Ministerie van Justitie en Veiligheid

Aan geadresseerde

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

circulaire

Circulaire toepassen Arbeidsvoorwaarden-overeenkomst sector Rechterlijke Macht 2018-2020

Datum
23 maart 2020

Ons kenmerk
2859054

Aard circulaire
Bekendmaking van beleid

Geldig van/tot
1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020

Op 16 juli 2019 hebben de minister voor Rechtsbescherming en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rechterlijke Macht 2018 – 2020 gesloten. Met deze circulaire informeer ik u over de inhoud van deze overeenkomst en wordt aangegeven op welke wijze moet worden omgegaan met de daarin gemaakte afspraken. De in het akkoord overeengekomen salarismaatregelen zijn reeds alle doorgevoerd. Voor diverse overige afspraken, voor zover die gevolgen (kunnen) hebben voor de individuele rechtspositie van rechterlijke ambtenaren, is de datum van inwerkingtreding voorzien op 1 juli 2020. Deze datum hangt samen met de tijd die nodig is om de noodzakelijke wijzigingen in het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra) tot stand te brengen. Mocht dit door welke omstandigheid dan ook niet haalbaar blijken, dan zal ik u over de gevolgen daarvan nader informeren. Daarnaast hebben partijen procesafspraken gemaakt over enkele onderwerpen die nog nader overleg vergen. Deze worden in deze circulaire vooralsnog kort benoemd. Zodra over deze onderwerpen concrete afspraken zijn gemaakt zult u daarover nader worden geïnformeerd. Voorts bevat het akkoord enkele afspraken die voor u van belang zijn in het kader van het HRM-beleid van uw organisatie. Ook deze worden in de circulaire vermeld.

De arbeidsvoorwaardenovereenkomst en de salaristabellen zijn als bijlagen bij deze circulaire gevoegd.

1. Verhoging van de salarisbedragen

De salarisbedragen van de bijlage bij het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra) zijn op 1 juli 2018 met 3%, op 1 juli 2019 met 2% en op 1 januari 2020 met 2% verhoogd. De salarisverhogingen per 1 januari 2018 en 1 juli 2019 zijn door P-Direkt in september 2019 met terugwerkende kracht uitbetaald; ook aan degenen die na 1 juli 2018 respectievelijk 1 juli 2019 uit dienst zijn getreden.

2. Aanpassing van toelagen en vergoedingen

Ten aanzien van de volgende toelagen en vergoedingen is in de regelgeving bepaald dat deze jaarlijks per 1 januari worden aangepast op basis van de zogenoemde contractloonmutatie op jaarbasis van de sector Rechterlijke Macht in het voorgaande kalenderjaar:

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
Afd. Strafrechtelijk Bestel en Arbeidsvoorwaarden

Datum
23 maart 2020

Ons kenmerk
2859054

Bijlage(n)
2

- De pikettoelage ex artikel 6f, tweede lid, Brra, juncto artikel 1 van de Regeling pikettoelage rechterlijke ambtenaren;
- De vergoedingen voor raadsheren en advocaten-generaal in buitengewone dienst en plaatsvervangers ex artikel 9, tweede lid, Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren, juncto artikel 6a, Brra;
- De toeslag ex artikel 6h, tweede lid, Brra juncto artikel 1 van de Regeling toeslag rechterlijke ambtenaren avonduren, zaterdagen, zondagen en feestdagen;
- De tegemoetkoming voor verhuiskosten ex artikel 36r, Brra.

Met mijn circulaires d.d. 20 september 2019, kenmerk 2704727 en d.d. 29 november 2019, kenmerk 2760982, heb ik u reeds geïnformeerd over de geldende bedragen in 2019 en 2020 voor bovengenoemde toelagen en vergoedingen. De salarisverhogingen werken automatisch door in de mobiliteitstoelage ex artikel 6g, Brra, aangezien deze is gedefinieerd als een vast percentage van het maximumbedrag van salariscategorie 7.

De salarisverhogingen hebben geen gevolgen voor de vergoeding voor meer uren werken of de inhouding voor minder uren werken in het kader van de IKAP-regeling, aangezien in deze regeling is bepaald dat eventuele verhoging of verlaging van het salaris met terugwerkende kracht niet leidt tot een herberekening van de vergoeding of inhouding.

3. Eenmalige uitkering

Rechterlijke ambtenaren die op 1 januari 2019 een aanstelling als rechterlijk ambtenaar hadden, hebben in september 2019 een eenmalige uitkering ontvangen van Euro 450,- bruto bij een formele gemiddelde arbeidsduur van 36 uur. Bij een andere formele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is een uitkering naar rato gedaan. Rechterlijke ambtenaren die op 1 januari 2019 geen bezoldiging ontvingen, hadden geen aanspraak op de eenmalige uitkering, tenzij er sprake was van buitengewoon verlof van maximaal zes weken.

4. Doorwerking naar uitkeringen en pensioenen

De bovengenoemde structurele verhogingen en eenmalige uitkering werken door naar de al ingegane wachtgelden en uitkeringen en zijn pensioengevend. Het pensioengevend inkomen wordt volgens de peildatumsystematiek berekend op basis van het vaste inkomen, zoals dat op 1 januari van elk kalenderjaar bekend is, verhoogd met de variabele pensioengevende inkomensbestanddelen van het voorgaande jaar. Het is vanwege de peildatumsystematiek niet mogelijk het pensioengevend inkomen met terugwerkende kracht te wijzigen. Omdat het salaris van januari 2019 met terugwerkende kracht hoger is geworden ten opzichte van het salaris 2019 zoals dat reeds is gehanteerd als peildatum voor de vaststelling van het ABP jaarinkomen wordt deze verhoging daarentegen wel in het ABP-jaarinkomen geëffectueerd, te weten in het ABP-jaarinkomen 2020. Hiertoe wordt berekend wat het ABP-jaarinkomen 2019 zou zijn geweest als de salarisverhoging tijdig was doorgevoerd. Het verschil tussen het daadwerkelijke ABP-jaarinkomen 2019 en het herberekende jaarinkomen 2019 wordt als variabel inkomensbestanddeel toegevoegd aan het ABP-jaarinkomen 2020, zodat daarover in 2020 opbouw en afdracht plaatsvindt. Dit is anders als het pensioengevend inkomen al het maximum heeft bereikt of dit door de salarisherziening bereikt. De eenmalige uitkering wordt eveneens toegevoegd aan het jaarinkomen 2020.

