

De Hoge Raad tot 2020

Dames en heren. Toen ik hier ruim 6 jaar geleden zou worden geïnstalleerd als raadsheer, informeerde ik wat er van mij verwacht zou worden tijdens die plechtigheid. Met een knipoog werd toen gezegd dat van mij vooral werd verwacht dat ik niets zou zeggen, en dat het dan allemaal wel goed zou gaan. Vandaag is dat anders. Van de president van de HR wordt verwacht dat hij na het officiële gedeelte van zijn installatie het woord neemt. Dat vind ik eigenlijk ook wel zo gemakkelijk en natuurlijk.

De HR moet bij de tijd zijn en blijven. Hij kijkt daarom naar de toekomst. Enige jaren geleden is in dat kader in Utrecht een congres georganiseerd onder de titel “De Hoge Raad in 2025”. Ik wil nu niet opnieuw zo ver achter de horizon kijken. Een benoeming tot president is tegenwoordig bedoeld voor een periode van 5 tot 6 jaar. Daarom wil ik vandaag enige beelden schetsen die ik mij voorstel bij de HR in de komende 6 jaar. Vandaag dus gedachten over de HR tot 2020. Ik merk daarbij op dat de Raad en zijn parket op het gebied van de bedrijfsvoering een gezamenlijke organisatie vormen. Waar ik over de organisatie praat gelden mijn gedachten dus ook voor het parket, ook al zal ik voor het gemak vaak alleen de term HR gebruiken. Ik hoop dat de leden van het parket mij die gemakzucht zullen vergeven.

Ik begin met een tweetal zaken op meer praktisch gebied die de komende jaren gaan spelen. Ik noem in de eerste plaats het project Kwaliteit en Innovatie, beter bekend onder de roepnaam KEI. In het kader daarvan zullen alle sectoren van de HR te maken gaan krijgen met digitaal procederen. Zowel technisch als organisatorisch is dat een grootschalig project. En het zal een mentale omslag vergen om afstand te nemen van het papier. Maar echt nieuw is dat niet: wij hebben ten slotte al de nodige jaren digitale dossiers. Het gebruik ervan zal onder KEI wel structureler worden, een geïntegreerd onderdeel van onze werkwijze.

Verder komt er over een jaar een praktische verandering die het dagelijks werk van de HR direct zal beïnvloeden. Dat is de verhuizing naar een nieuw gebouw. Het wordt op het ogenblik gebouwd tegenover het Malieveld. En de fiscalisten zullen waarschijnlijk zeggen: tegenover het Ministerie van Financiën. U kent wellicht nog het liedje Op de step op de step uit Ja zuster nee zuster. Over het jongetje dat de weg naar Purmerend vraagt. Iedere voorbijganger wijst hem de richting vanuit diens eigen perspectief en liefhebberijen. Hoe dan ook, in veel opzichten zal het nieuwe gebouw een verbetering zijn. Onder meer omdat alle sectoren van raad en parket dan weer in hetzelfde gebouw komen. Een groot voordeel daarvan is dat je elkaar veel gemakkelijker en ook spontaner

tegenkomt en spreekt. De koffieautomaat op de gang kan dan naast warme drank ook een warme interne rechtseenheid voortbrengen.

Deze twee meer technische en logistieke ontwikkelingen vormen voor vandaag een opwarmertje. Ik wil in deze rede vooral vooruitblikken op de koers die van de HR de komende jaren verwacht kan worden. Als je wilt weten waar je naar toe wilt, wat je koers wordt, moet je eerst twee vragen kunnen beantwoorden, heel elementair: wie ben je en wat is je doel? De wezenlijke vragen die hier als eerste rijzen zijn dan ook: wat is de HR, en wat is het doel van zijn bestaan?

