

## **Pakket Sociale Maatregelen Herziening Gerechtelijke Kaart (pakket SM HGK)**

### **I Algemene bepalingen**

#### **1.1. Toepassingsbereik en looptijd**

Het pakket SM HGK is van toepassing op reorganisaties binnen de rechterlijke organisatie ná publicatie in het Staatsblad van de Wet herziening gerechtelijke kaart. Het pakket SM HGK treedt in werking op de datum van publicatie in het Staatsblad van de Wet herziening gerechtelijke kaart en is daarna gedurende 30 maanden van kracht.

In lijn met de uitspraken van de minister van Veiligheid en Justitie, gedaan tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Herziening gerechtelijke kaart in de Tweede Kamer, zal vóór de datum van voormelde publicatie van de Wet herziening gerechtelijke kaart geen definitieve besluitvorming plaatsvinden over, noch uitvoering worden gegeven aan houtskoolschetsen, O&F-rapporten e.d. die betrekking hebben op de herinrichting van de organisatie ten gevolge van de herziening van de gerechtelijke kaart.

#### **1.2. Samenhang met ARAR, Wrra, Brra, VKB, VKR en BBRA,**

Onderstaand pakket maatregelen is aanvullend op hetgeen ter zake van reorganisaties in het ARAR, de Wrra, het Brra, het VKB, de VKR en het BBRA is geregeld. Waar nodig wordt in de tekst bij de maatregelen een splitsing gemaakt tussen de burgerlijke rijksambtenaren en de rechterlijke ambtenaren (in opleiding).

#### **1.3.1. Introductie begrippen 'potentiële herplaatsingskandidaat' en '(potentiële) standplaatswijziger'**

Bij iedere reorganisatie zal een organisatieonderdeel binnen de RO zich op de gevolgen voor het personeel willen voorbereiden voordat de reorganisatie daadwerkelijk van kracht wordt. De begeleiding van (rechterlijke) ambtenaren van werk naar werk blijft het uitgangspunt, waarbij het aanwijzen van herplaatsingskandidaten zo veel mogelijk wordt voorkomen. Daarom wordt naast de herplaatsingskandidaat als bedoeld in de artikelen 49d en 49e van het ARAR c.q. de artikelen 36h en 36i, eerste lid, van het Brra gedurende de looptijd van dit pakket maatregelen de 'potentiële herplaatsingskandidaat' geïntroduceerd. Potentiële herplaatsingskandidaten zijn degenen die een functie bekleden ten aanzien waarvan, indien geen maatregelen worden getroffen, op afzienbare termijn sprake zal zijn van opheffing van die functie, of die een functie bekleden binnen een functiegroep waarin zonder maatregelen te voorzien is dat op afzienbare termijn overtuiging zal ontstaan.

Een gewijzigde standplaats leidt in beginsel niet tot de status van herplaatsingskandidaat, tenzij de reistijd dermate lang wordt dat dit in redelijkheid niet van de (rechterlijk) ambtenaar kan worden gevergd. Echter, ook op basis van andere individuele afwegingen kan een medewerker er voor kiezen liever in de eigen omgeving ander werk te zoeken dan geconfronteerd te worden met een langere reistijd. Daarom worden bepaalde faciliteiten ook ter beschikking gesteld aan (rechterlijke) ambtenaren van wie de functie niet vervalt en voor wie binnen hun functiegroep geen overtuiging dreigt, maar die wel vanwege een reorganisatie geconfronteerd zullen worden met een standplaatswijziging. Deze categorie (rechterlijke) ambtenaren wordt in dit pakket maatregelen aangeduid met de term 'potentiële standplaatswijziger'. Ten aanzien van deze medewerkers geldt geen verplichting tot het aanbieden van een passende functie, aangezien zij functievoller zijn en er dus een passende functie voorhanden is.

In onderdeel II (de voorzieningen) wordt aangegeven of een voorziening van toepassing is op een potentiële standplaatswijziger, een standplaatswijziger (dat betekent dat de standplaatswijziging geëffectueerd is) of in beide gevallen. Die situatie wordt aangegeven met de terminologie '(potentiële) standplaatswijziger'. Als standplaatswijziging geldt voor dit pakket voor zowel de burgerlijke rijksambtenaren als de rechterlijke ambtenaren: de wijziging van de gemeente waarin of van waaruit de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.

