

Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rechterlijke Macht 2022-2024

13 juni 2023

Preambule

In de vanaf september 2022 tussen partijen gevoerde onderhandelingen is uitgebreid van gedachten gewisseld over de werkdruk en het belang van het aanpakken daarvan. Dat belang wordt door beide onderhandelingsdelegaties volledig onderschreven. Daarnaast lagen er uitdagingen ten aanzien van overwerk en herijking van de onkostenvergoeding. De onderhandelingen vonden daarbij plaats in een bijzondere economische situatie met een fors oplopende inflatie. De cao-Rijk is reeds in juni 2022 tot stand gekomen. Gerechts- en parketambtenaren vallen hieronder. Het was een uitdrukkelijke wens aan de zijde van de Minister om op het vlak van de structurele loonontwikkeling geen verschillen tussen enerzijds rechterlijke ambtenaren en anderzijds gerechts- en parketambtenaren te laten ontstaan.

De onderhandelingen zijn op 8 december 2022 door de NVvR opgeschort. De NVvR heeft vervolgens de Minister een ultimatum gesteld en, met verwijzing naar eventueel op handen zijnde acties, hem gevraagd haar in ieder geval tegemoet te komen ten aanzien van de door de Minister voorgestelde wijziging van de onkostenvergoeding, de kwestie van werkdruk/overwerk en de loonparagraaf. De Minister heeft bij brief van 9 maart 2023 meegedeeld bereid te zijn tot enkele gebaren. Naar aanleiding daarvan heeft twee keer een informeel overleg tussen partijen plaatsgevonden en is daarna het overleg heropend, hetgeen heeft geleid tot onderhavige overeenkomst.

Partijen hebben in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2018-2020 de afspraak gemaakt de onkostenvergoeding te herijken. Daarna heeft de Minister nader onderzoek laten doen naar de onkostenvergoeding, waarvan de resultaten medio 2022 beschikbaar kwamen. Dit is voor de Minister de aanleiding geweest om dit onderwerp te adresseren. De Minister heeft na de opschorting van de onderhandelingen de door hem voorgestelde herijking van de onkostenvergoeding van de cao-tafel gehaald. Het gesprek daarover zal op een andere plek worden gevoerd. De Minister heeft daarbij toegezegd dat een eventuele toekomstige wijziging van de regeling van de onkostenvergoeding netto geen nadeel zal toebrengen aan het inkomen en toekomstige inkomen van (zowel reeds werkzame als nog te werven) rechterlijke ambtenaren. Het vinden van een oplossing zal niet ten laste komen van de rechterlijke ambtenaren en berust bij de Minister.

Over het onderwerp Contingentering hebben partijen geen overeenstemming bereikt. De Contingentering betreft de in 2007 gemaakte afspraak dat er financiële middelen beschikbaar worden gesteld om het aantal senior functies te laten groeien. Voor de ZM is een percentage van 50% afgesproken en voor het OM een percentage van 45%, in beide gevallen onder aftrek van de senior-functies van leidinggevend. Voor de ZM is dit percentage bereikt, voor het OM niet. In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2015-2016 is geconstateerd dat partijen van mening verschilden over de interpretatie van de afspraken uit 2007 ten aanzien van het OM. Omdat partijen thans daar geen gemeenschappelijk beeld op hebben kunnen ontwikkelen, heeft de NVvR het onderwerp van tafel gehaald en is zij voornemens dit verschil van inzicht, op basis van een eenzijdig verzoek, voor te leggen aan de Advies- en Arbitragecommissie.

1. Looptijd

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 april 2022 tot en met 30 juni 2024.

2. Loonafspraken

Met ingang van 1 juli 2022 worden de salarisbedragen met eerst 2,5% plus daarna een bedrag van €75 verhoogd. Deze verhoging komt met terugwerkende kracht bij de salarisbetaling van juni 2023 tot uitbetaling; ook voor rechterlijke ambtenaren die sinds 1 juli 2022 uit dienst zijn getreden.

