

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 wachtgeld 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 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.

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 tijdsbeslag 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 check². 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 ontzietmaatregelen 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 seniorenuren³;
- 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 indiensttreedingsleeftijd.
- het startsaldo wordt berekend met de volgende formule : $(A-B)*(C:D)$
waarbij A de leeftijd van de medewerker is
waarbij B de gemiddelde indiensttreedingsleeftijd 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 indiensttreedingsleeftijd 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 Arbeid⁶ 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.