#### **1.3.2. Procedure aanwijzing potentiële herplaatsingskandidaten en (potentiële) standplaatswijzigers**

De organisatie brengt in kaart hoe de gewenste of noodzakelijke ontwikkeling van de organisatie zich zal voltrekken. Zodra in dit plan van aanpak (veelal houtskoolschets genoemd) duidelijk is geworden welke functies getroffen worden door opheffing, krimp of gedwongen standplaatswijziging, wijst het bevoegd gezag schriftelijk aan welke (groep van uitwisselbare)

## Pakket Sociale Maatregelen Herziening Gerechtelijke Kaart

functie(s) potentiële herplaatsingskandidaten of potentiële standplaatswijzigers bevatten. Waar de verhuizing naar toe gaat, dan wel hoeveel krimp in de functie(groep) precies moet worden gerealiseerd, hoeft in deze fase nog niet vast te staan.

De aanwijzing van potentiële herplaatsingskandidaten of potentiële standplaatswijzigers op basis van de visie op de organisatieontwikkeling vindt eerst plaats na overleg met het betreffende medezeggenschapsorgaan. Aan de bonden in het DGO V&J, de bonden in het GO Raad voor de rechtspraak en de NVvR wordt melding gemaakt van deze aanwijzingen. Alvorens een beroep te doen op de maatregelen en voorzieningen die onder II A, B en C worden opgesomd, dient de medewerker vooraf schriftelijk aan te kondigen bij het bevoegd gezag op welke voorzieningen hij een beroep wenst te doen.

Van de aanwijzing van potentiële herplaatsingskandidaten en potentiële standplaatswijzigers moet zo gericht mogelijk gebruik worden gemaakt. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om in geval van reorganisatie de gehele organisatie aan te wijzen als potentiële herplaatsingskandidaat of potentiële standplaatswijziger, maar slechts degenen die functies vervullen die substantieel moeten krimpen of worden verplaatst naar een andere standplaats.

Alvorens over te gaan tot het aanwijzen van herplaatsingskandidaten en standplaatswijzigers worden bovengenoemde bonden, overeenkomstig het hieromtrent bepaalde in het ARAR en het Brra, geïnformeerd en wordt met hen overleg gevoerd over een voorgenomen besluit tot reorganisatie.

### **1.4. Eventuele samenloop met een nieuw algemeen sociaal beleidskader voor de sector Rijk c.q. de sector Rechterlijke Macht**

Indien gedurende de looptijd van het SM HGK een nieuw algemeen sociaal beleidskader voor de sector Rijk dan wel een nieuw algemeen sociaal beleidskader voor de sector Rechterlijke Macht van kracht wordt, zal voor de (rechterlijk) ambtenaar de meest gunstige bepaling van toepassing zijn.

### **1.5. Individueel maatwerk.**

Het bevoegd gezag kan in individuele gevallen waarin de toepassing van maatregelen uit het SM HGK onbillijke gevolgen heeft voor de (rechterlijk) ambtenaar ten gunste afwijken van deze maatregelen. Daarvoor kan voor zover het om financiële voorzieningen gaat artikel 69 van het ARAR c.q. artikel 46 van de Wrra worden toegepast, die een grondslag geven voor een naar billijkheid te verstrekken schadeloosstelling, kostenvergoeding of geldelijke tegemoetkoming anderszins. Voor geldelijke vergoedingen of tegemoetkomingen van meer dan € 5000 op jaarbasis gelden de bestaande wettelijke bepalingen voor advies. Voor zover het om buitengewoon verlof gaat, kan gebruik gemaakt worden van artikel 33e en artikel 34 van het ARAR c.q. artikel 33p van het Brra.

### **1.6. Periodiek overleg**

Om de zes maanden zal tussen vertegenwoordigers van aan de ene kant ABVAKABO, CNV Publieke Zaak, CMHF, Juvox en NVvR en aan de andere kant het ministerie van Veiligheid en Justitie, de Raad voor de rechtspraak en het College van procureurs-generaal overleg plaatsvinden om de voortgang van de reorganisaties, verband houdende met de herziening van de gerechtelijke kaart, te bezien in relatie tot de toepassing van het pakket SM HGK. Het eerste overleg vindt zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad van de Wet herziening gerechtelijke kaart plaats.