Met ingang van 1 april 2023 worden de salarisbedragen met 3% verhoogd. Ook deze verhoging komt met de salarisbetaling in juni 2023 beschikbaar; ook voor rechterlijke ambtenaren die sinds 1 april 2023 uit dienst zijn getreden. Met ingang van 1 januari 2024 worden de salarisbedragen nog eens met 1,5% verhoogd.

Rechterlijke ambtenaren die op 1 december 2022 in dienst waren ontvangen bij de salarisbetaling van juni 2023 met terugwerkende kracht een eenmalige uitkering van € 2000,- (bruto).

Rechterlijke ambtenaren die op 1 april 2023 in dienst waren ontvangen bij de salarisbetaling van juni 2023 met terugwerkende kracht een eenmalige uitkering van € 2000,- (bruto). Rechterlijke ambtenaren die op 1 januari 2024 in dienst zijn ontvangen bij de salarisbetaling van januari 2024 een eenmalige uitkering van € 900,- (bruto).

Deze bedragen gelden bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Voor rechterlijke ambtenaren die op 1 december 2022, 1 april 2023 en 1 januari 2024 een andere arbeidsduur hadden of hebben geldt dit bedrag naar rato. Omstandigheden waarbij sprake is van gedeeltelijke doorbetaling van het salaris hebben geen invloed op de hoogte van de eenmalige uitkeringen. Rechterlijke ambtenaren die in de maand december 2022 en/of april 2023 en/of januari 2024 geen salaris ontvingen of ontvangen, ontvangen de eenmalige uitkeringen alleen als dit vanwege een periode van maximaal zes weken verlof op grond van het Brra of op grond van de Wet arbeid en zorg was/is.

De loonafspraken zijn pensioengevend en werken door naar de reeds ingegane uitkeringen. De salaristabellen per 1 juli 2022, 1 april 2023 en 1 januari 2024 zijn als bijlage 1 bij dit document gevoegd.

De hiervoor genoemde eenmalige bedragen zijn een blijk van waardering van de zijde van de Minister voor de inzet van rechterlijke ambtenaren, dit in het bijzonder in het licht van de ervaren werkdruk. Partijen hebben geen overeenstemming weten te bereiken over een structurele regeling, in de vorm van tijd of geld, voor compensatie van overwerk waarmee rechterlijke ambtenaren te maken hebben.

3. Veiligheid

De afgelopen periode is steeds zichtbaarder geworden welke ondermijnende impact de georganiseerde criminaliteit heeft op ons land en onze rechtsstaat. De dreiging neemt toe en steeds meer medewerkers van ZM en OM hebben hiermee mee te maken. Partijen zijn van oordeel dat veiligheid voor rechterlijke ambtenaren een essentiële randvoorwaarde is om het werk te kunnen doen en namens de Minister is benadrukt dat het belang hiervan ook reeds in de begroting tot uiting komt. De partijen hebben een werkgroep in het leven geroepen om de veiligheidsproblematiek, ook in verhouding tot hetgeen al op dit punt aan beleid wordt ontwikkeld, in kaart te brengen. Ook een inconveniententoeslag voor diegenen die binnen het stelsel van beveiligen en bewaken met ernstige beperkingen van hun bewegingsvrijheid (en die van haar of zijn gezin) hebben te maken, is thans in de werkgroep aan de orde.

4. Werkdruk

De Minister, de Raad voor de rechtspraak, het College van Procureurs-Generaal en de NVvR zijn het er over eens dat de werkdruk die de collega's binnen ZM en OM ervaren structureel te hoog is. Dat uit zich onder andere in een gemiddeld genomen hoog aantal overuren per week. Deze situatie heeft, zeker op termijn, negatieve gevolgen voor de kwaliteit van het werk van rechterlijke ambtenaren en voor hun gezondheid. De uiteindelijke oplossing is gelegen in de uitbreiding van de formatie van rechterlijke ambtenaren en daarom zijn door de Minister extra middelen daarvoor ter beschikking gesteld. Maar het zal naar schatting nog wel enige jaren duren voordat een substantiële en structurele uitbreiding van de formatie is gerealiseerd.

