

Onderhandelingsresultaat sector Rechterlijk Macht 2024-2025

Preambule

Eind september 2024 zijn de onderhandelingen over een nieuwe Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rechterlijke Macht gestart. Deze onderhandelingen vonden door de wisseling van het Kabinet op een later moment plaats dan gewenst en beoogd. In een aantal bijeenkomsten is gesproken over de volgende hoofdthema's: werkdruk, de opvolging van enkele aanbevelingen van de verkenner zoals ingezet in de vorige Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM, veiligheid, een gewijzigde invulling van schaal 9a en de loonontwikkeling.

Voorop staat dat rechters en officieren van justitie, samen met de Rijksambtenaren, het gezicht van onze rechtstaat vormen. De rechterlijk ambtenaren werken onder hoge druk. Dat is een bijzondere rol die erkenning en waardering verdient. Die waardering en erkenning komen naar voren in het geheel van de afspraken zoals vastgelegd in dit Onderhandelingsresultaat.

Gerechts- en parketambtenaren vallen weliswaar buiten het bereik van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst van de sector RM maar zij dragen ook bij aan de rechtstaat. Ook zij verdienen aandacht en waardering voor hun belangrijke rol en op welke wijze zij hieraan bijdragen. Mede hierom¹ volgen de werkgevers nauwlettend de ontwikkelingen in het kader van FUWA-Rijk.

De belangrijke rol van rechters en officieren in de rechtstaat staat onder druk van de dreiging die uitgaat van georganiseerde criminaliteit of andere actoren uit de samenleving. Dit kan stevige stappen vragen op het gebied van veiligheid en beveiliging. Deze stappen geven ook nieuwe uitdagingen voor werkgevers en werknemers. Bijvoorbeeld, het spanningsveld tussen de invulling van het nemen van de werkgeversverantwoordelijkheid – en dus het treffen van maatregelen – voor mensen die met dreigingen te maken hebben en anderzijds de onafhankelijkheid van de instituties van de rechtsstaat. Partijen hebben ook gesproken over de impact die bedreigende situaties kunnen hebben op het mentale welzijn en de impact die ingrijpende maatregelen kunnen hebben op de leden van de Rechterlijke Macht en hun naasten en dit heeft geresulteerd in hetgeen is vastgelegd in dit Onderhandelingsresultaat.

Over het onderwerp contingentering hebben de partijen geen nieuwe afspraken gemaakt, waarmee de eerdere constatering uit de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2022-2024 overeind blijven.

1. Looptijd

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.

2. Loonafspraken

Met ingang van 1 juli 2024 worden de salarisbedragen als bedoeld in bijlage 1 van het Brra verhoogd met 8,5% en vervolgens verhoogd met € 50 (bruto) na indexering per 1 juli 2024.

Daarnaast wordt per 1 januari 2025 het IKB-budget verhoogd tot 16,50% van het salaris en wordt met ingang van 1 januari 2025 het gedeeltelijke vloerbedrag gewijzigd in een maandelijks minimaal IKB-budget van € 440 (bruto) bij een volledige arbeidsduur.

De verkenner werkdruk heeft in aanbeveling 4 het volgende bepaald:

¹ En in lijn met aanbeveling 2 uit het rapport 'Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie. Werken aan echte oplossing'.

Voer een passende vergoeding in van structureel bovenmatig overwerk die aan een tijdslijmiet van twee jaar is gekoppeld. Evalueer of het structurele bovenmatige overwerk in deze periode door de genomen maatregelen zodanig is afgenomen dat niet meer sprake is van structureel bovenmatig overwerk. Verleng de regeling als dat niet zo is.

De NVvR heeft aangevoerd het van groot belang te vinden dat deze aanbeveling, die ziet op compensatie voor structureel bovenmatig overwerk, in tijd of geld wordt uitgevoerd. De Minister heeft aangevoerd dat een compensatie in tijd of geld op structurele basis niet mogelijk is. Daarvoor bestaan binnen de huidige kaders geen mogelijkheden. De Minister heeft met het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de incidentele vergoedingen, een blijk van zijn waardering gegeven voor de extra inspanningen die rechterlijke ambtenaren leveren. Intentie is om de werkdruk verder te verminderen zodat het vraagstuk werkdruk bij een volgende onderhandeling geen thema meer zal zijn. Structureel blijft de inzet er voor te zorgen dat structureel bovenmatig overwerk wordt tegengegaan.

