

Onderhandelaarsakkoord cao RM 2021-2022

9 februari 2022

Preambule

De coronapandemie en de daarop door de overheid getroffen maatregelen hebben de samenleving en daarbij ook de rechterlijke organisatie de afgelopen periode voor grote uitdagingen gesteld en hebben een beroep gedaan op de flexibiliteit van velen. De oproep om zoveel mogelijk thuis te werken en de reisbewegingen te beperken heeft daarbij een grote rol gespeeld. Dit vereiste niet alleen aanpassingen in de wijze waarop het werk op de gerechten en parketten georganiseerd werd, maar gaf ook een impuls aan het denken over het plaats- en tijdonafhankelijk werken, het zogenoemde hybride werken. Deze ontwikkelingen werken door in de vorming van de arbeidsvoorwaarden. Partijen hebben in dit akkoord een aantal concrete voorzieningen getroffen om het hybride werken te faciliteren.

Partijen hebben tevens uitgebreid gesproken over het onderwerp veiligheid. De afgelopen periode is steeds zichtbaarder geworden welke ondermijnende impact de georganiseerde criminaliteit heeft op ons land en onze rechtsstaat. Het staat buiten kijf dat medewerkers van de Rechtspraak en het OM hun werk in veiligheid moeten kunnen doen. Het tegengaan van ondermijning en het zorgen voor veiligheid is een absolute prioriteit van het recentelijk aangetreden Kabinet Rutte IV. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is dat de hoeders van de rechtsstaat – waaronder rechters en officieren van justitie – adequate bescherming verdienen. Daartoe zal het Kabinet het stelsel van bewaken en beveiligen verbeteren. Het is daarbij belangrijk om ook al aan de voorkant te blijven kijken naar mogelijke veiligheidsrisico's en deze risico's waar mogelijk te beperken. Partijen hebben afgesproken aan de daartoe geëigende tafels over het thema veiligheid in gesprek te blijven.

1. Looptijd

Partijen komen overeen dat de arbeidsvoorwaardenovereenkomst een looptijd heeft van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022.

2. Loonafspraken

Met ingang van 1 juli 2021 worden de salarisbedragen opgenomen in de Bijlage als bedoeld in artikel 5, eerste lid van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra), met 2,0% verhoogd.

Alle rechterlijke ambtenaren die op 1 december 2021 in dienst waren, ontvangen een eenmalige uitkering van € 360,- (bruto). Deze bedragen gelden bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Voor rechterlijke ambtenaren met een andere arbeidsduur geldt dit bedrag naar rato van de volledige arbeidsduur.

Omstandigheden waarbij sprake is van gedeeltelijke doorbetaling van het maandinkomen hebben geen invloed op de hoogte van de eenmalige uitkering. Rechterlijke ambtenaren die in de maand december 2021 geen maandinkomen ontvingen, ontvangen de eenmalige uitkering alleen als dit vanwege een periode van maximaal zes weken verlof op grond van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren of op grond van de Wet arbeid en zorg is. De loonafspraken zijn pensioengevend en werken door naar de reeds ingegane uitkeringen.

3. Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst ('piket')

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. Naast de nu genoemde categorieën genoemd in artikel 6f van het Brra (rechter-commissarissen en officieren van justitie) komen voortaan alle rechterlijke ambtenaren

die met een piketdienst worden belast die geregeld of vrij geregeld voorkomt, in aanmerking voor de zogenoemde 'pikettoelage'.¹ Het recht op deze toelage bestaat:

- indien het bereikbaarheid en beschikbaarheid voor werkzaamheden betreft op zaterdag, zondag, de feestdagen zoals bedoeld in de Algemene Termijnenwet en/of op maandag tot en met vrijdag op de uren gelegen tussen 18.00 uur en 08.00, en,
- indien de bereikbaarheid en beschikbaarheid voor werkzaamheden wordt ingevuld via een roosterdienst, dan wel anderszins aantoonbaar aan de rechterlijk ambtenaar is opgedragen en deze piketdienst geregeld of vrij geregeld voorkomt.

Wanneer een rechterlijk ambtenaar 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.

4. Eenmalige thuiswerkvergoeding 2021

Rechterlijke ambtenaren die vanwege de coronamaatregelen in 2021 hoofdzakelijk² hebben thuisgewerkt hebben recht op een eenmalige thuiswerkvergoeding.

De thuiswerkvergoeding bedraagt € 430,- netto voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 bij een volledige arbeidsduur. Als de rechterlijk ambtenaar op 1 januari 2021 of op de datum waarop hij na 1 januari 2021 in dienst is gekomen een andere arbeidsduur had, geldt dit bedrag naar rato van die arbeidsduur.

Als de rechterlijk ambtenaar na 1 januari 2021 bij de sector RM in dienst is gekomen of na die datum uit dienst is gegaan, geldt dit bedrag naar rato van het aantal maanden dat de rechterlijk ambtenaar tot 31 december 2021 in dienst was.

Als de rechterlijk ambtenaar vanwege een andere regeling dan bovengenoemde regeling dan wel op basis van individuele afspraken een vergoeding voor thuiswerken in 2021 heeft ontvangen, dan wordt die vergoeding in mindering gebracht op deze thuiswerkvergoeding.

De rechterlijk ambtenaar kan de thuiswerkvergoeding aanvragen bij P-Direkt die de vergoeding eenmalig aan hem uitbetaalt. Dit geldt ook voor rechterlijke ambtenaren die in de tussenliggende periode uit dienst zijn getreden. De functionele autoriteit/leidinggevende controleert achteraf of de rechterlijk ambtenaar recht heeft op de thuiswerkvergoeding. Als de functionele autoriteit/leidinggevende vaststelt dat dit niet het geval is zal het uitbetaalde bedrag worden teruggevorderd.