## **II Overzicht Sociale Maatregelen Herziening Gerechtelijke Kaart**

### **A. Voorzieningen gericht op interne en externe mobiliteit**

#### **B. Voorzieningen gericht op interne mobiliteit**

#### **C. Voorzieningen gericht op externe mobiliteit**

### **A. Voorzieningen gericht op interne en externe mobiliteit**

#### **A1. Trajectbegeleiding**

De (potentiële) herplaatsingskandidaat heeft aanspraak op een begeleidingstraject van werk naar werk. Dit traject kan gericht zijn op herplaatsing binnen de rechterlijke organisatie of op de aanvaarding van een betrekking daarbuiten. Het bevoegd gezag kan deze voorziening ook toekennen aan de potentiële standplaatswijziger. Het begeleidingstraject wordt in gezamenlijkheid tussen de kandidaat en het bevoegd gezag uitgewerkt in een mobiliteits- c.q. herplaatsingsplan.

## Pakket Sociale Maatregelen Herziening Gerechtelijke Kaart

### **A2. Loopbaanscan**

**a)** Op grond van artikel 71b van het ARAR heeft de ambtenaar die ten minste drie jaar een functie dan wel vergelijkbare functies vervult de mogelijkheid om, op kosten van het bevoegd gezag, eenmaal per vijf jaar een vertrouwelijke loopbaanscan te doen met behulp van een professionele loopbaandeskundige. De (potentiële) herplaatsingskandidaat of de potentiële standplaatswijziger die op de ingangsdatum van het SM HGK niet aan deze eisen voldoet heeft gedurende de looptijd van SM HGK aanspraak om desondanks een vertrouwelijke loopbaanscan te laten afnemen. Deze aanspraak geldt alleen indien een eventuele vorige loopbaanscan op grond van artikel 71b van het ARAR ouder is dan twee jaar.

**b)** De rechterlijk ambtenaar die is aangemerkt als (potentiële) herplaatsingskandidaat of potentiële standplaatswijziger heeft gedurende de looptijd van het SM HGK de mogelijkheid om, op kosten van het bevoegd gezag, een vertrouwelijke loopbaanscan te laten afnemen met behulp van een professionele loopbaandeskundige. Deze aanspraak geldt niet indien betrokkene op grond van artikel 5 van het Tijdelijk besluit sociaal flankerend beleid sector Rechterlijke Macht 2008-2012 een loopbaanscan heeft gedaan en deze loopbaanscan niet ouder is dan twee jaar.

### **A3. Studiefaciliteiten**

**a)** Op grond van artikel 59, tweede lid, van het ARAR heeft de herplaatsingskandidaat die een studie volgt of gaat volgen die aantoonbaar bijdraagt aan het realiseren van vastgestelde loopbaanafspraken dan wel aan het plaatsen in een andere functie aanspraak op volledige vergoeding van met een studie verbonden scholingskosten en 100% verlof met behoud van bezoldiging voor de tijd die gemoeid is met het volgen van lessen en stages die onlosmakelijk deel uitmaken van de opleiding, en het afleggen van examens. Deze aanspraak is ook van toepassing op de ambtenaar die is aangemerkt als potentiële herplaatsingskandidaat. Het bevoegd gezag kan deze voorziening onder dezelfde voorwaarden ook toekennen aan de ambtenaar die is aangemerkt als potentiële standplaatswijziger.

**b)** Op grond van artikel 36q, tweede lid, van het Brra heeft de rechterlijk ambtenaar die is aangemerkt als herplaatsingskandidaat en die, om herplaatsing in een passende functie mogelijk te maken, verplicht wordt om scholing te volgen recht op volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten.

Ook de rechterlijk ambtenaar die is aangemerkt als (potentiële) herplaatsingskandidaat en die een opleiding volgt of gaat volgen die aantoonbaar bijdraagt aan het realiseren van vastgestelde loopbaanafspraken dan wel aan het plaatsen in een andere functie heeft recht op volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten. Op grond van artikel 36q, derde lid, van het Brra kan aan de rechterlijk ambtenaar die is aangemerkt als herplaatsingskandidaat scholingsverlof met behoud van bezoldiging worden verleend. De rechterlijk ambtenaar die is aangemerkt als herplaatsingskandidaat dan wel als potentiële herplaatsingskandidaat heeft recht op volledig verlof met behoud van bezoldiging voor de tijd die gemoeid is met het volgen van lessen en stages die onlosmakelijk deel uitmaken van de opleiding, en het afleggen van examens. Het bevoegd gezag kan deze voorziening onder dezelfde voorwaarden ook toekennen aan de rechterlijk ambtenaar die is aangemerkt als potentiële standplaatswijziger.