In dat licht komen partijen overeen dat er op de volgende momenten een incidentele vergoeding zal worden uitgekeerd:

- Alle rechterlijk ambtenaren die op 1 januari 2025 rechterlijk ambtenaar waren, ontvangen in februari 2025 een eenmalige uitkering van € 2.350 (bruto).
- Alle rechterlijk ambtenaren die op 1 mei 2025 rechterlijk ambtenaar zijn, ontvangen in mei 2025 een eenmalige uitkering van € 2.600 (bruto).

De eenmalige uitkeringen gelden bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Voor rechterlijk ambtenaren die een andere arbeidsduur hebben gelden de bedragen 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 uitkeringen.

Rechterlijk ambtenaren die respectievelijk in januari en mei 2025 geen salaris ontvangen, ontvangen de eenmalige uitkeringen alleen als dit vanwege een periode van maximaal zes weken verlof op grond van het Besluit rechtspositie rechterlijk ambtenaren of verlof op grond van de Wet arbeid en zorg of verlof dat is afgesproken in dit Onderhandelingsresultaat. De loonafspraken zijn pensioengevend en werken door naar de al ingegane uitkeringen.

De loonafspraken zijn pensioengevend en werken door naar de al ingegane uitkeringen. De salaristabellen zullen als bijlage 1 bij deze overeenkomst worden gevoegd.

3. Veiligheid

De afgelopen jaren heeft de dreiging van ondermijnende criminaliteit zich zichtbaar gemanifesteerd in onze rechtstaat. Dit heeft ook impact op rechterlijk ambtenaren. In de twee vorige arbeidsvoorwaardenovereenkomsten is daarom al stilgestaan bij dit onderwerp. Daarbij is de instelling van een CAO-werkgroep veiligheid afgesproken. In dit verband is een tegemoetkoming voor beperkingen in de persoonlijke levenssfeer als gevolg van maatregelen zoals bedoeld in de *Circulaire met betrekking tot de bewaking en beveiliging van personen, objecten en diensten* die sinds 1 juli 2023 van kracht is. Partijen hebben afgesproken dat deze tegemoetkoming vanaf de start van de looptijd van deze CAO zal worden uitbetaald aan rechterlijk ambtenaren die te maken hebben met maatregelen in het kader van de genoemde Circulaire.

Voor de hoogte van deze tegemoetkoming wordt aangesloten bij het zogenoemde 'weekbedrag' van de jaarlijks geïndexeerde piketvergoeding zoals beschreven in de Regeling pikettoelage rechterlijke

ambtenaren 2020. Het bedrag is forfaitair en niet afhankelijk van de arbeidsduur. Het gaat om de volgende categorieën:

- Categorie 1: er is sprake van opname in het stelsel waarbij de medewerker thuis kan verblijven. De toelage per 1 juli 2024 bedraagt € 351,85 bruto per maand.
- Categorie 2: er is sprake van opname in het stelsel inclusief persoonsbeveiliging waarbij de medewerker thuis kan verblijven. De toelage per 1 juli 2024 bedraagt € 703,70 bruto per maand.
- Categorie 3: er is sprake van opname in het stelsel waarbij de medewerker (gedeeltelijk) niet thuis kan verblijven. De toelage per 1 juli 2024 bedraagt € 1.055,55 bruto per maand.

Het betreft één vast bedrag per maand dat niet afhankelijk is van de wekelijkse arbeidsduur van de rechterlijke ambtenaar.

Partijen benadrukken dat door de werkgroep belangrijke stappen zijn gezet doch dat het onderwerp veiligheid ook de komende jaren naar verwachting op de agenda zal blijven staan. In het SORM kan nader worden gesproken over aanpalende onderwerpen, zoals de reisbewegingen van rechterlijk ambtenaren die binnen het hiervoor genoemde stelsel vallen zoals bedoeld in de Circulaire die sinds 1 juli 2023 geldt. Partijen komen overeen de CAO-werkgroep op te heffen.