Om oplossingen voor de werkdruk, ook voor de kortere termijn, in kaart te brengen, wijzen de Minister en de NVvR gezamenlijk een onafhankelijke verkenner aan. De opdracht voor de verkenner is om, binnen uiterlijk 6 maanden na ondertekening van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst, aanbevelingen te doen voor oplossingen voor de werkdruk. Wanneer blijkt dat de verkenner meer tijd nodig heeft dan treden partijen daarover met elkaar in overleg.

Dat de werkdruk te hoog is, is uitgangspunt en geen punt van onderzoek.

Bij het gesprek over het vinden van oplossingen worden de Raad voor de rechtspraak en het College van Procureurs-Generaal betrokken.

De onderwerpen die onder meer aan de orde kunnen komen zijn:

- een eventuele aanpassing op het opleidingsstelsel;
- de positie van ZM en OM op de arbeidsmarkt en in samenhang daarmee het herijken van het functie- en beloningsstelsel (à la het Hay rapport Rechtvaardige beloning d.d. 23 januari 2009);
- een hogere vergoeding van plaatsvervangers (rechters, officieren, raadsheren, AG's, etc);
- de door de NVvR, in afwachting van het bereiken van structurele oplossingen, voorgestelde compensatie (in tijd of in geld) van rechterlijke ambtenaren die de komende jaren nog met te veel overwerk te maken hebben.

De Minister en de NVvR zien erop toe dat aan de aanbevelingen die de verkenner doet serieus en in redelijkheid door de betrokken partijen (NVvR, ministerie, OM en ZM) gewogen worden. Mogelijke financiële consequenties van aanbevelingen zijn geen reden om op voorhand die aanbevelingen niet over te nemen maar zullen worden betrokken bij de benodigde besluitvorming.

5. IKB

Partijen hebben de wens om de Ikap-regeling te vervangen door het Individueel Keuzebudget, zoals dat in sector Rijk invulling heeft gekregen.

Partijen hebben in het arbeidsvoorwaardenakkoord RM 2018 – 2020 de afspraak gemaakt om de PAS-regeling op termijn te beëindigen en daarvoor in de plaats een verlofspaarregeling tot stand te brengen die, anders dan de PAS, niet is gebonden aan leeftijdsriteria. Daarbij is de optie open gehouden dat ook andere verlofuren, zoals de seniorenuren, aan deze regeling worden toegevoegd.

Partijen komen overeen om op beide onderwerpen aan te sluiten bij het IKB zoals dat in de sector Rijk vorm heeft gekregen. De beoogde datum van invoering is 1 januari 2024. De in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2018 – 2020 gemaakte afspraken over de PAS-regeling en verlofspaarregeling komen daarmee te vervallen.

Het IKB bestaat uit geld (IKB Budget) en tijd (IKB-uren). Ook is er ruimte om IKB-uren op te sparen (IKB-spaarverlof). De hoofdlijnen van de regeling zijn de volgende.

5.1 IKB budget

Het IKB-budget geeft rechterlijke ambtenaren de mogelijkheid om een deel van hun inkomen niet in geld te laten uitbetalen maar te besteden aan IKB-doelen of er verlofuren voor te kopen die als vakantie-uren kunnen worden opgenomen of in de spaarverlofregeling kunnen worden gestort. Het IKB-budget wordt maandelijks beschikbaar gesteld, maar de maand van uitbetalen of het anderszins aanwenden ervan kan men zelf kiezen. In het geval geen keuze wordt gemaakt of voor zover het budget niet wordt opgemaakt, wordt het (resterende) budget in geld aan het einde van het kalenderjaar automatisch uitbetaald.

Het IKB-budget wordt opgebouwd uit de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering, tezamen 16,3% van het maandsalaris.

De IKB-bestedingsdoelen zijn dezelfde als genoemd in artikel 1d, tweede lid, van de Ikap-regeling Rechterlijke Macht zoals dat luidt op 31 december 2023, met inachtneming van de relevante wijzigingen zoals die in deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst ten aanzien van het hybride werken en het woon-werkverkeer zijn overeengekomen (zie hieronder) en met inachtneming van de wijziging van het doel 'openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt' in 'opwaarderen mobiliteitskaart'.