De vraag wat de HR is, valt het gemakkelijkst te beantwoorden. Hij is in Nederland de hoogste rechter op drie belangrijke terreinen: civiel recht, strafrecht en belastingrecht.¹ Het gaat steeds om zaken die al door één of meer rechterlijke instanties zijn beoordeeld. De HR beoordeelt ze als hoogste instantie opnieuw, maar met een belangrijke beperking: hij stelt de feiten niet opnieuw vast. Het oordeel daarover komt toe aan de rechter in eerdere instantie, dat is de rechtbank en in hoger beroep het gerechtshof. De zgn. feitenrechters. Zij stellen vast wat er in deze zaak, in dit unieke geval is gebeurd, en passen daarop het recht toe. Bijvoorbeeld in een strafzaak stellen zij vast wat deze verdachte op een bepaald moment heeft gedaan. Dat de HR dat niet opnieuw doet is een kwestie van efficiënte taakverdeling. Een derde instantie die de feiten wéér vaststelt zou wel erg veel van het goede zijn. De HR concentreert zich op de juridische kant van de zaken. Hij kan daarmee op landelijk niveau toegevoegde waarde bieden. Dat doet hij door beslissingen te nemen die niet alleen van belang zijn voor dit ene geval dat aan hem wordt voorgelegd. Beslissingen dus met een zaakoverstijgend karakter. Waarin niet alleen wordt gezegd hoe de zaak van Piet afloopt. Maar met name wordt vermeld wat de criteria zijn om zaken zoals die van Piet te beoordelen. Dit soort hoogste rechtspraak, die zich concentreert op de juridische aspecten van een zaak, wordt cassatierechtspraak genoemd.

In hoofdzaak dient deze vorm van rechtspraak drie doelen: bevordering van de rechtseenheid, ontwikkeling van het recht, en rechtsbescherming in het individuele, aan de HR voorgelegde geval. Dat zijn tegelijk ook de bestaansredenen van de HR.

Om met het eerstgenoemde doel te beginnen: het bevorderen van rechtseenheid. Dit is van oudsher een belangrijke functie van de HR. Met de komst van dit rechtscollege in de eerste helft van de 19^e eeuw wilde men voorkomen dat de wet op een verschillende manier zou worden uitgelegd in verschillende delen van het land. Dat past niet bij een eenheidsstaat. De voorspelbaarheid van het

¹ Daarnaast heeft hij ook enkele andere taken, maar nu concentreer ik mij op de hoofdtak, de functie van de HR als hoogste rechter.

recht, de rechtszekerheid, is ook niet gebaat bij lokale verschillen in rechtspraak. Bovendien is het een kwestie van geloofwaardigheid van het recht dat het uiteindelijk niet alle kanten uitwaaiert.

Ik wil nog afzonderlijk stilstaan bij de rechtseenheid in het bestuursrecht. Die eenheid kan de HR niet op eigen kracht bereiken. Hij is als cassatierechter de hoogste rechter in belastingzaken, terwijl op andere terreinen van het bestuursrecht diverse andere colleges als hoogste rechter fungeren. De regering heeft dit jaar besloten om het aantal hoogste bestuursrechters te gaan beperken. Het worden er dan als ik het goed begrijp twee: de HR en de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Ook daarmee is de eenheid in bestuursrechtspraak niet institutioneel gewaarborgd. In die zin vormt het plan van regering geen ideale oplossing. Maar de afgelopen jaren is op dit gebied langs informele weg veel bereikt. Dat is gebeurd door middel van onderlinge afstemming tussen de hoogste bestuursrechters in de Commissie rechtseenheid bestuursrecht, en ook door recht te spreken in gemengde kamers waarvan rechters uit de verschillende colleges deel uitmaken. Daartoe nemen enkele raadsheren uit de HR als staatsraad in buitengewone dienst deel aan de rechtspraak van de Raad van State. Ook een advocaat-generaal bij de HR is benoemd tot staatsraad in buitengewone dienst, waardoor hij ook bij de Raad van State conclusies kan nemen. Gegeven het feit dat er nu verschillende hoogste bestuursrechters in Nederland zijn, moet er krachtig naar gestreefd worden dat ongerechtvaardigde verschillen in rechtspraak langs dergelijke wegen vermeden worden. In het licht van de plannen van de regering ligt het voor de hand dat de samenwerking tussen de HR en de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, welke samenwerking nu al uitstekend is, in de komende jaren verder zal worden geïntensiveerd. Het doel van de rechtseenheid, een van de bestaansredenen van de HR, staat daarbij wat mij betreft voorop. Het bereiken van die eenheid vind ik belangrijker dan de formele weg waarlangs dat gebeurt.