4. Werkdruk

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector RM 2022 – 2024 zijn afspraken gemaakt over de aanpak van de werkdruk. Het rapport ‘Verkenning Werkdruk Rechtspraak en Openbaar Ministerie. Werken aan echte oplossingen’ bevat aanbevelingen op diverse vlakken. Hierbij is steeds benadrukt dat de aanbevelingen die de verkenner doet serieus en in redelijkheid door de betrokken partijen (NVvR, ministerie, OM en ZM) gewogen worden. Ook is afgesproken dat mogelijke financiële consequenties van aanbevelingen geen reden zijn om op voorhand aanbevelingen niet over te nemen.

De aanbevelingen zien zowel op arbeidsvoorwaarden als op de inrichting en werkwijze van OM en Rechtspraak. De Rechtspraak en het OM hebben naar aanleiding van deze aanbeveling reeds verschillende acties ingezet. Op basis van de aanbevelingen zijn conform aanbevelingen 26 en 27 actieplannen opgesteld. In het SORM en de bestuurlijke overleggen tussen NVvR, Raad voor de rechtspraak en het College van Procureurs-Generaal is onverminderd aandacht voor de implementatie hiervan.

De verkenner heeft ook aanbevelingen gedaan in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden. In aanbeveling 1 wordt het volgende aanbevolen:

Voer een onderzoek uit naar de relatieve salarispositie en overige arbeidsvoorwaarden voor rechterlijk ambtenaren in vergelijking tot andere juridische beroepsgroepen. Pas de arbeidsvoorwaarden van rechterlijke ambtenaren aan indien uit het onderzoek blijkt dat daartoe aanleiding bestaat.

Afgesproken is dat de Minister een arbeidsmarktonderzoek uitzet naar de relatieve salarispositie, waarbij het streven is om het onderzoek binnen de looptijd van deze overeenkomst af te ronden. De (concept)opdracht wordt na overeenstemming in het SORM vastgesteld. De voortgang en uitkomsten worden in het SORM nader besproken. Op het moment dat het ministerie van Binnenlandse Zaken weer een nieuw breed arbeidsvoorwaardenonderzoek doet, zal worden gemonitord wat dit betekent voor de sector RM.

Aanbeveling 9 van de verkennerswerkdruk ziet op de beloning van de zogenoemde ‘rechter-plaatsvervanger’. De rechter-plaatsvervanger kan worden opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden (vgl. art. 5f Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren) tegen een vergoeding per zitting (ingevolge art. 6a Brra).

Op dit moment beraadt de Minister zich op de (wettelijke) vergoeding van deze hierboven bedoelde plaatsvervangers in overleg met de Rechtspraak en het OM. Daarbij worden ook mogelijk relevante internationaalrechtelijke uitspraken betrokken. De Minister zal de uitkomst hiervan gedurende de looptijd van het Arbeidsvoorwaardenakkoord rapporteren aan het SORM.

In het licht van het tegengaan van structureel bovenmatig overwerk attenderen partijen op de mogelijkheden die de bestaande regelingen bieden. Partijen wijzen in het bijzonder op de onderstaande mogelijkheden die behulpzaam kunnen zijn voor het (al dan niet tijdelijk) uitbreiden van de capaciteit:

- a. Incidenteel betaald meer uren werken conform de Circulaire Invoering IKB regeling²;
- b. Uren-uitbreiding voor medewerkers die minder dan een volledige arbeidsduur hebben op grond van artikel 3, lid 1 en 2, Brra;
- c. Uren-uitbreiding tot maximaal een 40-urige werkweek op grond van artikel 8b, lid 1 Brra;

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Rechters mogen doorwerken tot hun 70e³. Officieren kunnen na de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken als dit wordt overeengekomen met hun functionele autoriteit.⁴ Partijen benadrukken dat werkgever en werknemer een uitbreiding van de arbeidsduur ook tijdelijk overeen kunnen komen.

5. Termijn aanvraag verlof

In het vorige Arbeidsvoorwaardenakkoord is over de termijn voor het aanvragen voor verlof het volgende opgenomen.