Het IKB-budget kan ook worden gebruikt om extra IKB-uren te kopen. Er kunnen maximaal 187 extra IKB-uren worden gekocht. De prijs van een IKB-uur is gelijk aan het maandinkomen per uur

van betrokkene. Hierbij geldt de waarde op het moment van aankoop. De extra gekochte IKB-uren kunnen niet meer worden terugverkocht.

De Ikap-regeling Rechterlijke Macht wordt ingetrokken. In het geval dat de rechterlijk ambtenaar eerder een Ikap-doel heeft gekozen waarvan de termijn waarna opnieuw voor dit doel kan worden gekozen nog niet is verlopen (aanschaf fiets voor woon-werkverkeer, inrichting thuiswerkplek) dan wordt de resterende termijn in IKB overgenomen.

De mogelijkheid in de Ikap-regeling (artikel 1b) om een aanvraag in te dienen om in een bepaalde periode meer uren te werken dan de voor betrokkene geldende arbeidsduur (maximaal 200 uur per kalenderjaar) is geen onderdeel van de IKB-regeling maar komt als afzonderlijke regeling terug in de rechtspositie.

De mogelijkheid in de Ikap-regeling (artikel 1c) om in een bepaalde periode minder uren te werken dan de voor betrokkene geldende arbeidsduur (maximaal 80 uur per kalenderjaar) keert niet terug in de IKB-budgetregeling. In plaats daarvan wordt binnen de IKB-spaarverlofregeling bovengenoemde mogelijkheid geboden om jaarlijks maximaal 187 spaarverlofuren bij te kopen.

5.2 IKB-uren en spaarverlof

Vanaf 1 januari 2024 krijgen rechterlijke ambtenaren ongeacht hun leeftijd jaarlijks 64 IKB-uren bij een volledige aanstelling van gemiddeld 36 uur per week. De bovenwettelijke vakantie-uren en de seniorenuren genoemd in Brra artikel 33b zijn in dit aantal geïntegreerd en vervallen als afzonderlijke verlofaanspraken. De PAS-regeling komt te vervallen.

De opbouw vindt plaats naar rato van de omvang van de aanstelling en naar rato wanneer er niet gedurende het gehele kalenderjaar sprake is van een aanstelling.

De IKB-spaarverlofregeling geeft rechterlijke ambtenaren de mogelijkheid over een langere periode verlof op te sparen zonder dat dit komt te vervallen. Dit verlof kan naar behoefte ingezet worden voor minder werken, een lange verlofperiode of eerder stoppen met werken, al dan niet te combineren met deeltijdpensioen.

Het verlofsaldo mag maximaal 3600 uur bedragen. Wanneer aan het einde van een jaar het verlofsaldo hoger is dan wordt het meerdere uitbetaald. De daarbij gehanteerde waarde van een IKB-spaarverlofuur is gelijk aan het maandinkomen per uur van betrokkene op dat moment.

De IKB-uren kunnen, binnen de afgesproken (fiscale) grenzen, worden opgenomen in de spaarverlofregeling. Bij opname van het IKB-spaarverlof krijgt men tijdens het verlof per uur de waarde van een IKB-spaarverlofuur uitbetaald. De daarbij gehanteerde waarde van een IKB-spaarverlofuur is gelijk aan het maandinkomen per uur van betrokkene op dat moment.

Wanneer de rechterlijk ambtenaar zes weken of langer met verlof wil gaan dient dit minimaal zes maanden van tevoren aan de leidinggevende te worden gemeld. Als dit op een later moment wordt gemeld, kan de leidinggevende opdragen het opnemen van het verlof uit te stellen als daarmee wordt voorkomen dat de bedrijfsvoering ernstig wordt verstoord.

Partijen vinden het van belang dat de rechterlijke ambtenaren voldoende uren opnemen of sparen zodat ze aan de benodigde rust toekomen om werk en privé te combineren. Partijen komen daarom overeen dat jaarlijks maximaal 32 IKB-uren kunnen worden verkocht.