Tot zover de rechtseenheid. Door recht te spreken doet de rechter regelmatig meer dan alleen reproduceren wat er in de wet staat. De wet heeft naar zijn aard vaak een behoorlijke mate van abstractie. Het is geen spoorboekje waarmee tot in lengte van dagen alle voorkomende gevallen via een eenduidig beslissingsschema zijn op te lossen. En er zijn ook gevallen waarin de wet niet voorziet. De rechter moet in zaken die aan hem worden voorgelegd wettelijke regels tot leven brengen en regelmatig ook ongeschreven normen. Zeker van een cassatierechter mag worden verwacht dat hij de regels zoals hij die uitlegt en hanteert, waar dat mogelijk en verantwoord is, enigszins losmaakt van het berechte geval. Dat hij die regels dus met een zeker abstractieniveau, in meer algemene zin, formuleert. Daarin zit het zaaksoverstijgende niveau van zijn beslissingen, dat ik eerder al noemde. Aldus levert de rechter, en in het bijzonder

de hoogste rechter, een bijdrage aan de ontwikkeling van het recht. Aan de vorming van het recht, zo wordt het ook wel geformuleerd. Ook daarin ligt een belangrijke taak van de HR als cassatierechter. Het kan daarin gaan om een specifieke kwestie, zoals de toelaatbaarheid van nieuwe opsporingsmethoden of de inhoud van het begrip voorbedachte raad. Maar er zijn ook overzichtsarresten over een heel leerstuk, zoals over de redelijke termijn waarbinnen zaken moeten worden afgedaan. Er is wel eens gezegd dat vorming of ontwikkeling van het recht een bijproduct zou zijn van beslissingen van de HR. Maar daarmee wordt deze taak van de Raad volgens mij toch tekort gedaan. Als ik in economische termen blijf spreken, zou ik het liever niet hebben over een bijproduct maar eerder over core business. U hoort dat ik voor mijn komst naar de HR 22 jaar heb gewerkt bij een groot internationaal accountants- en belastingadvieskantoor. Ik merk nog op dat het hierbij niet alleen gaat om regels van Nederlands nationaal recht. In een nog steeds toenemend aantal gevallen moet de HR ook uitleg geven aan regels van internationaal recht, in het bijzonder Europese regels.

De rechters in de HR, de raadsheren, kunnen de rechtsvorming niet enkel baseren op hun eigen kennis en inspiratie op juridisch en maatschappelijk terrein. Zeer belangrijk zijn in dit verband de hoogwaardige conclusies die het parket bij de HR neemt. Conclusies die een combinatie bevatten van inzichten uit wetsgeschiedenis, literatuur en rechtspraak, en eigen visie van de advocaat-generaal. Rechtsontwikkeling wordt dan ook vaak gebaseerd op impulsen in deze conclusies van het parket.

Een belangrijke taak van de rechter, ook van de HR, zit verder in de rechtsbescherming, die hij kan bieden in het individuele geval zoals dat aan hem is voorgelegd. Fundamentele rechten, de rechten van de mens, wil ik hierbij afzonderlijk noemen. Zij zijn het visitekaartje van de rechtsstaat. De rechter vervult een onmisbare rol bij de bescherming van burgers die van oordeel zijn dat de overheid hun fundamentele rechten schendt. Ik merk hierbij op, en ik kijk nu met een schuin oog naar de Grondwetgever, dat het voorgaande ook geldt indien een schending van fundamentele rechten haar oorzaak vindt in een wettelijke regeling. Ook dan kan het oordeel van de rechter als derde staatsmacht niet gemist worden. De overtuiging van de wetgever zelf dat zijn voorschriften in alle voorkomende gevallen in overeenstemming zijn met mensenrechtenverdragen, biedt voor de betrokken burgers onvoldoende bescherming.

Ik keer terug naar de rechtsbescherming als zodanig. Een groot deel van het bestaansrecht van de rechter is erin gelegen dat partijen zijn tussenkomst kunnen inroepen als zij vinden dat aan hun rechten tekort wordt gedaan. Ook bij de HR zijn het bijna altijd partijen die aan hem een zaak voorleggen en daarin een

beslissing vragen. Daarmee houden partijen de motor van de cassatierechtspraak draaiende, zo luidt de fraaie beeldspraak. Dit neemt niet weg dat de cassatierechtspraak onvermijdelijk iets tweeslachtigs heeft. Er wordt beslist in en naar aanleiding van een geschil tussen – meestal – twee partijen. Maar de heersende opvatting is dat de toegevoegde waarde van beslissingen van de HR in het bijzonder zit in de zaaksoverstijgende elementen ervan, dus in de betekenis daarvan voor anderen dan de partijen.

