrra advies worden gevraagd bij de Raad. Vaak zijn dit personen die sowieso in salaris achteruit gaan en een hoger voormalig salaris hebben. Het is dan te overwegen tijdens de opleiding aan te sluiten bij het laatstverdiende salaris doch uiterlijk in te schalen in bijvoorbeeld salariscategorie 9, trede 5 en na de opleiding dan in te schalen in categorie 9, trede 6. Op deze wijze is nog enige doorgroei in de schaal mogelijk (zie ook het memo overstappende OM'ers, superspecialisten en super-ervaren kandidaten van 22 juni 2020).

Advies Coulancemaatregel

Vastgesteld door de Raad voor de rechtspraak d.d. 6 november 2024

In het SORM van 18 juli 2024 hebben de minister en de NVvR afgesproken dat de afspraak dat bij eerste benoeming inschaling op basis van laatstverdiende salaris plaatsvindt, met onmiddellijke ingang wordt losgelaten en dat voortaan de ongewogen (werk)ervaring leidend zal zijn voor het startsalaris voor het ambt van rechter en officier in opleiding. ()

Het nieuwe criterium wordt met terugwerkende kracht toegepast op oios en rios die vanaf 1 juli 2023 zijn ingestroomd.

Het nieuwe beleid is daardoor niet van toepassing op rio's die vóór 1 juli 2023 zijn gestart. Deze begrenzing van de doelgroep heeft tot gevolg dat er op 1 juli 2023 ook rios in opleiding waren met een lager salaris dan de onderste starttreden in het nieuwe beleid. Dit is inherent aan iedere keuze voor een datum van inwerkingtreding.

De Raad adviseert de presidenten uit coulance voor deze groep als volgt een verzachtende maatregel te treffen.

De coulancemaatregel betreft rechters in opleiding die:

voor 1 juli 2023 zijn gestart met de opleiding, én
op 1 juli 2023 nog in opleiding waren tot rechter, én
op 1 juli 2023 lager waren ingeschaald dan trede 7 (in geval van rio met beperkte werkervaring), resp. 11 (in geval van rio met ruime werkervaring), én
op 1 november 2024 nog in opleiding waren tot rechter of intussen benoemd tot rechter (vanwege succesvolle afronding van de opleiding).

Rios uit deze coulancegroep die de 4-jarige opleiding doen worden dus per juli 2023 in trede 7 geplaatst (zij hebben destijds gesolliciteerd voor een vacature voor rio met beperkte werkervaring); de overige rios uit deze coulancegroep worden per juli 2023 in trede 11 geplaatst (zij hebben destijds gesolliciteerd voor een vacature voor rio met ruime werkervaring).

Rios die op basis van de toen geldende richtlijnen hoger zijn ingeschaald, behouden die inschaling.

De coulancemaatregel is niet van toepassing op voormalige rios die op 1 juli 2023 of eerder zijn benoemd.

Het gerechtsbestuur hoeft voor deze maatregel geen afzonderlijke adviezen op individueel niveau aan de Raad te vragen in de zin van art. 5a Brra (afwijking van wettelijke inschaling).

Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Artikel 1
1. In deze wet wordt verstaan onder:
a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
b. 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;
c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft
2. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.

Artikel 1b

1. In de openbare dienst mag het bevoegd gezag geen onderscheid maken bij de aanstelling tot ambtenaar of indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij het verstrekken van onderricht, bij de bevordering en bij de beëindiging van het dienstverband.
2. Tot de openbare dienst, bedoeld in het eerste lid, worden gerekend alle instellingen, diensten en bedrijven door de staat en de openbare lichamen beheerd.

Artikel 6

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid, indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 6a

Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.

Artikel 7

1. Bij de toepassing van artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt voor de vergelijking van de in dat artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon uitgegaan van het loon dat in de onderneming waar de werknemer in wiens belang de loonvergelijking wordt gemaakt werkzaam is, door een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde pleegt te worden ontvangen.
2.Onder loon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd terzake van diens arbeid.

Artikel 8

Voor de toepassing van artikel 7 wordt arbeid gewaardeerd volgens een deugdelijk stelsel van functiewaardering, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij het stelsel dat gebruikelijk is in de onderneming waarin de belanghebbende werknemer werkzaam is. Bij gebreke van een zodanig stelsel wordt de arbeid, gelet op de beschikbare gegevens, naar billijkheid gewaardeerd.