Daarnaast vinden partijen het van belang dat rechterlijke ambtenaren op latere leeftijd ook daadwerkelijk hun gespaarde verlof kunnen opnemen. Rechterlijke ambtenaren krijgen daarom het recht om vanaf de leeftijd van 58 jaar en voor zover het saldo daarin voorziet uit het gespaarde verlof minimaal één dag per week verlof op te nemen.

5.3 Overgangsrecht PAS – IKB Verlofsparen

Rechterlijke ambtenaren die op de invoeringsdatum van de IKB-spaarverlofregeling al gebruik maken van de PAS-regeling kunnen dat blijven doen. De bovenwettelijke vakantie-uren waar zij op grond van Brra artikel 8d in combinatie met Brra artikel 33b zevende lid aanspraak op hebben worden omgevormd tot IKB-uren. Bij gebruik van de zogenoemde kleine PAS zijn dit maximaal

19,2 uren per jaar en bij gebruik van de zogenoemde grote PAS zijn dit maximaal 14,4 uren per jaar. Aan de overige voorwaarden voor deelname aan de PAS verandert niets.

Rechterlijke ambtenaren die op de invoeringsdatum van de IKB-regeling al gebruik maken van de PAS en gebruik willen maken van de IKB-regeling dienen hun deelname aan de PAS vóór de ingangsdatum van de IKB-regeling te beëindigen. Indien zij kiezen voor de nieuwe regeling ontvangen zij jaarlijks boven op de 64 IKB-uren, 70 IKB-uren extra.

Partijen realiseren zich dat huidige oudere rechterlijke ambtenaren niet meer de mogelijkheid hebben om gedurende een lange periode extra uren te sparen. Zij komen daarom overgangsrecht overeen waarbij groepen oudere rechterlijke ambtenaren die voor 1 september 2023 in dienst zijn extra rechten krijgen of afhankelijk van hun leeftijd kunnen kiezen tussen de nieuwe regeling plus de extra rechten en behoud van de huidige PAS-regeling of de PAS-afbouwregeling.

a. Rechterlijke ambtenaren die op 31 december 2023 57 jaar of ouder zijn en op die datum (nog) geen gebruik maken van de PAS-regeling

Voor hen geldt het volgende:

- Voor 1 januari 2024 geven zij aan of ze in de toekomst kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten of dat zij van de huidige PAS-regeling gebruik willen kunnen blijven maken. Voor degenen die geen keuze maken geldt de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten.
- Indien zij kiezen voor de nieuwe regeling ontvangen zij jaarlijks boven op de 64 IKB-uren, 70 IKB-uren extra. Jaarlijks ontvangen zij dus 134 IKB-uren die zij kunnen opnemen of sparen in het IKB-spaarverlof.
- Als zij ervoor kiezen om gebruik te kunnen blijven maken van de huidige PAS-regeling, ontvangen zij zolang ze geen gebruik maken van de PAS:

bij 57/59 jaar: 43,2 IKB-uren.

bij 60/64 jaar: 50,4 IKB-uren.

bij 65 jaar/AOW-gerechtigde leeftijd: 57,6 IKB-uren.

Nadat de kleine PAS is ingegaan wijzigt dit in 19,2 IKB-uren en nadat de grote PAS is ingegaan wijzigt dit in 14,4 IKB-uren.

b. Werknemers die op 31 december 2023 50 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 57 jaar

Voor hen geldt het volgende:

- Voor 1 januari 2024 geven zij aan of ze in de toekomst kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten of dat zij van de huidige PAS-regeling gebruik willen kunnen blijven maken. Voor degenen die geen keuze maken geldt de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten.
- Als zij kiezen voor de nieuwe regeling ontvangen zij jaarlijks boven op de 64 IKB-uren, 50 IKB-uren extra. Jaarlijks ontvangen zij dus 114 IKB-uren die zij kunnen opnemen of sparen in het IKB-spaarverlof.
- Als zij ervoor kiezen om gebruik te kunnen blijven maken van de huidige PAS-regeling, ontvangen zij zolang ze geen gebruik maken van de PAS:

bij 50/54 jaar: 36 IKB-uren.

bij 55/59 jaar: 43,2 IKB-uren.

bij 60/64 jaar: 50,4 IKB-uren.

bij 65 jaar/AOW-gerechtigde leeftijd: 57,6 IKB-uren.