Dit gaat niet zo ver dat de HR alleen de juridisch meest belangwekkende zaken behandelt. Wel kan het juridische belang een rol spelen bij de energie die de HR steekt in de motivering van zijn beslissing. Als het beroep niet tot cassatie kan leiden, kan de Raad op grond van de art. 80a en 81 van de Wet RO zelfs geheel afzien van motivering van zijn beslissing, mits de zaak geen vragen oproept in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling. Ook kan de HR zijn beslissing zonder motivering nemen wanneer de betrokken partij evident onvoldoende belang heeft bij vernietiging van de bestreden uitspraak, bv. omdat er na vernietiging voor haar geen gunstiger uitspraak is te verwachten. In al deze gevallen geldt dat de zaak door de HR wel wordt beoordeeld. Rechtsbescherming in het individuele geval wordt daarmee dus nog steeds geboden. Ik begrijp overigens heel goed dat het voor partijen en voor hun procesvertegenwoordigers onbevredigend is als je ongelijk krijgt zonder uitleg waarom. Maar het is kiezen tussen twee kwaden, gegeven de begrensde tijd en menskracht bij de HR. Het moet uit de lengte of uit de breedte komen. We zouden de overwegingen in alle zaken met een vergelijkbare diepgang kunnen uitschrijven. Je dobert dan mee op een stroom dossiers. Er blijft dan echter aanzienlijk minder tijd beschikbaar voor het vereiste onderzoek en de noodzakelijke reflectie in zaken die heel ingewikkeld of controversieel zijn, of die bijvoorbeeld voor veel mensen grote consequenties kunnen hebben. Die zaken verdienen meer aandacht dan de regelmatig voorkomende beroepen waarvan we vrij snel kunnen zien dat ze tot niets zullen leiden. Het is dan ook niet zo dat ieder beroepschrift dat hier binnenkomt even belangwekkend is en eenzelfde aureool met bijpassende aandacht verdient. De HR moet selectief zijn met zijn aandacht. Dat kan leiden tot betere en bruikbaarere arresten, ook op het gebied van de rechtsbescherming.

Dat de HR prioriteiten moet stellen is geen nieuwe en revolutionaire gedachte. De Commissie Hammerstein heeft in 2008 in haar rapport aanbevolen dat de HR zich concentreert op zaken die er werkelijk toe doen. Martin Luther King zei het al: onze levens eindigen op de dag dat we zwijgen over zaken die ertoe doen. In het verslag over de jaren 2007-2008 (blz. 30) wordt dit advies van de Commissie Hammerstein door de HR zonder aarzeling onderschreven. Daarbij moet volgens de Raad voorop staan, en ik citeer: “binnen niet al te lange termijn op gezaghebbende wijze antwoorden formuleren op rechtsvragen die in de praktijk

leven en waarop de samenleving zijn antwoord wil horen.” Ik vind dat een heel kernachtige en belangrijke zin. Zij omvat de elementen tijdig, gezaghebbend, en dienstbaar aan de samenleving, aan de praktijk. De HR heeft vorig jaar besloten om zijn werkwijze hierop aan te passen. Deze strategische plannen verdienen krachtige steun, en zullen de komende jaren praktische vorm moeten krijgen in de werkwijze van raad en parket.

Dat betekent overigens niet dat ons oordeel in sommige zaken van een matige kwaliteit zou mogen zijn. Kwaliteit behoort in het werk van de rechter centraal te staan. Dat geldt voor feitenrechters. Zij zullen, om een actueel voorbeeld te noemen, voldoende ruimte moeten hebben om hun vakkennis op niveau te houden. Hoge kwaliteit behoort voorop te staan bij de hoogste rechter. Daarmee krijgt en behoudt hij het benodigde gezag om in hoogste instantie te beslissen. Dat is een eerste voorwaarde, waarop niet valt af te dingen. Waar het wel om gaat is hoe die kwaliteit benut wordt, waaraan wij onze kwaliteitsuren vooral besteden.