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
Afd. Strafrechtelijk Bestel en Arbeidsvoorwaarden

Datum
23 maart 2020

Ons kenmerk
2859054

Bijlage(n)
2

5. Aanpassing aanspraken betaald ouderschapsverlof

De regeling voor loondoorbetaling bij ouderschapsverlof (Brra, artikel 33n) wordt gewijzigd. De rechterlijk ambtenaar krijgt van het wettelijk recht op 26 weken (onbetaald) ouderschapsverlof gedurende 13 weken aanspraak op gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging. De doorbetaling bedraagt 60% van het bruto maandsalaris.
De aanspraak op gedeeltelijke doorbetaling gedurende ouderschapsverlof ontstaat na een dienstverband van één jaar. Voor rechterlijk ambtenaren die direct voorafgaand aan hun benoeming tot rechterlijk ambtenaar reeds als rijksambtenaar werkzaam waren in de rechterlijke organisatie[1] telt de tijd doorgebracht als rijksambtenaar mee bij de beoordeling of sprake is van een dienstverband van minstens één jaar.
De terugbetalingsplicht bij uitdiensttreding wordt beperkt tot het doorbetaald ouderschapsverlof gedurende de laatste 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband.
De ingangsdatum van bovenstaande wijzigingen is 1 juli 2020. De op deze ingangsdatum reeds lopende aanspraken op doorbetaling c.q. eventuele verplichtingen tot terugbetaling van de bezoldiging tijdens ouderschapsverlof worden niet gewijzigd.

6. Uitbreiding pikettoelage

Voor het oproepbaar en beschikbaar zijn tijdens piket geldt momenteel de vergoeding ex artikel 6f, tweede lid, Brra, juncto artikel 1 van de Regeling pikettoelage rechterlijke ambtenaren. De pikettoelage wordt met ingang van 1 juli 2020 uitgebreid met een vergoeding voor daadwerkelijk tijdens de piketdienst gewerkte uren. Over deze daadwerkelijk gewerkte tijd ontvangt de ambtenaar een toeslag, die als volgt wordt berekend:

uren tussen 8 en 18 maandag t/m vrijdag: geen toeslag;
uren tussen 18 en 22 maandag t/m/ vrijdag: 20%;
uren tussen 22 en 8 maandag t/m vrijdag: 40%;
uren op zaterdagen en zondagen: 70%;
uren op feestdagen: 100%.

Het normbedrag waarover de toeslag wordt berekend is gelijk aan dat van de toeslag ex artikel 6h, tweede lid, Brra, juncto artikel 1 van de Regeling toeslag rechterlijke ambtenaren avonduren, zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Over de wijze waarop de daadwerkelijk gewerkte uren gedeclareerd kunnen worden vindt nog overleg plaats met P-Direkt. U wordt zo spoedig mogelijk geïnformeerd over de uitkomsten daarvan.

7. Afbouw mobiliteitstoelage

De mogelijkheid om de mobiliteitstoelage ex artikel 6g, Brra, toe te kennen wordt per 1 juli 2020 stopgezet. Voor degenen die deze toelage reeds genieten is een afbouwregeling overeengekomen, die erin voorziet dat de toelage met vijf jaarlijkse stappen van 20% wordt teruggebracht. De startdatum van deze afbouw is eveneens 1 juli 2020. Dat betekent dat voor degenen die op 30 juni 2020 deze toelage genieten de hoogte daarvan:

per 1 juli 2020 wordt gesteld op 80%;

---

[1] Onder dit begrip wordt in deze circulaire begrepen: de Raad voor de rechtspraak, de Hoge Raad, de gerechtshoven en de rechtbanken, de Centrale Raad van Beroep, het College van Beroep voor het Bedrijfsleven en het Openbaar Ministerie.

per 1 juli 2021 wordt gesteld op 60%;
per 1 juli 2022 wordt gesteld op 40%;
per 1 juli 2023 wordt gesteld op 20%;
per 1 juli 2024 wordt gesteld op 0%.

Deze afbouwregeling geldt ook voor de raadsheer of seniorrechter ten aanzien van wie reeds vóór 1 juli 2020 een besluit tot benoeming c.q. plaatsing in een in categorie 8 ingedeeld ambt bij een ander gerecht is genomen en waarvan de ingangsdatum is gelegen op 1 juli 2020 of een daarna gelegen datum.

