

Manifest Gelijke Beloning van Rechters – mei 2024

Op dit moment wordt op diverse niveaus gesproken over een nieuwe inschalingsmethodiek van rechters in opleiding. Met dit manifest vragen wij aandacht voor een aantal aspecten die in onze optiek onontbeerlijk zijn voor een toekomstbestendig alternatief voor het huidige beleid. Wij roepen de NVvR¹ op zich sterk te maken voor deze eisen.

Dit onderwerp gaat verder dan de inschaling van rechters in opleiding alleen; het gaat ook over de inschaling van *rechters*, aangezien het rechtersalaris direct is gebaseerd op het salaris van rechters in opleiding. Sinds 2018 heeft een groep rechters voortdurend en indringend aan de bel getrokken over de ongelijke beloning van rechters als gevolg van de inschaling op grond van laatstverdiend loon. Gerechtsbesturen hebben tot nu toe niet erkend verantwoordelijk en aanspreekbaar te zijn voor dit onderwerp. Tot de dag van vandaag is laatstverdiend loon het inschalingscriterium én worden rechters in opleiding gedwongen hun oude loonstrook in te leveren. Dit moet veranderen.

Wij willen:

1. dat per direct niet meer wordt ingeschaald op grond van laatstverdiend loon

Inschaling op grond van laatstverdiend loon werkt verboden ongelijke beloning en indirecte discriminatie in de hand.² Dit is ook bewezen voor de rechtspraak. Ongelijke beloning is onder meer verboden op grond van de Algemene wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

2. een eerlijke en transparante inschalingsmethodiek

De inschalingsmethodiek op basis van laatstverdiend loon is neergelegd in het document 'Werving rechters en raadsheren; mogelijkheden en begrenzungen'. Dit is in strijd met de Grondwet³ en Europees recht, dat eist dat de inschalingsmethodiek van rechters bij wet wordt vastgelegd⁴. Deze eis vormt een belangrijke waarborg voor de onafhankelijkheid van ons als derde staatsmacht⁵, het fundament van de Europese Unie. Rechterlijke onafhankelijkheid eist een eerlijke, transparante beloning op basis van vooraf bij wet geregelde criteria, zoals dit ook geldt voor bijvoorbeeld Tweede Kamerleden en rechters bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Op dit moment wordt gehandeld in strijd met deze regels. Snelle actie is dus vereist.

3. een objectieve inschalingsmethodiek

Het salaris van rechters is geregeld in de Grondwet, de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren en het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra). Voor de maatschappij moet helder zijn wat een rechter verdient. Rechters die dezelfde werkzaamheden uitvoeren en gelijke verantwoordelijkheden hebben, moeten gelijk worden beloond⁶. Daarbij past dan ook niet dat gerechtsbesturen mogen afwijken, zoals nu gebeurt op grond van laatstverdiend loon.

Ook inschaling op grond van werkervaring is onvoldoende objectiveerbaar. Bijvoorbeeld de vraag wat relevante werkervaring is, zal leiden tot willekeur in inschaling. Werkervaring zegt bovendien niets over de uitvoering van taken en werkzaamheden van een rechter⁷ en is daarmee ongeschikt als inschalingscriterium. Alle rechters moeten na hun benoeming in dezelfde schaal en trede worden

¹ Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak.

² Volgens het College voor de Rechten van de Mens (bijvoorbeeld CRM, 15 augustus 2022, 2022-91 (Wehkamp)) en de Commissie Gelijke Behandeling (bijvoorbeeld CGB, 20 juli 2009, 2009-67).

³ Artikel 117 van de Grondwet.

⁴ Recommendation CM/Rec(2010)12 (p. 13), Venice Commission CDL-PI(2023)019 (p. 66).

⁵ Als beschermd door de artikelen 2 en 19 van het Verdrag betreffende de Europese Unie, artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 6 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

⁶ Venice Commission CDL-PI(2023)019 (p. 67).