Nadat de kleine PAS is ingegaan wijzigt dit in 19,2 IKB-uren en nadat de grote PAS is ingegaan wijzigt dit in 14,4 IKB-uren.

c. *Rechterlijke ambtenaren die op 31 december 2023 45 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 50 jaar*

Voor hen geldt het volgende:

- Voor 1 januari 2024 geven zij aan of ze in de toekomst kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten of dat zij gebruik willen maken van de PAS-afbouwregeling zoals weergegeven in onderstaande tabel. Voor degenen die geen keuze maken geldt de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten.
- Indien zij kiezen voor de nieuwe regeling ontvangen zij jaarlijks boven op de 64 IKB-uren, 30 IKB-uren extra. Jaarlijks ontvangen zij dus 94 IKB-uren die zij kunnen opnemen of sparen in het IKB-spaarverlof.
- Als zij ervoor kiezen om gebruik te kunnen blijven maken van de huidige PAS-regeling, ontvangen zij zolang ze geen gebruik maken van de PAS:

bij 45/49 jaar: 28,8 IKB-uren.

bij 50/54 jaar: 36 IKB-uren.

bij 55/59 jaar: 43,2 IKB-uren.

bij 60/64 jaar: 50,4 IKB-uren.

bij 65 jaar/AOW-gerechtigde leeftijd: 57,6 IKB-uren.

Nadat de kleine PAS is ingegaan wijzigt dit in 19,2 IKB-uren en nadat de grote PAS is ingegaan wijzigt dit in 14,4 IKB-uren.

De PAS-afbouwregeling

Leeftijd op 31 december 2023	Geboorteaar	Vermindering werktijd	Vermindering salaris	Wettelijke vakantie-uren	IKB-uren (de oude bovenwet. vakantie-uren)
kleine PAS (100%)	-	11,1%	5%	128	19,2
49 jaar (90%)	1974	10,0%	4,5%	129,6	19,4
48 jaar (80%)	1975	8,9%	4,0%	131,2	19,7
47 jaar (70%)	1976	7,8%	3,5%	132,8	19,9
46 jaar (60%)	1977	6,7%	3,0%	134,4	20,2
45 jaar (50%)	1978	5,6%	2,5%	136	20,4

Leeftijd op 31 december 2023	Geboorteaar	Vermindering werktijd	Vermindering salaris	Wettelijke vakantie-uren	IKB-uren (de oude bovenwet. vakantie-uren)
Grote PAS (100%)	-	33,3%	10,0%	96,0	14,4
49 jaar (90%)	1974	30,0%	9,0%	100,8	15,1
48 jaar (80%)	1975	26,6%	8,0%	105,6	15,8
47 jaar (70%)	1976	23,3%	7,0%	110,4	16,6
46 jaar (60%)	1977	20,0%	6,0%	115,2	17,3
45 jaar (50%)	1978	16,7%	5,0%	120,0	18,0

d. Rechterlijke ambtenaren die op 31 december 2023 40 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 45 jaar.

Voor hen geldt dat zij jaarlijks 15 IKB-uren extra ontvangen. Zij ontvangen dus jaarlijks 79 IKB-uren.

Rechterlijke ambtenaren die onder het overgangsrecht vallen en kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten kunnen jaarlijks maximaal 32 IKB-uren plus hun leeftijdsafhankelijke extra IKB-uren verkopen.

Rechterlijke ambtenaren die onder het overgangsrecht vallen en kiezen voor de PAS-regeling of de PAS-afbouwregeling kunnen jaarlijks zodra zij gebruik maken van de kleine PAS maximaal 19,2 IKB-uren verkopen en zodra zij gebruik maken van de grote PAS maximaal 14,4 IKB-uren verkopen.