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
Afd. Strafrechtelijk Bestel en Arbeidsvoorwaarden

Datum
23 maart 2020

Ons kenmerk
2859054

Bijlage(n)
2

8. Geen PAS-regeling na de AOW-gerechtigde leeftijd

De mogelijkheid om na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik te (blijven) maken van de PAS-regeling wordt per 1 juli 2020 beëindigd. Deze bepaling geldt voor nieuwe gevallen, waaronder wordt verstaan: aanvragen om van de PAS-regeling gebruik te gaan maken die worden ingediend vanaf 1 juli 2020 èn waarvan de feitelijke startdatum (de eerste dag waarop PAS-verlof wordt genoten) is gelegen na 31 december 2020. Dat betekent dat eenieder die in 2020 al daadwerkelijk PAS-verlof opneemt of daar nog daadwerkelijk mee zal beginnen onder de oude regeling valt. Voor bovengenoemde nieuwe gevallen betekent dit dat:

- nog niet AOW-gerechtigde rechterlijke ambtenaren geen aanvraag voor deelname aan de PAS-regeling kunnen doen indien de beoogde ingangsdatum zou vallen op een dag waarop zij deze leeftijd wel hebben bereikt;
- rechterlijke ambtenaren vanaf de dag waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken geen aanvraag meer kunnen indienen om voor het eerst van de PAS-regeling gebruik te gaan maken;
- de PAS-deelname van een rechterlijk ambtenaar wordt beëindigd zodra hij of zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Op dat moment worden de met de PAS gepaard gaande vermindering van de wekelijkse werktijd en de daaraan gekoppelde inhouding op het salaris stopgezet. Indien betrokkene daarna blijft doorwerken dient hij of zij tijdig aan te geven welke arbeidsduur vanaf dat moment dient te gelden: de oorspronkelijke arbeidsduur of de arbeidstijd die onder de PAS-regeling gold. Het salaris zal in evenredigheid daarmee worden vastgesteld.

Voor alle duidelijkheid: een uitbreiding van de zogenoemde kleine PAS naar de grote PAS geldt niet als een nieuw geval.

In het arbeidsvoorwaardenakkoord sector RM 2018-2020 zijn tevens afspraken gemaakt over de beëindiging op de langere termijn van de PAS-regeling als zodanig, in samenhang met de ontwikkeling van een (niet aan leeftijd gerelateerd) verlofmodel. Overeengekomen is dat de instroom in de zogenoemde kleine PAS mogelijk blijft voor degenen die op 1 juli 2026 57 jaar of ouder zijn en aan de overige voorwaarden voldoen; de instroom in de zogenoemde grote PAS blijft mogelijk voor degenen die op 1 juli 2030 61 jaar of ouder zijn en aan de overige voorwaarden voldoen. In de plaats van de PAS komt een verlofregeling die niet uitsluitend aan ouderen maar aan de gehele populatie ten goede zal komen. Partijen gaan dit model nader uitwerken. Over de uitkomsten daarvan zult u te zijner tijd nader worden geïnformeerd.

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
Afd. Strafrechtelijk Bestel en Arbeidsvoorwaarden

Datum
23 maart 2020

Ons kenmerk
2859054

Bijlage(n)
2

9. Plaatsvervangers

Artikel 6a Brra regelt onder meer de hoogte van de zittingsvergoedingen die aan plaatsvervangers kunnen worden toegekend en de activiteiten die daarbij kunnen worden gelijkgesteld aan het begrip zitting. Daaraan wordt de mogelijkheid toegevoegd om rechter-plaatsvervangers en raadsheer-plaatsvervangers een vergoeding te geven voor deelname aan meervoudig raadkameroverleg ten behoeve van een uitspraak in het geval in de betreffende zaak geen zitting heeft plaatsgevonden.
In dit artikel is ook bepaald dat raadsheren in buitengewone dienst, advocaten-generaal in buitengewone dienst en plaatsvervangers recht hebben op een reiskostenvergoeding. Daaraan wordt het recht op een vergoeding van de verblijfkosten toegevoegd.

De ingangsdatum van deze wijzigingen is 1 juli 2020.

Procesafspraken

10. Onkostenvergoeding rechterlijke ambtenaren.

De onkostenvergoeding voor de rechterlijke ambtenaren en voor de leden van de gerechtsbesturen en Raad voor de rechtspraak wordt herijkt, met inachtneming van de daarbij van toepassing zijnde fiscale regelgeving. In afstemming met de Belastingdienst wordt daartoe momenteel een onderzoek voorbereid.

11. Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Sinds 1 juli 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht. Bij de totstandkoming van deze wet is bepaald dat de wet geen directe werking zal hebben voor rechterlijke ambtenaren maar dat de sociale partners in de sector RM zelf zullen onderzoeken of en in hoeverre de relevante bepalingen uit voornoemde wet doorvertaling kunnen c.q. dienen te krijgen in de rechtspositionele regelingen voor rechterlijke ambtenaren. Partijen zijn hierover momenteel in nader overleg. Het streven is eventuele wijzigingen die daaruit voortvloeien in te laten gaan op 1 juli 2020.

12. Bovenwettelijke ontslaguitkeringen

De duur van de bovenwettelijke ontslaguitkering voor rechterlijke ambtenaren wordt gemaximeerd op 38 maanden en de (aanvullende) uitkering wordt gedurende de eerste twee maanden verhoogd van 70% naar 75%. De zogenoemde garantieregeling komt te vervallen. In plaats daarvan zal de regelgeving worden aangevuld met een inspanningsverplichting voor de werkgever inzake herplaatsing zoals die op grond van artikel 7:669 BW geldt voor werkgevers in de marktsector. Voor de invoering van deze maatregelen is wijziging van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid van rechterlijke ambtenaren nodig. U zult daarover op een later moment nader worden geïnformeerd.

Overige afspraken

Ik verzoek u zich rekenschap te geven van de volgende afspraken uit de arbeidsvoorwaardenovereenkomst, die voor u als werkgever van belang zijn in het kader van het HRM-beleid.

Directoraat-Generaal Rechtspleging en Rechtshandhaving
Directie Rechtsbestel
Afd. Strafrechtelijk Bestel en Arbeidsvoorwaarden

Datum
23 maart 2020

Ons kenmerk
2859054

Bijlage(n)
2

13. Concentratiewerkplekken

De aard van de werkzaamheden voor rechterlijke ambtenaren vraagt wellicht meer concentratiewerkplekken (maximaal 2 werkplekken in 1 kamer) dan bij een gemiddelde kantoororganisatie. De werkgever zal zich in overleg met de ondernemingsraad inspannen om bij verbouw of nieuwbouw voldoende concentratiewerkplekken te realiseren. Om zicht te houden op de tevredenheid over de werkplekvoorzieningen zullen hierover specifieke vragen worden opgenomen in de medewerkerstevredenheidsonderzoeken.