Daarbij past het om verschillende werkstromen te hanteren. Een aparte werkstroom bestaat reeds voor zaken die niet tot cassatie kunnen leiden, en die ook niet van belang zijn voor rechtsontwikkeling en rechtseenheid. Die zaken kunnen zonder inhoudelijke motivering worden afgedaan. Ik noemde die mogelijkheid straks al. Aparte aandacht verdienen daarnaast de allerbelangrijkste en de zeer urgente zaken. Als een zaak hoge urgentie heeft, moet dat meteen bij binnenkomst worden onderkend. Dat het zo nodig snel kan heeft de HR laten zien in de ABN-AMRO zaak over verkoop van de Amerikaanse dochter van deze bank, La Salle.² Die zaak werd op 15 mei 2007 bij de HR aanhangig gemaakt. Nadat verweer was gevoerd nam de advocaat-generaal zijn conclusie op 26 juni 2007, binnen 6 weken nadat het beroep was ingesteld. Partijen hebben daarop schriftelijk gereageerd, en op 13 juli 2007, binnen 3 weken na de conclusie, volgde het arrest van de HR. Maar veel belangrijke zaken zo snel afwerken is niet haalbaar, de voorrangbehandeling betekent dat andere zaken moeten wachten.

In de zaken die dan overblijven voor – zeg maar – een normale behandeling zou ook nog een onderverdeling kunnen worden gemaakt tussen bijvoorbeeld de meer complexe zaken en zaken die minder ingewikkeld zijn. Daarbij kan ook worden gedacht aan differentiatie van de juridische ondersteuning die in deze zaken aan de HR geboden wordt.

Het zoeken naar een uiteenlopende aanpak van verschillende werkstromen klinkt misschien als een prozaïsche kantooractiviteit. Er zit echter ook een belangrijk aspect aan dat zich afspeelt tussen de oren, om het zo maar te zeggen. Deze aanpak betekent dat je snel na binnenkomst van een zaak moet beslissen

² ECLI:NL:HR:2007:BA7970

welke behandeling deze verdient, gelet op het belang van die zaak. Dat dwingt ertoe om telkens erover na te denken wat belangrijk is. Dus erbij stilstaan wat je taken zijn en wat de belangrijkste daarvan zijn. Denken daarover wordt op deze manier een deel van het normale proces, en niet alleen een abstract bestuurlijk onderwerp dat een of twee keer per jaar wordt besproken op een heisessie.

Het gevolg is ook dat zaken waarin geen bijzondere vragen rijzen sneller worden afgehandeld. Dat sluit aan bij de maatschappelijke behoefte aan tijdige beslissingen van de rechter. De HR onderkent die behoefte en doet zijn best om eraan tegemoet te komen. Natuurlijk moet de kwaliteit van rechterlijke beslissingen zijn gewaarborgd, ik wees daar zojuist al op. Maar een briljant geformuleerde beslissing die te laat komt is geen topkwaliteit. Je zou een vergelijking kunnen maken met het restaurant dat een heel goed menu aanbiedt aan gasten die op tijd naar het theater of naar het concert willen. Als de kok er langer over mag doen zou hij een gerecht van sublieme kwaliteit kunnen voorschotelen. Maar als je daardoor de theatervoorstelling of het concert mist, waar je echt naar toe wilde, schiet het fantastisch bereide menu toch aan zijn doel voorbij.

Maatschappelijke behoefte aan vlotte rechterlijke beslissingen bestaat met name ook als het gaat om juridische vragen die in de praktijk regelmatig tot discussie leiden. Die behoefte heeft geleid tot invoering van de mogelijkheid voor feitenrechters om prejudiciële vragen te stellen aan de HR. De kwestie komt dan eerder bij de HR dan wanneer de zaak eerst helemaal zou moeten worden uitgeprocedeerd in twee feitelijke instanties. Prejudiciële vragen aan de HR zijn nu alleen nog mogelijk in civiele zaken. Zij blijken daar beslist in een behoefte te voorzien, en de HR doet zijn best om ze snel af te handelen. Het is de bedoeling dat de regeling de komende jaren wordt geëvalueerd en dat daarbij wordt gezien of het stellen van dergelijke vragen ook mogelijk moet worden in strafzaken en belastingzaken. Ik denk dat het een nuttige aanvulling zou zijn op de mogelijkheden voor de HR om – ook - in die zaken tijdig recht te vormen.