Tijdens het overleg is aan de orde gekomen dat rechterlijke ambtenaren soms lang van tevoren hun verlofwensen 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.

² Circulaire Invoering IKB regeling van 23-10-2023 kenmerk 4983456.

³ Artikel 46, h, lid 3 Wvra.

⁴ Beleidsregels OM circulaire kenmerk 494496 d.d. 18 maart 2014.

Partijen constateren dat de trajecten om het rooster- en planproces verder te professionaliseren nog gaande zijn. Partijen vragen daarom hier nogmaals aandacht voor en bevestigen bovenstaande afspraak.

6. Vervoer – schakelbepaling

In artikel 6d lid 1 Brra is vastgelegd dat de rechterlijk ambtenaar overeenkomstig hetgeen is vastgelegd in de laatst overeengekomen CAO Rijk, aanspraak heeft op een vergoeding van reis- en verblijfkosten en verplaatsingskosten.

In bijlage 2 bij deze overeenkomst zijn de relevante passages hierover opgenomen die zien op de kilometervergoeding fiets en de leasefiets. Deze bepalingen zijn gewijzigd respectievelijk toegevoegd in de CAO Rijk 2024-2025.

7. IKB

Zoals onder kopje 2 al bepaald wordt per 1 januari 2025 het IKB-budget verhoogd tot 16,50% van het salaris. Met ingang van 1 januari 2025 wordt bij een volledige arbeidsduur het gedeeltelijke vloerbedrag gewijzigd in een maandelijks minimaal IKB-budget van € 440 (bruto).

7.1 Aflossing studieschuld als IKB-doel

Met het IKB dat sinds 1 januari 2024 bestaat hebben rechterlijk ambtenaren de mogelijkheid om naar eigen keuze een deel van het inkomen te laten uitbetalen op door de rechterlijk ambtenaar gekozen tijdstippen. Ook kan het inkomen deels worden omgezet in verlof of andersom en kan het budget worden besteed aan fiscaalvriendelijke doelen.

Per 1 januari 2026 wordt aflossing studieschuld toegevoegd als IKB-doel. Jaarlijks kunnen rechterlijk ambtenaren maximaal € 2.000 uit hun IKB-budget inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

7.2 Implementatie van IKB in Brra

Partijen zullen tijdens de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord de stappen zetten die nodig zijn om het Brra in overeenstemming te brengen met de IKB-regeling⁵. De Minister treedt in overleg met P-Direkt om zeker te stellen dat de afspraken op juiste wijze zijn of worden ingebouwd in het salarissysteem.

8. Inkorten schaal 9a

Op 18 juli 2024 is tussen de Minister en de NVvR een Akkoord gesloten over het laten vervallen van de afspraak om rechters en officieren in opleiding op basis van het laatst verdiende inkomen in te schalen. Op basis van het Akkoord hebben de Raad voor de rechtspraak en het College van procureurs-generaal een inschalingsbeleid vastgesteld.

Het Akkoord bevatte onder meer de afspraak dat de Minister een substantiële beperking van minimaal 10 treden in schaal 9a zal voorstellen. Daarnaast is genoemd dat de NVvR het gesprek aan zal gaan binnen het SORM over het vervallen van de zogenoemde ingroeitrede van schaal 9 (of cat. 9 trede i). In gezamenlijkheid is besloten deze twee onderwerpen te betrekken bij de gesprekken over dit Arbeidsvoorwaardenakkoord. Partijen zijn in dat kader het volgende overeengekomen.

⁵ Zoals deze thans is vastgelegd in de Circulaire invoering IKB van 23 oktober 2023, kenmerk 4983456.

a) Schaal 9A

Schaal 9A bestaat op dit moment uit 21 treden. Met ingang van 1 januari 2025 bestaat schaal 9a RM uit 8 treden. Het betreft de treden 5, 7, 9, 11, 13, 15, 18 en 20 uit de huidige schaal 9A. Deze worden als volgt omgenummerd: trede 5 (huidig) wordt trede 0 (nieuw); trede 7 (huidig) wordt trede 1 (nieuw)⁶; enzovoorts.