14. Check op werkdruk

Bij overwerk van een wezenlijke omvang dat vaker dan incidenteel voorkomt, voeren medewerker en manager - al dan niet op verzoek van de medewerker - een gesprek, gericht op het terugbrengen van dit overwerk. Medewerker en manager zorgen, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, voor een oplossing in gezamenlijkheid. Deze kan gelegen zijn in het terugbrengen van de werklast, maar bijvoorbeeld ook in een aanpassing in de organisatie van het werk van de medewerker. In dit kader zijn de professionele standaarden Rechtspraak van belang die als leidend beginsel dienen voor het bepalen van de individuele werklast. Dit voor zover in die standaarden een tijdsbesteding is opgenomen, dan wel is uitgewerkt binnen het gerecht.

De rechterlijke ambtenaren nemen deel aan een tweejaarlijkse werkdrukcheck. Deze check houdt in dat een gesprek wordt gevoerd met een psycholoog, gericht op alle aspecten die het werk belastend kunnen maken, zoals werkdruk, balans werk-privé en aangrijpende zaken in het werk. De geanonimiseerde uitkomsten kunnen door de organisatie worden gebruikt om (meerjarig) zicht te krijgen op de effecten van impactvolle situaties en werkdruk en de aanpak daarvan.

Bij het Openbaar Ministerie zal periodiek een werktijdonderzoek worden uitgevoerd in lijn met het werktijdonderzoek dat driejaarlijks bij de Rechtspraak plaatsvindt. Het ministerie en het College van Procureurs-Generaal zullen daarover nog nadere afspraken maken.

Om zicht te houden op de vorderingen die binnen de parketten en gerechten worden gemaakt op dit onderwerp, zal werkdruk expliciet naar voren komen in de verantwoordingscyclus en jaarverslagen.

Ik verzoek de inhoud van deze circulaire bekend te maken onder de belanghebbenden.

De Minister voor Rechtsbescherming,
namens deze,

A.R. Rotscheid
Directeur Rechtsbestel

Arbeidsvoorwaardenovereenkomst Rechterlijke Macht 1/1/2018 – 1/7/2020

1. **Looptijd**

   Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020.

2. **Inkomensontwikkeling**

   a. Met ingang van 1 juli 2018 worden de salarisbedragen opgenomen in de Bijlage als bedoeld in artikel 5, eerste lid van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra) met drie procent (3%) verhoogd.

   b. Met ingang van 1 juli 2019 worden de salarisbedragen opgenomen in de Bijlage als bedoeld in artikel 5, eerste lid van het Brra met twee procent (2%) verhoogd.

   c. Met ingang van 1 januari 2020 worden de salarisbedragen opgenomen in de Bijlage als bedoeld in artikel 5, eerste lid van het Brra met twee procent (2%) verhoogd.

   d. Alle medewerkers die op 1 januari 2019 een aanstelling als rechterlijk ambtenaar hadden, ontvangen in september 2019 een eenmalige uitkering van Euro 450,- bruto bij een formele gemiddelde arbeidsduur van 36 uur. Medewerkers met een andere formele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur ontvangen een uitkering naar rato.

De verhoging met ingang van 1 juli 2018 en de verhoging per 1 juli 2019 komen met terugwerkende kracht in september 2019 tot uitbetaling. Deze afspraak geldt ook voor rechterlijke ambtenaren die sinds 1 juli 2018 uit dienst zijn getreden, respectievelijk sinds 1 juli 2019 uit dienst zullen zijn getreden.

Rechterlijke ambtenaren die op 1 januari 2019 geen bezoldiging ontvangen, hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering, tenzij er sprake is van buitengewoon verlof van maximaal zes weken.

De bovengenoemde structurele verhogingen en eenmalige uitkering zijn pensioengevend en werken door naar de al ingegane wachtgelden en uitkeringen. [1]

---

[1] Doorwerking naar pensioenen

Het pensioengevend inkomen wordt volgens de zogenoemde "peildatumsystematiek" berekend op basis van het vaste inkomen, zoals dat op 1 januari van elk kalenderjaar bekend is, verhoogd met de variabele pensioengevende inkomensbestanddelen van het voorgaande jaar. Het is vanwege de peildatumsystematiek niet mogelijk het pensioengevend inkomen met terugwerkende kracht te wijzigen. Omdat het salaris van januari 2019 met terugwerkende kracht hoger wordt ten opzichte van het salaris 2019 zoals dat reeds is gehanteerd als peildatum voor de vaststelling van het ABP jaarinkomen wordt deze verhoging daarentegen wel in het ABP-jaarinkomen geeffectueerd, te weten in het ABP-jaarinkomen 2020. Hiertoe wordt berekend wat het ABP-jaarinkomen 2019 zou zijn geweest als de salarisverhoging tijdig was doorgevoerd. Het verschil tussen het daadwerkelijke ABP-jaarinkomen 2019 en het herberekende jaarinkomen 2019 wordt als variabel inkomensbestanddeel toegevoegd aan het ABP-jaarinkomen 2020, zodat daarover in 2020 opbouw en afdracht plaatsvindt. Dit is anders als het pensioengevend inkomen al het maximum heeft bereikt of dit door de salarisherziening bereikt. De eenmalige uitkering wordt eveneens toegevoegd aan het jaarinkomen 2020.