Belangrijk met het oog op zijn taakuitoefening zijn de contacten van de Hoge Raad met feitenrechters. In navolging van het rapport van de commissie Hammerstein heeft de HR besloten deze contacten te intensiveren. Voor ieder van de gerechtshoven is er uit elke sector van de HR een raadsheer aangewezen die regelmatige contacten met dat hof onderhoudt. Uiteraard zijn er daarnaast de nodige informele contacten, ook met rechters uit rechtbanken. Vanuit het parket zijn er eveneens veel contacten, met name via het geven van cursussen. Het is de bedoeling om de contacten met de feitenrechters de komende jaren verder uit te bouwen. Een vorm waarin dat kan plaatsvinden is ook dat een raadsheer, advocaat-generaal of medewerker van het wetenschappelijk bureau van de HR als waarnemer vaktechnische overleggen bijwoont van een rechtbank of hof.

Niet om zich daar als een grote broer of zuster met de inhoud te bemoeien, maar om goed te luisteren welke problemen er bij de feitenrechters spelen, en waarvoor de HR mogelijk een oplossing zou kunnen bieden. Ook kunnen deze contacten nuttige informatie opleveren, terugkoppeling, over de vraag of een arrest van de HR voor de rechtspraak voldoende duidelijk is en of men ermee uit de voeten kan. Ik zie deze contacten vooral in de sleutel van een dienstbare houding van de HR in de richting van de feitenrechters.

Openheid brengt ook mee dat de HR een scherp oog heeft voor de consequenties van zijn beslissingen. Dat hij weet wat hij aanricht, om het wat negatief uit te drukken. In prejudiciële procedures bij de civiele kamer voorziet de wet sinds kort in de mogelijkheid van inbreng door derden, juist ook met het oog op de consequenties van de beslissing. Ik vind het nuttig dat we ook voor andere procedures bekijken of de HR zijn informatiebronnen en daarmee zijn horizon waar nodig kan verbreden. Dat biedt ons extra mogelijkheden om bredere beslissingen te nemen, beslissingen die in veel meer gevallen toepasbaar en bruikbaar zijn.

Ook in de contacten met de media en het publiek behoort de HR mijns inziens openheid uit te stralen. Een paar jaar geleden werd ik hier op het Lange Voorhout aangeklampt door een aantal scholieren die in het kader van een puzzeltocht een vraag moesten beantwoorden over het gebouw van de HR. Zij bleken geen idee te hebben wat voor instelling dit is. Dat zou toch anders moeten zijn. De afgelopen jaren is er op het gebied van de communicatie door de HR ook al het nodige aan openheid gedaan. Dat moet vooral worden voortgezet. Ook voor een breder publiek, buiten de juridische wereld, moeten we duidelijk maken wie wij zijn, waar wij ons mee bezig houden en hoe wij dat doen. Dat is mogelijk zonder onze raadkamergeheimen prijs te geven. Een hoog rechterlijk college dat regelmatig beslissingen neemt die voor veel mensen ingrijpende gevolgen hebben, moet zich niet klein maken en moet voorkomen dat een indruk van onzichtbaarheid ontstaat.

Bij een open houding naar de buitenwereld past ook dat een hoog college zich niet verheven opstelt. Wel serieus en heel goed, maar het hoeft voor mij niet heel plechtig te zijn. Dat geldt ook voor het taalgebruik. De juridische materie is naar zijn aard vaak al ingewikkeld. Laten we ons inspannen om de taal waarin wij onze beslissingen overbrengen helder te houden, en het daarmee niet nog ingewikkelder, niet nodeloos ingewikkeld te maken. Het kan soms wel wat minder plechtstatig, dat maakt de boodschap alleen maar krachtiger.

Dames en heren, ik kom tot een afronding. We gaan geen gemakkelijke en overzichtelijke jaren tegemoet, maar het zullen wel boeiende jaren worden. De HR heeft ambitie: hij wil beslissingen nemen waar de samenleving iets aan

heeft, mee verder kan. Mensen stellen ook hogere eisen aan rechtspraak: zij verwachten op kortere termijn een beslissing van de rechter, en kijken steeds kritischer naar de inhoud daarvan. En dat terwijl de beschikbare financiële middelen voor de rechterlijke macht begrensd zijn. Om dat allemaal met elkaar te rijmen is bepaald een uitdaging, om het maar voorzichtig te zeggen. Ik hoop u in deze rede een aantal maatregelen en denkrichtingen te hebben geschetst om te bereiken dat de cassatierechtspraak van de HR in de komende jaren zo goed en effectief mogelijk kan bijdragen aan de doelen die daarmee worden nagestreefd. Zodat wij meegaan met de tijd en de eisen die daarbij behoren, en wij onze taak in de rechtsstaat optimaal vervullen.

Ik dank u voor uw aandacht