De overige treden (van de huidige schaal 9A) komen te vervallen. Rio's en oio's die per januari 2025 in een vervallen trede van de oude schaal (zouden) zijn ingeschaald, worden per 1 januari 2025 in de naast hogere trede van de nieuwe schaal ingedeeld. Dit is niet van invloed op de periodiekdatum.

Bijlage 3 bij deze overeenkomst bevat een schematische weergave.

b) Schaal 9 en anciënniteitmaand (na afronding van de opleiding als rio of oio)

De ingroei-trede van schaal 9 (cat. 9 trede i) komt te vervallen.

Nadat de opleiding als rio of oio met succes is afgerond volgt benoeming tot rechter of officier. Het salaris wordt dan als regel vastgesteld volgens cat. 9 trede 0. De jaarlijkse verhoging tot het volgende in de schaal vermelde salaris geschiedt (telkens) een jaar na de benoeming tot rechter of officier. Dat betekent dat de periodiekmaand bij de benoeming tot rechter of officier wordt vastgesteld op de maand van deze benoeming.

De wijzigingen onder a) en b) betekenen voor veel rechterlijke ambtenaren die in opleiding zijn een (directe) significante vooruitgang in salaris. Hiermee wordt een bijdrage geleverd aan de arbeidsmarktpositie van de Rechterlijke Macht.

c) Ingangsdatum en overgangsafspraken

Schaal 9A

De nieuwe schaalinrichting van schaal 9A (zie onder a) treedt in werking vanaf 1 januari 2025. De invoering vindt plaats met terugwerkende kracht.

Schaal 9

Het vervallen van de ingroei-trede van schaal 9 (zie onder b) vindt plaats met terugwerkende kracht tot 1 juli 2024. De ingroei-trede wordt op een later moment daadwerkelijk geschrapt uit bijlage 2 van het Brra.

De afspraak over de vaststelling van de periodiekdatum (zie eveneens onder b) is met terugwerkende kracht tot 1 juli 2024 van toepassing op rechterlijke ambtenaren van wie het salaris met terugwerkende wordt aangepast wegens het vervallen van de i-trede. Voor overige gevallen treedt de gewijzigde methode van vaststelling van de periodiekdatum in werking met ingang van 1 januari 2025.

Een en ander betekent, afhankelijk van de datum van benoeming tot rechter of officier, het volgende. Rio's en oio's die:

⁶ De Minister en NVvR constateren dat trede 0 van schaal 9A overeenkomstig het door de Rechtspraak en OM gehanteerde huidige inschalingsbeleid niet wordt gebruikt. Eventueel is in de toekomst behoefte aan trede 0. Voordat de trede wordt geactiveerd maken OM en Rechtspraak daar melding van aan het SORM.

- op of na 1 januari 2025 worden benoemd tot rechter of officier vallen volledig onder de nieuwe afspraken (zie onder b). Dat wil zeggen dat de ingroeitrede van schaal 9 voor hen niet van toepassing is en dat na de opleiding de periodiekmaand bij de benoeming tot rechter of officier wordt vastgesteld op de maand van deze benoeming.
- in de periode van 1 juli 2024 tot 1 januari 2025 zijn benoemd tot rechter of officier en daarbij zijn ingeschaald volgens de ingroeitrede van schaal 9 worden met terugwerkende kracht tot de datum van hun benoeming tot rechter of officier ingeschaald volgens trede 0 (aanvangstrede) van schaal 9. Voor hen wordt de periodiekmaand vastgesteld op de maand van deze benoeming.
- voor 1 juli 2024 zijn benoemd tot rechter of officier en die op 1 juli 2024 waren ingeschaald volgens de ingroeitrede van schaal 9 worden met terugwerkende kracht tot 1 juli 2024 ingeschaald volgens trede 0 (aanvangstrede) van schaal 9. Voor hen wordt de periodiekmaand vastgesteld op juli.