De nieuwe salaristabellen geldende per 1 juli 2018, per 1 juli 2019 en per 1 januari 2020 zijn als bijlagen bij deze overeenkomst gevoegd.

3. **Toeslag voor gewerkte uren tijdens piketdienst**
Partijen constateren dat piketdiensten een toenemende belasting geven. Indien een officier van justitie of rechter-commissaris piketdienst heeft, is hij vaak langere tijd aan het werk gedurende nachten en weekenden.

Partijen constateren dat de huidige regeling onvoldoende recht doet aan die belasting. Ook onder invloed van de werkdruk is een vorm van compensatie voor het toegenomen tijdbeslag op zijn plaats.

Voor het oproepbaar en beschikbaar zijn tijdens piket geldt de vergoeding van de huidige regeling. Wanneer een rechter-commissaris of officier van justitie is belast met de piketdienst zal er bij zijn inzet in het reguliere werkproces op de gebruikelijke wijze rekening worden gehouden met de inzet die hij heeft gepleegd tijdens de piketdienst.

Over de daadwerkelijk gewerkte tijd ontvangt de ambtenaar een toeslag, die als volgt wordt berekend:

Uren tussen 8 en 18 maandag t/m vrijdag:	-
Uren tussen 18 en 22 maandag t/m/ vrijdag:	20%
Uren tussen 22 en 8 maandag t/m vrijdag:	40%
Uren op zaterdagen en zondagen:	70%
Uren op feestdagen:	100%

Het normbedrag waarover de toeslag berekend wordt is gelijk aan dat van de ZSM- toeslag.

Partijen spreken tevens af dat de pikettoeslagen en de ZSM-toeslag in onderlinge samenhang voor de volgende arbeidsvoorwaardenovereenkomst opnieuw op tafel zullen liggen.

Partijen constateren verder dat de huidige kring van rechthebbenden voor de piketdiensten niet helemaal aansluit op de praktijk. Bij de Rechtspraak wordt de rechter-commissaris strafzaken genoemd, terwijl ook bij vreemdelingenzaken en jeugd- en familierecht sprake is van piketdiensten, die nu niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ook bij het OM komen andere vormen van piketdiensten voor. Afgesproken wordt om bij de volgende arbeidsvoorwaardenovereenkomst te onderzoeken of de kring van rechthebbenden op een piketvergoeding moet worden verruimd.

4. **Check op werkdruk**
Bij overwerk van een wezenlijke omvang dat vaker dan incidenteel voorkomt, voeren medewerker en manager -al dan niet op verzoek van de medewerker - een gesprek, gericht op het terugbrengen van dit overwerk. Medewerker en manager zorgen, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, voor een oplossing in gezamenlijkheid. Deze kan gelegen zijn in

het terugbrengen van de werklast, maar ook bijvoorbeeld in een aanpassing in de organisatie van het werk door de medewerker.

In dit kader zijn van belang de professionele standaarden Rechtspraak die als leidend beginsel dienen voor het bepalen van de individuele werklast, voor zover in die standaarden een tijdsbesteding is opgenomen, dan wel is uitgewerkt binnen het gerecht.

Partijen spreken verder af dat bij het Openbaar Ministerie (OM) periodiek een werktijdonderzoek zal worden uitgevoerd in lijn met het werktijdonderzoek dat driejaarlijks bij de Rechtspraak plaatsvindt. Partijen spreken tevens af dat de ontwikkeling van de werkdruk standaard op de agenda van het SORM-overleg zal staan. Om zicht te houden op de vorderingen die binnen de parketten en gerechten worden gemaakt op dit onderwerp, zal werkdruk expliciet naar voren komen in de verantwoordingscyclus en jaarverslagen.

De werkgever ziet het (mede) als zijn verantwoordelijkheid om mensen gezond aan het werk te houden en biedt hiervoor het volgende instrument aan. De rechterlijke ambtenaren van de Rechtspraak en het OM nemen deel aan een tweejaarlijkse werkdruk check[2]. Deze check houdt in dat een gesprek wordt gevoerd met een psycholoog. Dat gesprek is gericht op alle aspecten die het werk belastend kunnen maken, zoals werkdruk, balans werk-privé en aangrijpende zaken in het werk. De geanonimiseerde uitkomsten kunnen door de organisatie worden gebruikt om (meerjarig) zicht te krijgen op de effecten van impactvolle situaties en werkdruk en de aanpak daarvan.

5. **Concentratiewerkplekken**
   Partijen constateren dat de aard van de werkzaamheden voor rechterlijke ambtenaren wellicht meer concentratiewerkplekken (maximaal 2 werkplekken in 1 kamer) vraagt dan bij een gemiddelde kantoororganisatie. De werkgever zal zich in overleg met de ondernemingsraad inspannen om bij verbouw of nieuwbouw voldoende concentratiewerkplekken te realiseren. Om zicht te houden op de tevredenheid over de werkplekvoorzieningen zullen in de medewerkerstevredenheidsonderzoeken hierover specifieke vragen worden opgenomen.

6. **Ombouw PAS regeling naar een voor iedereen toegankelijke verlofregeling**
   De (gemiddelde) 57-plusser van vandaag de dag is niet meer die van 1994, toen de PAS werd ingevoerd. Niet alleen is de levensverwachting sindsdien fors toegenomen, ook is in algemene zin de geestelijke en fysieke gesteldheid en belastbaarheid van oudere medewerkers toegenomen. Het beeld van de medewerker die met behulp van generieke ontziemaatregelen naar de AOW-gerechtigde leeftijd moet worden gebracht is aan het veranderen. Naast de PAS-regeling zijn er andere instrumenten die de oudere medewerker in staat stellen om minder te gaan werken, zoals deeltijdpensioen en deeltijdwerken. Bovendien is het inzicht ontstaan dat er niet uitsluitend op oudere leeftijd maar in iedere levensfase behoefte kan zijn om op één of meerdere momenten de balans tussen werk en privé anders af te stellen.