5. Thuiswerkvergoeding vanaf 2022

Met ingang van 1 januari 2022 geldt een thuiswerkvergoeding voor de dagen dat een rechterlijk ambtenaar volledig thuis werkt. Deze vergoeding bestaat uit een netto vergoeding van € 2,- per thuiswerkdag ongeacht de werkuren van de rechterlijk ambtenaar per dag. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform hetgeen daarover in de cao Rijk is opgenomen. Op dagen dat de rechterlijk ambtenaar deels thuiswerkt en deels werkt op een werklocatie of elders is er geen recht op de thuiswerkvergoeding. De rechterlijk ambtenaar heeft op die dagen enkel recht op de reiskostenvergoeding conform artikel 6d van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren.

Als de rechterlijk ambtenaar vanwege een andere regeling dan bovengenoemde regeling dan wel op basis van individuele afspraken een vergoeding voor thuiswerken ontvangt of heeft ontvangen in 2022, dan wordt die vergoeding in mindering gebracht op deze thuiswerkvergoedingen.

6. Werkdruk

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst Rechterlijke Macht 2018 – 2020 zijn afspraken gemaakt over de aanpak van de werkdruk. Er zijn signalen dat er onverminderd sprake is van (te) hoge

¹ Waaronder in ieder geval asiel/vreemdelingenpiket en familie/jeugd piket.

² Hoofdzakelijk wordt hier gedefinieerd als: meer dan 50%.

werkdruk. Met het oog daarop herbevestigen partijen de afspraak dat bij overwerk van een wezenlijke omvang dat vaker dan incidenteel voorkomt, de medewerker en manager - al dan niet op verzoek van de medewerker - een gesprek voeren, 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.

Gebleken is dat van de mogelijkheid om individueel deel te nemen aan een (preventieve) tweejaarlijkse werkdruk check ruim gebruik wordt gemaakt. Deze check is gericht op alle aspecten die het werk belastend kunnen maken, zoals werkdruk, balans werk-privé en aangrijpende zaken in het werk. Partijen moedigen rechterlijke ambtenaren aan om gebruik te (blijven) maken van deze voorziening. Van de geanonimiseerde en geconsolideerde uitkomsten wordt door de werkgever verslag gedaan en deze uitkomsten worden binnen de organisaties gebruikt om (meerjarig) zicht te krijgen op de effecten van impactvolle situaties en werkdruk en de aanpak daarvan.

Tot slot is afgesproken dat deze uitkomsten en de resultaten van de reguliere tijdsbestedingsonderzoeken bij OM en Rechtspraak in de bestuurlijke overleggen tussen de NVvR en het College van procureurs-generaal en de Raad voor de rechtspraak besproken zullen worden.

7. Veiligheid

Partijen erkennen dat wanneer het werk leidt tot een dreiging die extra maatregelen in het kader van het stelsel beveiligen en bewaken nodig maakt, dit grote gevolgen kan hebben voor (de bewegingsvrijheid van) de rechterlijk ambtenaar en zijn of haar gezin. Partijen bevestigen 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 bevestigen dat kosten van getroffen veiligheidsmaatregelen - die voortvloeien uit de werkgeversverantwoordelijkheid - voor rekening van de werkgever komen.

Partijen erkennen 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 komen overeen 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.

8. ARBO- en thuiswerkvergoedingen

Partijen zijn in het verleden overeengekomen de zogenoemde Arbocatalogus Rijk van overeenkomstige toepassing te verklaren op rechterlijke ambtenaren. In deze catalogus staan onder meer de ergonomische eisen beschreven waaraan een (thuis)werkplek moet voldoen om veilig en gezond te kunnen werken.

Partijen komen overeen om de bepalingen die in de cao Rijk zijn opgenomen ten aanzien van de thuiswerkvergoeding en overige arbo-gerelateerde afspraken en vergoedingen die gelden voor sector Rijk, van overeenkomstige toepassing te verklaren door middel van een schakelbepaling in het Brra. Daarmee werken wijzigingen op deze punten voortaan direct door in de rechtspositie van de rechterlijke ambtenaren.

Hiermee krijgt de sector Rechterlijke Macht eenmaal per vijf kalenderjaren een vergoeding van maximaal € 750 voor de inrichting van de thuiswerkplek. Deze vergoeding is in meerdere delen

aan te vragen. De termijn van vijf kalenderjaren start in het jaar dat deze vergoeding (voor het eerst) wordt ontvangen. Deze regeling kan via de IKAP-regeling Rechterlijke Macht fiscaal vriendelijk worden aangevuld met nog eens € 750.

9. Werkgeversbijdrage vakbond ('vakbondstientje')

Partijen komen overeen dat de NVvR met ingang van 1 januari 2022 jaarlijks een werkgeversbijdrage (het zogenoemde 'vakbondstientje') ontvangt voor de collectieve belangenbehartiging die zij ten behoeve van de rechterlijke ambtenaren, zowel georganiseerd als niet-georganiseerd, verricht. Voor de hoogte van de bijdrage wordt aangesloten bij de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland. Bij het vaststellen van het totaalbedrag wordt uitgegaan van het totaal aantal fte rechterlijke ambtenaren, zowel georganiseerd als ongeorganiseerd, dat op peildatum 1 januari in de sector Rechterlijke Macht werkzaam is. Deze afspraak ziet op de situatie dat de NVvR de enige tot de sectorcommissie Rechterlijke Macht toegelaten belangenvereniging is. Wanneer deze situatie wijzigt zal met de sectorcommissie Rechterlijke Macht overlegd worden over de verdeling van het totaalbedrag over de tot de sectorcommissie toegelaten organisaties.