

Aan de minister van Justitie en Veiligheid
T.a.v. de heer Ä.R. Rotscheid, directeur
Directie Rechtsbestel
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Datum

30 september 2022

Onderwerp

Inzetbrief NVvR

Geachte heer Rotscheid,

De laatste Arbeidsvoorwaardenovereenkomst Rechterlijke Macht had een looptijd tot en met 31 maart 2022, De NVVR wisselt graag op korte termijn met u van gedachten over een nieuwe arbeidsvoorwaardenovereenkomst. Gelet op de aanhoudende hoge werkdruk in de sector RM en het vraagstuk van de persoonlijke veiligheid van de leden van de rechterlijke macht, zoals dat in de afgelopen jaren zo nadrukkelijk naar voren is gekomen, is er alle reden om te blijven investeren in concurrerende secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden.

De NVvR komt – mede op basis van een uitvraag onder de leden – met de volgende voorstellen voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord:

1. Looptijd

De NVvR stelt een looptijd voor van 1 april 2022 tot en met 30 juni 2024, met dien verstande dat de looptijd wellicht moet worden aangepast in verband met de compensatie van de oplopende inflatie.

2. Salaris

De salarispositie van de sector Rechterlijke Macht moet worden gezien vanuit de publieke functie die wordt vervuld en vanuit het maatschappelijke belang van de beroepsgroepen rechter en officier van justitie. Daarbij zullen aan de orde moeten komen de samenhang tussen maatschappelijke waardering en beloning enerzijds en aspecten van concurrentie, instroom van kwalitatief goede buitenstaanders en vertrouwen in de rechtspraak. De loonparagraaf van de Cao Rijk is wat betreft de NVVR dit keer, gelet op de hoogte van de inflatie en de sinds de totstandkoming van de Cao Rijk optredende lastenverzwaring niet per definitie het uitgangspunt.

3. Overwerk/werkdruk

De NVvR vindt dat het tijdsbestedingsonderzoek (TBO) dat in 2021 voor de rechterlijke macht is uitgevoerd, op korte termijn aanleiding moet geven tot daadwerkelijke maatregelen die het geconstateerde gemiddelde overwerk op korte termijn substantieel verminderen en op middellange termijn moeten doen verdwijnen. In afwachting van de resultaten van die maatregelen acht de NVvR het van belang dat het geconstateerde overwerk wordt vergoed: loon naar werken.

4. Veiligheid

Partijen hebben in de voorgaande arbeidsvoorwaardenovereenkomst erkend dat wanneer het werk leidt tot een onveilige situatie die maatregelen in het kader van het stelsel beveiligen en bewaken nodig maakt, dit grote gevolgen kan hebben voor de rechterlijk ambtenaar en zijn of haar gezin, de bewegingsvrijheid en levensvreugde. Partijen hebben bevestigd dat als vast onderdeel van het personeelsveiligheidsbeleid evaluerende gesprekken gevoerd zullen worden met individuele rechterlijke ambtenaren ten aanzien van wie veiligheidsmaatregelen getroffen zijn in het kader van het stelsel beveiligen en bewaken. De bevindingen uit deze gesprekken kunnen worden benut bij de continue verbetering en verfijning van het beleid. De geanonimiseerde en geconsolideerde uitkomsten zullen met de NVvR worden besproken.

Partijen zijn overeengekomen om in een gezamenlijke werkgroep verder te spreken op welke wijze recht kan worden gedaan aan dit aspect dat het werk met zich mee kan brengen. In het arbeidsvoorwaardenoverleg 2022-2024 wil de NVvR bespreken hoe aan deze voorgaande afspraak daadwerkelijk invulling wordt gegeven.

5. Individueel Keuze Budget (IKB)

De NVvR pleit voor het invoeren van de IKB regeling en afschaffing van de inmiddels gedateerde IKAP-regeling. Het IKB geeft de mogelijkheid om naar eigen keuze een deel van het maandinkomen te laten uitbetalen op individueel gekozen tijdstippen. Daarnaast is er de mogelijkheid om het maandinkomen deels om te zetten in verlof en andersom. De huidige IKAP regeling (Individuele Keuzen in het Arbeidsvoorwaardenpakket) is voor wat betreft het verlofsparen beperkt. De verlofspaarregeling die moet worden uitgewerkt in kader van de eerder afgeschafte PAS-regeling (zie onder punt 6) kan hier mogelijk ook in worden ondergebracht.

6. Verlofsparen

Partijen hebben in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2018-2020 met elkaar afgesproken 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. In dit overleg wil de NVvR afspraken maken over de (contouren van) een nieuwe regeling.

7. Contingenteringsafspraken OM

In een verder verleden zijn afspraken gemaakt die, kort gezegd, ertoe leiden dat de verhouding tussen “gewone” rechters/officieren en senior-rechters/senior-officieren ongeveer 50-50% is. Uit gegevens van werkgeverszijde blijkt dat de situatie bij het OM van deze afspraak afwijkt en dat er (veel) minder dan 50 % van de officieren een senior functie heeft. Naar het oordeel van de NVvR vindt de stelling van het OM dat hierover later andere afspraken zijn gemaakt geen steun in de feiten. De NVvR wil daarom nadere afspraken tot nakoming van de destijds gemaakte afspraak maken.

8. Verlofaanvraag/roosteren

Magistraten moeten steeds vroeger hun verlofdagen aanvragen, soms tot zeven maanden van te voren. Dit blijkt uit een enquête die de NVvR onder de leden uitzette. Ruim 700 leden (van OM en ZM) reageerden. Een veelgehoorde klacht is dat de lange termijn voor verlofaanvragen extra druk veroorzaakt boven de al (te) lang bestaande werkdruk in de gerechten en de parketten. De roosterdruk – onder meer veroorzaakt door uitval en een tekort aan collega's – heeft grote impact op zowel de werkdruk als op het belang van de rechtzoekenden, die soms lang op de behandeling van hun zaak moeten wachten. Veel rechters en officieren moeten bij calamiteiten bijvoorbeeld zelf voor vervanging zorgen en belasten daardoor hun, toch al overbelaste, collega's. Gezien de reeds

bestaande tekorten aan rechters en officieren en de grote werkdruk, moet nog meer uitval worden voorkomen. In de komende jaren zal het steeds belangrijker worden om rechters en officieren voor het vak te behouden, om hen duurzaam inzetbaar te laten zijn en hen gezond naar de eindstreep van het pensioen te brengen. Volgens de NVvR zou het goed zijn om een uniforme grens te bepalen wat redelijk is om van rechters en officieren te mogen vragen in dit verband. De NVvR pleit voor een termijn van maximaal vier maanden bij het aanvragen van verlofdagen. Voor verlof van geringere omvang dient de termijn waarop dit moet worden aangevraagd navenant korter te zijn.

9. Piketvergoeding

Vanwege de hoge werkdruk worden steeds meer piketuren buiten de reguliere arbeidsomvang verricht. Dit leidt tot een extra hoge werklust onder de medewerkers die zijn belast met piket. De NVvR pleit voor een uitbetaling van de daadwerkelijk gewerkte uren dan wel een mogelijkheid tot compensatieverlof indien en voor zover de daadwerkelijk gewerkte piketuren buiten de reguliere arbeidsomvang worden verricht.

11. P.M. : diverse in de cao Rijk genoemde onderwerpen.

12. Tot slot

De NVvR behoudt zich het recht voor gedurende de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te brengen.

Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak,

M.A. Fierstra
Voorzitter