---

[2] Bij het OM is dit al geïmplementeerd.

Partijen spreken met elkaar af om op termijn de PAS- regeling en eventueel de seniorenuren om te bouwen naar een nieuwe regeling die recht doet aan de behoeften van alle medewerkers. Dit betekent het volgende:

- het aantal uren dat voor de nieuwe regeling beschikbaar komt, zal gelijk zijn aan het gemiddelde van de daadwerkelijk gebruikte (door de werkgever betaalde) uren van de PAS regeling op de peildata 1/11/2018 en 1/11/2019. Mogelijkerwijs worden er meer uren toegevoegd aan de nieuwe regeling zoals de seniorenuren[3];
- de instroom in de kleine PAS zal mogelijk blijven voor degenen die op 1-7-2026 57 jaar of ouder zijn en aan de overige voorwaarden voldoen;
- de instroom in de grote PAS zal mogelijk blijven voor degenen die op 1-7-2030 61 jaar of ouder zijn en aan de overige voorwaarden voldoen;
- partijen gaan met elkaar een nieuwe regeling uitwerken. Partijen streven ernaar dat de nieuwe regeling zal ingaan tegelijk met de volgende cao.

Voor het geval partijen geen regeling kunnen overeenkomen, treffen zij de volgende voorziening:

- uitgangspunt van deze voorziening zal uren- en budgetneutraliteit zijn;
- per medewerker, op 1-7-2026 jonger dan 57 jaar, zal per dienstjaar een verlofsaldo worden opgebouwd;
- bron voor dit saldo vormt het gebruik van de huidige PAS regeling (zie hierboven) en eventueel andere bronnen;
- de medewerker op 1-7-2026 jonger dan 57 jaar zal een startverlofsaldo krijgen gebaseerd op het verschil tussen de leeftijd en de gemiddelde indiensttredingsleeftijd.
- het startsaldo wordt berekend met de volgende formule : (A-B)*(C:D)
  waarbij A de leeftijd van de medewerker is
  waarbij B de gemiddelde indiensttredingsleeftijd is
  waarbij C het saldo van het huidige gebruik van de PAS zoals hierboven gedefinieerd is omgerekend naar de individuele medewerker en waarbij D het gemiddelde aantal dienstjaren tussen indiensttreding en uitdiensttreding ten gevolge van pensioen in de sector RM is;
- een voorbeeld: de medewerker is 45 jaar oud. De gemiddelde indiensttredingsleeftijd is 35. Dus A-B=10. C is 1200. D is 32. (C:D)= 37,5. Het startsaldo bedraagt 10*37,5=375 uur; [4] [5]
- het startsaldo wordt ter beschikking gesteld aan medewerkers die per datum invoering van deze voorziening in vaste dienst zijn;
- per dienstjaar wordt het saldo verhoogd met (C:D) zoals hierboven omschreven. Medewerkers gaan verlof opbouwen vanaf het moment van indiensttreding.

---

[3] Het aantal beschikbare uren uit de PAS regeling is afhankelijk van het al dan niet toevoegen van de seniorenuren aan de nieuwe regeling.
[4] Bovenstaande cijfers zijn ter illustratie, en hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.
[5] Deze formule is een indicatieve wijze van berekenen en moet in de nadere uitwerking gestaafd worden.

PAS na de AOW gerechtigde leeftijd

Voor medewerkers die na 1-7-2020 van de PAS gebruik gaan maken, wordt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de deelname aan de PAS-regeling beëindigd. Zij die de AOW-gerechtigde leeftijd reeds zijn gepasseerd op 1-7-2020, maar nog geen gebruik maken van de PAS-regeling, kunnen na die datum geen gebruik maken van de PAS-regeling.

7. **Mobiliteitstoelage**

Partijen constateren in gezamenlijkheid dat zij voor het stimuleren van mobiliteit niet langer de noodzaak zien van een separate financiële toelage als bedoeld in het Brra, art 6g. De mobiliteitstoelage zal in 5 jaarlijkse stappen van 20% worden afgebouwd, te starten per 1-7-2020. Per die datum zal ook de instroom stoppen.

8. **Plaatsvervangers**

De huidige grondslag voor de toekenning van de vergoeding voor plaatsvervangers sluit niet geheel aan bij de praktijk, nu deze ook worden ingezet buiten zitting en in artikel 6a Brra de vergoeding wordt gerelateerd aan een zitting. Voortaan wordt bij de toepassing van de regeling met een zitting gelijkgesteld het meervoudig raadkameroverleg ten behoeve van het tot stand brengen van een uitspraak in het geval in de betreffende zaak geen zitting plaats heeft gevonden.

Plaatsvervangers krijgen voortaan ook recht op verblijfkosten conform het Reisbesluit binnenland.

9. **Loondoorbetaling gedurende ouderschapsverlof**

Partijen spreken af de doorbetaling bij ouderschapsverlof gelijk te trekken aan de regeling voor rijksambtenaren. De rechterlijk ambtenaar krijgt van het wettelijk recht op 26 weken (onbetaald) ouderschapsverlof gedurende 13 weken aanspraak op gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging. De doorbetaling bedraagt 60% van het bruto maandsalaris. De op de ingangsdatum reeds lopende aanspraken op doorbetaling van de bezoldiging tijdens ouderschapsverlof worden niet gewijzigd.

De aanspraak op gedeeltelijke doorbetaling gedurende ouderschapsverlof ontstaat na een dienstverband van één jaar. De terugbetalingsplicht bij uitdiensttreding beperkt zich tot het laatste jaar voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband.

De ingangsdatum van de nieuwe afspraken is de inwerkingtredingsdatum van het op grond van deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst gewijzigde Brra.