6. Termijn aanvragen verlof

Tijdens het overleg is aan de orde gekomen dat rechterlijke ambtenaren soms lang van tevoren hun verlof wensen moeten aangeven. Daarnaast zijn er verschillen per gerecht en parket. Een lange termijn voor verlofaanvragen veroorzaakt extra druk boven de al bestaande werkdruk in de gerechten en de parketten. Partijen hebben dit besproken en erkennen het belang van rechterlijke ambtenaren om op een redelijke termijn hun verlof in te kunnen plannen, waarbij een termijn van maximaal 4 maanden als richtsnoer redelijk wordt geacht. Anderzijds staat het inplannen van verlof niet op zichzelf. Zowel binnen de Rechtspraak als binnen het OM lopen er trajecten om het rooster- en planproces verder te professionaliseren. Daarbij worden de belangen van de medewerker en ook die van de organisatie en de rechtzoekende bij de belangenafweging betrokken. Partijen roepen ertoe op dat daarbij het belang van deze termijn van maximaal 4 maanden daadwerkelijk in aanmerking wordt genomen. Minister en NVvR stellen zich voor dat de resultaten periodiek worden besproken in de bestuurlijke overleggen tussen de NVvR en de Raad voor de rechtspraak en het College van Procureurs-Generaal.

7. Compensatie piketuren buiten de gebruikelijke werktijd

Partijen hebben eerder de afspraak gemaakt dat rechterlijke ambtenaren die met piketuren worden belast in aanmerking komen voor een zogenaamde pikettoelage. Daarnaast is voor

piketuren buiten de gebruikelijke werktijden het volgende afgesproken (Arbeidsvoorwaardenakkoord RM 2021 – 2022): "Wanneer een rechterlijk ambtenaar is belast met 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."

Mede door de werkdruk lukt het vaak niet deze afspraak in de praktijk uit te voeren. Partijen zijn daarom voor dit moment en vooruitlopend op de doorontwikkeling van het rooster- en planproces aanvullend het volgende overeengekomen. In geval sprake is geweest van gewerkte uren uitgevoerd tijdens piketuren buiten de gebruikelijke werktijd zal compensatie in tijd daarvan bij voorkeur plaatsvinden in de week daaropvolgend. In geval dat niet mogelijk is, heeft de rechterlijk ambtenaar recht op compensatieverlof ter grootte van de gemaakte piketuren (buiten werktijd), welk compensatieverlof vervalt uiterlijk na een jaar nadat het recht hierop is ontstaan. Deze uren zijn niet verkoopbaar.

8. Hybride werken

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt ten aanzien van het faciliteren van het werken. (onder voorbehoud van uitvoerbaarheid door P-Direkt: deze aanspraken gelden vanaf 1 januari 2023).

Verduurzaming woning

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2021 – 2022 is overeengekomen dat rechterlijke ambtenaren voor de inrichting van hun thuiswerkplek één keer per vijf jaar een werkgeversbijdrage, aangevuld met de fiscaal voordelige aanwending van het Ikap-budget, kunnen besteden. Partijen komen overeen dat beide bedragen ook besteed mogen worden aan verduurzaming van hun woning. Dit kan zowel een huur- als een koopwoning zijn. Daarbij geldt niet de voorwaarde dat de rechterlijk ambtenaar (deels) thuis werkt. Onder verduurzaming van de woning wordt verstaan: maatregelen die bijdragen aan energiebesparing (bijvoorbeeld isolatie), het verminderen van het verbruik van fossiele brandstoffen (bijvoorbeeld een warmtepomp) en het opwekken van hernieuwbare energie (bijvoorbeeld zonnepanelen).

Met ingang van 1 januari 2023 worden voorts de volgende twee onderdelen toegevoegd aan de bestedingsmogelijkheid van de werkgeversbijdrage en de fiscaal voordelige aanwending van het Ikap-budget (tot overgang naar IKB budget) voor de inrichting van de thuiswerkplek:

- de kosten van een aanschaf van een bureau die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag daarvoor in het kader van de arbovoorzieningen voor de thuiswerkplek;
- de kosten van de aanschaf van kleine ICT-middelen die de werkgever in het kader van de arbovoorzieningen voor de thuiswerkplek niet (volledig) vergoedt, zoals verbetering van de Wifi en router inclusief aansluitkosten en een printer.