Overgangsregeling

Onderkend wordt dat de nieuwe uitgangspunten in individuele gevallen kunnen leiden tot een verslechtering t.o.v. de huidige (rechts)positie. Om die reden wordt bij wijze van overgangsregeling bepaald dat rechterlijk ambtenaren die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2025 en aantoonbaar nadeel ondervinden van de afspraken onder a en b in samenhang bezien, alsnog hun oorspronkelijke periodiekdatum behouden. Voor hen blijft in dat geval de gewijzigde methode van vaststelling van de periodiekdatum buiten toepassing.

9. Duur van de referteperiode van artikel 29a Brra

Partijen bevestigen de eerder vastgelegde afspraken over de duur van de zogenoemde “referteperiode” die geldt in het geval er sprake is van (doorbetaling bij) ziekte. Bevestigd wordt dat dat vanaf 1 januari 2025 een referteperiode wordt gehanteerd van 12 maanden, waarbij wordt aangesloten bij de werkwijze binnen de CAO Rijk.

10. Zorg

10.1. Zorgverlof

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de periode waarin tijdens zorgverlof het maandloon volledig wordt doorbetaald verlengd van maximaal twee naar maximaal vier weken per periode van twaalf maanden. Dit verlof kan binnen de periode van twaalf maanden naar behoefte flexibel worden ingezet (naar wens verspreid over de periode of geheel of gedeeltelijk aaneengesloten). Dit verlof kan ook worden gebruikt voor het verlenen van mantelzorg binnen de kaders van de Wet arbeid en zorg (Wazo). Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. Kortdurend en langdurend zorgverlof (inclusief verlof voor mantelzorg) kunnen rechterlijk ambtenaren krijgen voor mensen uit hun omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om:

- (pleeg)kinderen, partner, (pleeg)ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen
- anderen in het huishouden van de rechterlijk ambtenaar (relaties in de familiale of vriendenfeer, zonder dat er een arbeidsrelatie is)
- bekenden (iemand met wie de rechterlijk ambtenaar een sociale relatie heeft. Bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend. De hulpverlening vloeit rechtstreeks voort uit de sociale relatie en het is redelijk dat de zorg door de rechterlijk ambtenaar wordt verleend).

10.2 Ondersteuning bij klachten overgang en menstruatie

Partijen willen het bewustzijn vergroten voor de gevolgen die menstruatie- en/of overgangsklachten kunnen hebben voor het functioneren van de rechterlijk ambtenaar. Het is de bedoeling dat in geval van klachten leidinggevende en rechterlijk ambtenaar hierover samen het gesprek voeren en waar nodig maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijke situatie van de rechterlijk ambtenaar. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over tijdelijk andere werktijden, zodat minder klachten worden ervaren, werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn of afspraken maken over hybride werken, voor zover dat voor de functie van rechterlijk ambtenaar mogelijk is.

Bijlage 2 behorend bij onderdeel 6 van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst Rechterlijke Macht

6.1. Kilometervergoeding fiets

Rechterlijk ambtenaren krijgen voor hun woon-werkverkeer een vergoeding voor het reisgedeelte naar het openbaar vervoer, mits de afstand daarvan minstens één kilometer bedraagt. De vergoeding hiervan is gelijk met de lage kilometervergoeding van € 0,07. Als een dienstreis met de eigen fiets wordt afgelegd, gold de lage vergoeding van € 0,09. Deze bedragen zijn vanaf 1 oktober 2024 verhoogd naar € 0,21 als de afstand met de fiets wordt afgelegd.

6.2. Leasefiets

In de CAO RM 2020 is vastgelegd dat er is kennisgenomen van de pilot leasefietsen die onderdeel uitmaakt van de CAO Rijk 2020. Na ommekomst van deze pilot zouden partijen bezien of het vervolg toepasbaar is in de sector Rechterlijke Macht.

De regeling voor leasefietsen wordt per 1 januari 2025 structureel ingevoerd bij Rijk. Praktisch gezien is dit geregeld door het contract dat in de pilotfase is gesloten met een jaar te verlengen. Wij zijn geen partij bij deze aanbesteding, en kunnen hier niet bij aanhaken.

Het streven is om aan te sluiten bij de aanbesteding die in 2025 wordt voorbereid en op 1 januari 2026 zal leiden tot een nieuw contract.