10. **Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd**

Sinds 1 juli 2016 is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht. De Tijdelijke beleidslijn doorwerken na 65 jaar voor niet voor het leven benoemde rechterlijke ambtenaren is al in 2016 verlopen. Partijen spreken af de bepalingen in de rechtspositionele regelingen voor rechterlijke ambtenaren te bezien in relatie tot de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Als dit tot aanpassingen leidt, is het streven eventuele wijzigingen in te laten gaan op de inwerkingtredingsdatum van het op basis van deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst gewijzigde Brra.

11. **Bovenwettelijke ontslaguitkeringen**

De bovenwettelijke ontslaguitkeringen bij de overheid kenmerk(t)en zich in vergelijking met de markt door relatief langlopende aanspraken. In lijn met de afspraken die daar in en met de Stichting van de Arbeid[6] over zijn gemaakt en die inmiddels ook hun doorwerking hebben gekregen in verschillende overheids- en onderwijscao's, spreken partijen af te komen tot een meer met die cao's vergelijkbare aanspraak voor de sector Rechterlijke Macht. Daartoe zal de duur van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering worden gemaximeerd op 38 maanden. Daarbij wordt de (aanvullende) uitkering gedurende de eerste twee maanden verhoogd naar 75%. De garantieregeling komt te vervallen. Deze wijzigingen zullen ingaan op de inwerkingstredingsdatum van het op basis van deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst gewijzigde Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid van rechterlijke ambtenaren.

De regelgeving wordt aangevuld met een inspanningsverplichting voor de werkgever inzake herplaatsing zoals die op grond van artikel 7:669 BW geldt voor werkgevers in de marktsector. Partijen spreken tevens af om met elkaar na het afsluiten van deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst een aantal technische wijzigingen door te voeren. Tot slot spreken partijen met elkaar af om een vermoedelijke omissie in het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid van rechterlijke ambtenaren te gaan onderzoeken en indien nodig te herstellen.

12. **Onderzoek naar onkostenvergoedingen**

Partijen streven ernaar om de onkostenvergoeding voor rechterlijke ambtenaren en voor leden van de gerechtsbesturen en Raad voor de rechtspraak voor 1 januari 2020 te herijken, met inachtneming van de daarbij van toepassing zijnde fiscale regelgeving.

13. **Financiële effecten**

Partijen spreken af de financiële effecten van bovenstaande afspraken te zullen monitoren. Indien daaruit blijkt dat er op termijn financiële middelen vrijvallen, dan blijven deze beschikbaar voor arbeidsvoorwaarden.

De Minister voor Rechtsbescherming

S. Dekker

De Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak

voorzitter
N. M. van Waterschoot

vice-voorzitter
R. Ahling

[6] In het Sociaal Akkoord van 2013 zijn tussen de Stichting van de Arbeid en het Kabinet onder meer afspraken gemaakt rond de modernisering van de voorzieningen bij werkloosheid in samenhang met intensivering van het beleid om werkloosheid te voorkomen.

Salarissen Rechterlijke Macht
per 1 juli 2018
(ingevolge het CAO-akkoord RM 2018-2020)

Nr.		1-1-2017	Salariscategorie												1-7-2018	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1		11638,25	x												11987,40	1
2		10865,92		x											11191,90	2
3		10142,35			x										10446,62	3
4		9790,58				x									10084,30	4
5		9460,85					x								9744,68	5
6		8997,27						x							9267,19	6
7		8533,72							3						8789,73	7
8		8244,76							2						8492,10	8
9		7963,76								3					8202,67	9
10		7691,28							1	2					7922,02	10
11		7452,36								1					7675,93	11
12		7224,26							0	0	9				7440,99	12
13		7005,37									8				7215,53	13
14		6792,44									7				6996,21	14
15		6585,47									6				6783,03	15
16		6385,53									5				6577,10	16
17		6219,74									4				6406,33	17
18		6057,75									3				6239,48	18
19		5899,52									2				6076,51	19
20		5822,04										8			5996,70	20
21		5751,61									1	7			5924,16	21
22		5600,99									0	6			5769,02	22
23		5451,99										5			5615,55	23
24		5377,23											10		5538,55	24
25		5302,47										4	9		5461,54	25
X		5223,08									i				5379,77	X
26		5154,00										3	8		5308,62	26
27		5034,24										2	7		5185,27	27
28		4919,94										1	6		5067,54	28
29		4800,73										0	5		4944,75	29
30		4679,36											4		4819,74	30
31		4564,52											3		4701,46	31
32		4446,38											2		4579,77	32
33		4327,18											1		4457,00	33
34		4207,45											0		4333,67	34
35		4080,66												8	4203,08	35
36		3953,34												7	4071,94	36
37		3840,10												6	3955,30	37
38		3731,74												5	3843,69	38
39		3612,00												4	3720,36	39
40		3483,59												3	3588,10	40
41		3109,74												2	3203,03	41
42		2735,86												1	2817,94	42
43		2616,69												0	2695,19	43
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Index
3,0%

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.