De voorwaarden en bijzonderheden die aan dit Ikap-doel zijn gekoppeld wijzigen hierdoor niet.

9. Woon-werkverkeer

Aanpassing bijdrage en Ikap-doel fiets

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rechterlijke Macht 2020 is opgenomen dat één keer per drie jaar een fiets voor woon-werkverkeer kan worden aangeschaft met de bijdrage van de werkgever aangevuld met de fiscaal voordelige aanwending van het Ikap-budget. Voor een fiets is een aanschaf elke drie jaar niet nodig omdat deze langer meegaat. De batterij van een elektrische fiets kan na een jaar of drie wel aan vervanging toe zijn.

Partijen komen overeen om de termijn voor de aanschaf van een nieuwe fiets te verhogen van drie naar vijf jaar en daarnaast de mogelijkheid aan de fiscaal vriendelijke Ikap-doelen toe te voegen om eens per drie jaar een nieuwe batterij voor een elektrische fiets aan te schaffen. Het Ikap-doel batterij elektrische fiets is maximaal €500.

Gebruik OV-fiets in aanvulling op ander OV vervoersmiddel

Partijen hebben er kennis van genomen dat in het nieuwe contract voor de mobility card de lokale werkgevers (in het geval van de rechtspraak: de gerechtsbesturen) zelf kunnen bepalen welke

opties zij willen lichten en dat het gebruik van de OV-fiets van het station naar de werkplek er daar een van is. De NVvR en de Minister brengen deze optie graag onder de aandacht van de lokale werkgevers.

Hybride werken en woon-werkverkeer

Het recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer wordt uitgebreid voor reizen van het eigen woonadres naar een ander rijksgebouw dan de gebruikelijke werklocatie van de rechterlijk ambtenaar.

10. Betaald ouderschapsverlof

Partijen hebben op 27 juni 2022 al een afspraak gemaakt over een nieuwe regeling betaald ouderschapsverlof. Dit vanwege de omstandigheid dat per 2 augustus 2022 de Wet betaald ouderschapsverlof werd ingevoerd en dat deze wetgeving vanwege de uitvoerbaarheid noopte tot gelijktijdige aanpassing van de regeling voor betaald ouderschapsverlof zoals deze in het Brra is opgenomen. Deze afspraak is bij circulaire d.d. 13 juli 2022, kenmerk 4101982, van een tijdelijke grondslag voorzien en wordt bij gelegenheid van dit arbeidsvoorwaardenakkoord geformaliseerd. Samengevat is het volgende afgesproken:

- de nieuwe regeling gaat in op 2 augustus 2022, ook voor rechterlijke ambtenaren waarvan het betaald ouderschapsverlof voor een kind al eerder is ingegaan;
- de duur van de loondoorbetaling blijft 13 van de 26 weken ouderschapsverlof;
- aanvulling tot 100% loondoorbetaling tijdens opname van de negen weken wettelijk betaald ouderschapsverlof;
- 75% loondoorbetaling tijdens de periode waarvoor geen recht is op wettelijk betaald ouderschapsverlof (afhankelijk van de keuze van de werknemer en leeftijd van het kind betreft dit een periode van 4 tot 13 weken).

11. Loondoorbetaling vakantiedagen langdurig zieken

Uit een uitspraak van het Hof van Justitie van de EU over de hoogte van het loon tijdens vakantieverlof voor werknemers in hun tweede ziektejaar volgt dat dit 100% moet zijn in plaats van 70%. Dit wordt door P-Direkt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 hersteld. Partijen spreken af het Brra op dit punt te verduidelijken en zullen nog spreken over de mate van terugwerkende kracht voor 1 januari 2021 en de uitvoerbaarheid daarvan.

12. Overig

Partijen hebben geconstateerd dat de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022 in werking is getreden. Partijen spreken af dat zij gezamenlijk in kaart brengen of deze EU-richtlijn en de wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden nopen tot wijzigingen in de rechtspositie van de rechterlijke ambtenaren.

De minister voor Rechtsbescherming



F.M. Weerwind

De Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak



voorzitter
M.A. Fierstra



bestuurslid
W.P. van der Haak