⁷ Vgl. Code zaakstoedeling: "4. De zaken worden in beginsel op aselechte wijze aan de rechters toegedeeld".

geplaatst. Hogere inschaling moet alleen mogelijk zijn voor rechterlijke werkzaamheden waarbij wordt voldaan aan het vooraf landelijk vastgestelde functieprofiel voor senior rechter, nadat de rechter is benoemd en aan het werk is. De Selectie adviescommissie senior rechters (SAC senior) moet bindend advies geven aan het bestuur over de benoeming van senior rechters.

4. dat geen uitzonderingen meer worden gemaakt

Er kan geen ruimte zijn voor individuele weging, 'maatwerk' of criteria die per rechtbank anders worden ingevuld. Bovendien moet de inschalingsmethodiek ook daadwerkelijk voor iedereen gehanteerd worden; dus zonder uitzonderingen in individuele gevallen of voor bijvoorbeeld een categorie 'superspecialisten' of rechter-plaatsvervangers 'met een aanwijzing'. Wij willen een helder, transparant systeem waarbij elke inschaling in de praktijk overeenkomt met de wettelijke regelgeving.

5. dat arbeidsmarktproblemen worden aangepakt via het verhogen van alle lonen

Het is niet te rechtvaardigen dat een deel van de rechters hun hele carrière substantieel minder wordt betaald terwijl zij hetzelfde werk doen. Wij hebben collega's nodig met verschillende achtergronden die geschikt zijn voor het werk van rechter. Als het huidige salarisniveau te laag is om juristen met een specifieke achtergrond aan te trekken, mag dit geen reden zijn om alleen deze groep hoger in te schalen, maar moet dit reden zijn om het loon van alle rechters te verhogen.

6. dat de groep reeds ingeschaalden met terugwerkende kracht een eerlijke beloning krijgt

De reeds ingeschaalde rechters moet zo spoedig mogelijk een financiële oplossing worden geboden die recht doet aan hun schade als gevolg van ongelijke beloning. Zij mogen geen nadeel ondervinden van onrechtmatig beleid en het jarenlange stilzitten om dit te veranderen.

7. dat gesprekken over nieuwe criteria worden gestaakt

De huidige gesprekken binnen het SORM⁸ over nieuw te formuleren criteria moeten worden beëindigd. Deze (vastgelopen) onderhandelingen kunnen slechts uitmonden in een vaag compromis over de manier waarop rechters ingeschaald zullen worden. Dit is onvoldoende objectiveerbaar en niet bij wet vastgelegd, en daarmee in strijd met de Grondwet en het Europees recht. Bovendien is het, gelet op de rechterlijke onafhankelijkheid, onwenselijk dat de minister aan tafel zit.

Dit manifest is dan ook tevens een oproep aan de NVvR om er bij de gerechtsbesturen op aan te dringen om per direct iedere beginnende rechter gelijk in te schalen. Hiervoor is geen wetswijziging nodig, enkel een toezegging van de gerechtsbesturen.

Namens 138 (senior)rechters, (senior)raadsheren en rechters in opleiding van verschillende gerechten⁹ (namen voor de NVvR opvraagbaar)

⁸ Sectoroverleg Rechterlijke Macht: een periodiek overleg tussen de NVvR en de minister voor Rechtsbescherming, bijgestaan door de Raad voor de rechtspraak en het College van procureurs-generaal.

⁹ 103 werkzaam bij de rechtbank Amsterdam (34 senior rechters, 58 rechters, 11 rio's)
17 werkzaam bij de rechtbank Noord-Nederland (4 senior rechters, 7 rechters, 6 rio's)
5 werkzaam bij de rechtbank Noord-Holland (5 rechters)
2 werkzaam bij het gerechtshof Amsterdam (2 raadsheren)
2 werkzaam bij de rechtbank Gelderland (1 senior rechter, 1 rio)
2 werkzaam bij de rechtbank Rotterdam (2 rechters)
2 werkzaam bij het gerechtshof Den Haag (1 raadsheer, 1 senior raadsheer)
1 werkzaam bij de rechtbank Overijssel (1 rechter)
1 werkzaam bij de rechtbank Zeeland-West Brabant (1 rechter)
1 werkzaam bij de rechtbank Midden-Nederland (1 rio)
1 werkzaam bij het gerechtshof Den Bosch (1 raadsheer)
1 werkzaam bij het Gemeenschappelijk Hof van Justitie (1 rechter)