### **A4 Extra ondersteuning bij gerealiseerde mobiliteit**

Artikel 69 van het ARAR c.q. artikel 46 van de Wrra biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid om in individuele gevallen een compensatie toe te kennen voor bijzondere kosten in relatie tot mobiliteit of te ondersteunen bij mobiliteitsbelemmerende factoren in de privésfeer.

Op basis van het SM HGK kan het bevoegd gezag ook niet-geldelijke voorzieningen aanbieden in verband met gerealiseerde mobiliteit van de (potentiële) herplaatsingskandidaat en (potentiële) standplaatswijziger. (Te denken valt aan ondersteuning bij het vinden van een baan voor de partner van een medewerker die is verhuisd of moet gaan verhuizen vanwege een standplaatswijziging).

### **A5. Remplaçantenregeling**

Indien daarmee de aanwijzing van een (potentiële) herplaatsingskandidaat of potentiële standplaatswijziger komt te vervallen, kan het bevoegd gezag de maatregelen uit het pakket SM HGK onder dezelfde voorwaarden ook van toepassing verklaren op een andere (rechterlijk) ambtenaar.

## B. Voorzieningen gericht op interne mobiliteit

### B1. Voorrangsrecht bij vacatures binnen de Rechterlijke Organisatie

Naast de herplaatsingskandidaat heeft ook de potentiële herplaatsingskandidaat en potentiële standplaatswijziger een voorrangpositie op andere kandidaten bij de vervulling van vacatures binnen de rechterlijke organisatie.

### B2. Pensionkostenvergoeding

De (potentiële) herplaatsingskandidaat en standplaatswijziger die overeenkomstig artikel 12ba, tweede lid, en artikel 12bb van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 aanspraak heeft op een tegemoetkoming in de pensionkosten, heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 14 eerste lid en artikel 15 van de Verplaatsingskostenregeling 1989 aanspraak op maximaal twee jaar volledige vergoeding van in redelijkheid te maken pensionkosten als niet dagelijks heen en weer kan worden gereisd tussen woonadres en plaats van tewerkstelling.

### B3. Extra reistijd aan te merken als werktijd.

Indien de reistijd voor woon-werkverkeer door een uit een reorganisatie voortvloeiende wijziging van de standplaats van de (rechterlijk) ambtenaar die is aangemerkt als (potentiële) herplaatsingskandidaat of standplaatswijziger met meer dan 15 minuten per enkele reis toeneemt, wordt deze extra reistijd, voor zover deze meer is dan 15 minuten, gedurende de eerste twee jaar volledig als werktijd aangemerkt en gedurende het derde, vierde en vijfde jaar respectievelijk voor 75%, 50% en 25%.

### B4. Tegemoetkoming reiskosten

De (rechterlijk) ambtenaar die overeenkomstig het Verplaatsingskostenbesluit 1989 gedurende een jaar recht heeft op een tegemoetkoming respectievelijk extra tegemoetkoming in de gemaakte reiskosten heeft overeenkomstig artikel 12b1, derde lid, van het Verplaatsingskostenbesluit gedurende het tweede, derde en vierde jaar recht op respectievelijk 75%, 50% en 25% van het verschil met de reguliere tegemoetkoming op grond van respectievelijk artikel 12b en artikel 21a van dat besluit.

Voor (potentiële) herplaatsingskandidaten en standplaatswijzigers na (her)plaatsing geldt een langere afbouwperiode: 100% gedurende de eerste twee jaar, en 75%, 50% en 25% gedurende respectievelijk het derde, vierde en vijfde jaar.

### B5. Telewerken

Wanneer de reistijd woon-werkverkeer door een standplaatswijziging zodanig lang wordt dat daardoor een normale uitoefening van de functie wordt belemmerd, kan het bevoegd gezag c.q. de functionele autoriteit in overleg met de betrokken (rechterlijk) ambtenaar telewerken toestaan. De Raad voor de rechtspraak en het College van procureurs-generaal reiken vóór de inwerkingtreding van de Wet herziening gerechtelijke kaart aan de bevoegde gezagen, c.q. de functionele autoriteiten kaders aan teneinde een zorgvuldige en zo uniform mogelijke afweging bij het al dan niet toekennen van deze voorziening te bevorderen.