Bijlage 3 Schematische weergave nieuwe schaal 9a

Huidige schaal + trede	Nieuwe schaal + trede met ingang van 1 januari 2025
1	Verdwijnt
2	Verdwijnt
3	Verdwijnt
4	Verdwijnt
5	0
6	Verdwijnt
7	1
8	Verdwijnt; rio's en oio's worden per 1 januari 2025 ingeschaald op de nieuwe trede 2
9	2
10	Verdwijnt; rio's en oio's worden per 1 januari 2025 ingeschaald op de nieuwe trede 3
11	3
12	Verdwijnt; rio's en oio's worden per 1 januari 2025 ingeschaald op de nieuwe trede 4
13	4
14	Verdwijnt; rio's en oio's worden per 1 januari 2025 ingeschaald op de nieuwe trede 5
15	5
16	Verdwijnt; rio's en oio's worden per 1 januari 2025 ingeschaald op de nieuwe trede 6
17	Verdwijnt; rio's en oio's worden per 1 januari 2025 ingeschaald op de nieuwe trede 6
18	6
19	Verdwijnt; rio's en oio's worden per 1 januari 2025 ingeschaald op de nieuwe trede 7
20	7

Nr.	1-1-2024	Salariscategorie												1-7-2024	Nr.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	13805,60	x												15029,08	1
2	12894,65		x											14040,70	2
3	12041,20			x										13114,70	3
4	11626,31				x									12664,55	4
5	11237,40					x								12242,58	5
6	10690,59						x							11649,29	6
7	10143,85							3						11056,08	7
8	9803,02							2						10686,28	8
9	9471,57								3					10326,65	9
10	9150,19							1	2					9977,96	10
11	8868,40								1					9672,21	11
12	8599,36							0	0	9				9380,31	12
13	8341,18									8				9100,18	13
14	8090,02									7				8827,67	14
15	7845,89									6				8562,79	15
16	7610,07									5				8306,93	16
17	7414,54									4				8094,78	17
18	7223,46									3				7887,45	18
19	7036,84									2				7684,97	19
20	6945,43										8			7585,79	20
21	6862,36									1	7			7495,66	21
22	6684,71									0	6			7302,91	22
23	6508,98										5			7112,24	23
24	6420,81											10		7016,58	24
25	6332,63										4	9		6920,90	25
26	6157,50										3	8		6730,89	26
27	6016,25										2	7		6577,63	27
28	5881,43										1	6		6431,35	28
29	5740,82										0	5		6278,79	29
30	5597,65											4		6123,45	30
31	5462,21											3		5976,50	31
32	5322,86											2		5825,30	32
33	5182,28											1		5672,77	33
34	5041,06											0		5519,55	34
35	4891,51												8	5357,29	35
36	4741,35												7	5194,36	36
37	4607,78												6	5049,44	37
38	4479,96												5	4910,76	38
39	4338,73												4	4757,52	39
40	4187,27												3	4593,19	40
41	3746,31												2	4114,75	41
42	3305,34												1	3636,29	42
43	3164,76												0	3483,76	43
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Toelichting: x = vast bedrag, voor deze salariscategorieën geldt geen anciënniteit.

Salaristabel rio / oio na verwerking CAO RM 2024-2025, in euro

	1-1-2024		1-7-2024		1-1-2025
20	6509,30	20	7112,59	7	7112,59
19	6427,58	19	7023,92		
18	6364,72	18	6955,72	6	6955,72
17	6238,99	17	6819,30		
16	6176,13	16	6751,10		
15	6062,97	15	6628,32	5	6628,32
14	5937,24	14	6491,91		
13	5811,50	13	6355,48	4	6355,48
12	5679,49	12	6212,25		
11	5547,48	11	6069,02	3	6069,02
10	5415,47	10	5925,78		
9	5283,46	9	5782,55	2	5782,55
8	5157,74	8	5646,15		
7	5044,58	7	5523,37	1	5523,37
6	4931,43	6	5400,60		
5	4793,12	5	5250,54	0	5250,54
4	4579,41	4	5018,66		
3	4353,11	3	4773,12		
2	4076,50	2	4473,00		
1	3674,18	1	4036,49		
0	3164,76	0	3483,76		