Aan dit overzicht kunnen geen rechten worden ontleend

Salarissen Rechterlijke Macht
per 1 juli 2019
(ingevolge het CAO-akkoord RM 2018-2020)

Nr.		1-7-2018	Salariscategorie												1-7-2019	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1		11987,40	x												12227,15	1
2		11191,90		x											11415,74	2
3		10446,62			x										10655,55	3
4		10084,30				x									10285,99	4
5		9744,68					x								9939,57	5
6		9267,19						x							9452,53	6
7		8789,73							3						8965,52	7
8		8492,10							2						8661,94	8
9		8202,67								3					8366,72	9
10		7922,02							1	2					8080,46	10
11		7675,93								1					7829,45	11
12		7440,99							0	0	9				7589,81	12
13		7215,53									8				7359,84	13
14		6996,21									7				7136,13	14
15		6783,03									6				6918,69	15
16		6577,10									5				6708,64	16
17		6406,33									4				6534,46	17
18		6239,48									3				6364,27	18
19		6076,51									2				6198,04	19
20		5996,70										8			6116,63	20
21		5924,16									1	7			6042,64	21
22		5769,02									0	6			5884,40	22
23		5615,55										5			5727,86	23
24		5538,55											10		5649,32	24
25		5461,54										4	9		5570,77	25
X		5379,77									i				5487,37	X
26		5308,62										3	8		5414,79	26
27		5185,27										2	7		5288,98	27
28		5067,54										1	6		5168,89	28
29		4944,75										0	5		5043,65	29
30		4819,74											4		4916,13	30
31		4701,46											3		4795,49	31
32		4579,77											2		4671,37	32
33		4457,00											1		4546,14	33
34		4333,67											0		4420,34	34
35		4203,08												8	4287,14	35
36		4071,94												7	4153,38	36
37		3955,30												6	4034,41	37
38		3843,69												5	3920,56	38
39		3720,36												4	3794,77	39
40		3588,10												3	3659,86	40
41		3203,03												2	3267,09	41
42		2817,94												1	2874,30	42
43		2695,19												0	2749,09	43
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Index
2,0%

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.

Aan dit overzicht kunnen geen rechten worden ontleend

Salarissen Rechterlijke Macht
per 1 januari 2020
(ingevolge het CAO-akkoord RM 2018-2020)

Nr.		1-7-2019	Salariscategorie												1-1-2020	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1		12227,15	x												12471,69	1
2		11415,74		x											11644,05	2
3		10655,55			x										10868,66	3
4		10285,99				x									10491,71	4
5		9939,57					x								10138,36	5
6		9452,53						x							9641,58	6
7		8965,52							3						9144,83	7
8		8661,94							2						8835,18	8
9		8366,72								3					8534,05	9
10		8080,46							1	2					8242,07	10
11		7829,45								1					7986,04	11
12		7589,81							0	0	9				7741,61	12
13		7359,84									8				7507,04	13
14		7136,13									7				7278,85	14
15		6918,69									6				7057,06	15
16		6708,64									5				6842,81	16
17		6534,46									4				6665,15	17
18		6364,27									3				6491,56	18
19		6198,04									2				6322,00	19
20		6116,63										8			6238,96	20
21		6042,64									1	7			6163,49	21
22		5884,40									0	6			6002,09	22
23		5727,86										5			5842,42	23
24		5649,32											10		5762,31	24
25		5570,77										4	9		5682,19	25
X		5487,37									i				5597,12	X
26		5414,79										3	8		5523,09	26
27		5288,98										2	7		5394,76	27
28		5168,89										1	6		5272,27	28
29		5043,65										0	5		5144,52	29
30		4916,13											4		5014,45	30
31		4795,49											3		4891,40	31
32		4671,37											2		4764,80	32
33		4546,14											1		4637,06	33
34		4420,34											0		4508,75	34
35		4287,14												8	4372,88	35
36		4153,38												7	4236,45	36
37		4034,41												6	4115,10	37
38		3920,56												5	3998,97	38
39		3794,77												4	3870,67	39
40		3659,86												3	3733,06	40
41		3267,09												2	3332,43	41
42		2874,30												1	2931,79	42
43		2749,09												0	2804,07	43
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Index
2,0%

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.

Aan dit overzicht kunnen geen rechten worden ontleend

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2018-				
	1-1-2017	1-7-2018	1-7-2019	1-1-2020
20	5452,26	5615,83	5728,15	5842,71
19	5382,97	5544,46	5655,35	5768,46
18	5329,68	5489,57	5599,36	5711,35
17	5223,08	5379,77	5487,37	5597,12
16	5169,79	5324,88	5431,38	5540,01
15	5073,85	5226,07	5330,59	5437,20
14	4967,26	5116,28	5218,61	5322,98
13	4860,66	5006,48	5106,61	5208,74
12	4748,74	4891,20	4989,02	5088,80
11	4636,82	4775,92	4871,44	4968,87
10	4524,89	4660,64	4753,85	4848,93
9	4412,97	4545,36	4636,27	4729,00
8	4306,38	4435,57	4524,28	4614,77
7	4210,44	4336,75	4423,49	4511,96
6	4114,51	4237,95	4322,71	4409,16
5	3997,26	4117,18	4199,52	4283,51
4	3816,05	3930,53	4009,14	4089,32
3	3624,18	3732,91	3807,57	3883,72
2	3389,67	3491,36	3561,19	3632,41
1	3048,57	3140,03	3202,83	3266,89
0	2616,69	2695,19	2749,09	2804,07

Index		
3,0%	2,0%	2,0%

VERZENDLIJST

De president van de Hoge Raad der Nederlanden
De procureur-generaal bij Hoge Raad der Nederlanden
De directeur bedrijfsvoering bij de Hoge Raad der Nederlanden

Het College van procureurs-generaal
Het bureau van het Parket-Generaal t.a.v. de heer R. Snijhorst

De directeur van het bureau van de Raad voor de rechtspraak
Het bureau van de Raad voor de rechtspraak t.a.v. mevrouw mr. dr. L. Tilstra
Het bureau van de Raad voor de rechtspraak t.a.v. mevrouw mr. A.N.R. Pherai
Afdeling HRM-LDCR, Utrecht, t.a.v. de heer J.W.M. Kant

De Voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak
Het bureau van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak

De directie Wetgeving en Juridische Zaken t.a.v. mr. D. Hesemans
De directie Rechtsbestel, t.a.v. de heer F.H. van Hekken

P-Direkt