Artikel 9

1. Voor de toepassing van artikel 7 wordt het loon van de belanghebbende werknemer geacht gelijk te zijn aan het loon dat een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde pleegt te ontvangen, indien het is berekend op grondslag van gelijkwaardige maatstaven.
2. Voor de toepassing van artikel 7 worden andere dan geldelijke loonbestanddelen in aanmerking genomen naar de waarde, welke daaraan in het economisch verkeer kan worden toegekend.
3. Ingeval een arbeidsduur is overeengekomen, welke korter is dan die welke in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen, wordt het loon, voorzover het naar tijdsduur wordt berekend, naar evenredigheid verminderd.

<u>Verdrag inzake de werking van de Europese Unie</u>

Artikel 157

Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft. In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

[1] Algemene wet bestuursrecht.

[2] College voor de Rechten van de Mens.

[3] CRM oordeel 2026-38.

[4] Algemene wet bestuursrecht.

[5] Zie het Advies Coulancemaatregel van 6 november 2024, dat is opgenomen in de bijlage.

[6] Zie de uitspraken van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 23 november 2016, ECLI:NL:RVS:2016:3131 en van de Raad van 7 februari 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:500.

[7] Zie noot 5.

[8] Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

[9] Zie ook HvJ EG 26 juni 2001, zaak C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358 (Brunnhofer), punt 67.

[10] Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

[11] Hof van Justitie.

[12] HvJ EU 3 juni 2021, C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429 (Tesco), punt 22 en HvJ EU 7 oktober 2019, C-171/18, ECLI:EU:C:2019:839 (Safeway), punt 23.

[13] Richtlijn 2006/54/EG van het Europees parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

[14] HvJ EG 17 december 2015, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831 (Arjona Camacho), punt 45.

[15] Vgl. Hoge Raad 13 november 1987, ECLI:NL:HR:1987:AD3751 (St. Bavo/Gielen), r.o. 3.4. Zie ook Kamerstukken II 2009/10, 32467, nr. 3, blz. 30.

[16] Zie ook HvJ EG 26 juni 2001, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358, (Brunnhofer), punt 60.

[17] HvJ EG 26 juni 2001, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358, (Brunnhofer), punt 58; HvJ 3 juni 2021, C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429 (Tesco), punt 30.

[18] HvJ EG 26 juni 2001, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358 (Brunnhofer), punt 43; HvJ EU 28 februari 2013, C-427/11, ECLI:EU:C:2013:122 (Margaret Kenny e.a), punt 27 en 28.

[19] HvJ EG 26 juni 2001, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358 (Brunnhofer), punt 60-62 en HvJ EG 27 maart 1980, zaak C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103 (Macarthys/Smith).

[20] Vgl. HvJ EG 26 juni 2001, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358 (Brunnhofer), punt 67.

[21] Artikel 7 en 13 van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en artikel 5 van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren.

[22] Zie Notitie “Werving rechters en raadsheren. Mogelijkheden en begrenzingen”, voor zover relevant opgenomen in de bijlage.

[23] Zie p. 16.

[24] Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.

[25] Zie hierover Advies Coulancemaatregel van 6 november 2024.

[26] HvJ EG 7 februari 1991, zaak C-184/89, ECLI:EU:C:1991:50, (Nimz), punt 16-21.

[27] Zie onder meer HvJ EG 13 mei 1986, C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204 (Bilka), punt 35.

[28] Zie onder meer HvJ EG 13 mei 1986, C- 170/84, ECLI:EU:C:1986:204 (Bilka), punt 35.

[29] Artikel 7 Wrra, gelezen in combinatie met artikel 5 en 5b van het Bbra.

[30] Artikel 5b, tweede lid, van het Brra.

[31] Artikel 5f Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren.

[32] Notitie Werving rechters en raadsheren, Mogelijkheden en begrenzingen en Richtlijnen voor de inschaling van een rechterlijk ambtenaar (in opleiding) bij een eerste benoeming en een opvolgende benoeming.

[33] HvJ EG 3 oktober 2006,C-17/05, ECLI:EU:C:2006:633 (Cadman), punt 34-36.

[34] Vergelijk de uitspraak van de Raad van 25 januari 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BV1958.