### B6. Aangepaste werktijdenregeling / deeltijdwerk

Wanneer dit de nadelige gevolgen van een toename van reistijd als gevolg van een standplaatswijziging kan beperken, kan in overleg tussen het bevoegd gezag c.q. de functionele autoriteit en de (rechterlijk) ambtenaar een passende werktijdenregeling overeengekomen worden, voor zover de aard en organisatie van het werk dat toelaat.

## C. Voorzieningen gericht op externe mobiliteit

### C1. Ontheffing terugbetaling vergoeding scholingskosten

Artikel 59, zevende lid, van het ARAR c.q. artikel 36q, vijfde lid, van het Brra bepaalt dat geen verplichting tot terugbetaling van de vergoeding van de scholingskosten wordt opgelegd aan de ambtenaar c.q. de rechterlijk ambtenaar aan wie binnen de herplaatsingstermijn van 18 maanden vanaf het moment dat hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat op zijn aanvraag ontslag wordt verleend vanwege de aanvaarding van een functie buiten de rijksdienst c.q. anders dan bij een gerecht of parket of anderszins binnen het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie, dan wel aan wie reorganisatieontslag wordt verleend.

Deze ontheffing geldt ook voor de (potentiële) herplaatsingskandidaat en de potentiële standplaatswijziger bij ontslag vanwege de aanvaarding van een functie buiten de rechterlijke organisatie of het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie.

## Pakket Sociale Maatregelen Herziening Gerechtelijke Kaart

De terugbetalingsverplichting blijft in stand wanneer er sprake is van aan betrokkene verwijtbaar ontslag.

### C2. Ontheffing terugbetaling loondoorbetaling ouderschapsverlof

Artikel 33g, achtste lid, van het ARAR c.q. artikel 33n, achtste lid, van het Brra bepaalt dat het bevoegd gezag de (rechterlijk) ambtenaar kan ontheffen van een eventuele verplichting tot terugbetaling van de loondoorbetaling bij ouderschapsverlof indien er bijzondere omstandigheden zijn die dat naar het oordeel van het bevoegd gezag rechtvaardigen.

Het bevoegd gezag legt de verplichting tot terugbetaling niet op aan de (potentiële) herplaatsingskandidaat en de potentiële standplaatswijziger die een functie aanvaardt buiten de rechterlijke organisatie of het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie, dan wel aan wie reorganisatieontslag wordt verleend. De terugbetalingsverplichting blijft in stand wanneer er sprake is van aan betrokkene verwijtbaar ontslag.

### C3. Stimuleringspremie

Het bevoegd gezag kent aan de (rechterlijk) ambtenaar die is aangemerkt als herplaatsingskandidaat een stimuleringspremie toe in geval van ontslag op eigen verzoek vanwege de aanvaarding van een functie buiten de rechterlijke organisatie of het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie. Indien de medewerker aan wie een stimuleringspremie is toegekend een beroep doet op de in artikel 100a van het ARAR opgenomen aanspraak op BWWW c.q. op een uitkering krachtens het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rechterlijke macht, wordt het als stimuleringspremie uitgekeerde bedrag met de uitkering op grond van deze aanspraak verrekend.

De stimuleringspremie wordt niet toegekend:

- indien een (afkoop) aanvulling op het salaris als bedoeld in C5 is toegekend;
- indien de terugkeergarantie bedoeld onder C4 geldt;
- indien de ambtenaar ontslag is verleend op grond van artikel 94a ARAR (= FPU-ontslag);
- indien de rechterlijk ambtenaar ontslag is verleend met het oog op een uitkering op grond van de regeling van flexibel pensioen en uittreden, zoals vastgelegd in het FPU-reglement basisuitkering en aanvullende uitkering;
- indien de stimuleringspremie op grond van artikel 49o van het ARAR of artikel 36s van het Brra is toegekend.

De hoogte van de stimuleringspremie is gekoppeld aan de resterende herplaatsingstermijn en het aantal dienstjaren bij aanwijzing.

De premie bedraagt uitgedrukt in maanden salaris:

Dienstjaren	maand 1 t/m 6	maand 7 t/m 9	Maand 10 t/m 12	Maand 13 t/m 15	maand 16 t/m 18
Tot 5 jaar	6	5	5	4	4
5 t/m 9 jaar	9	7	6	5	4
10 en meer	12	10	9	7	5

Een stimuleringspremie kan in individuele gevallen ook worden toegekend aan de potentiële herplaatsingskandidaat of aan de potentiële standplaatswijziger die op zijn aanvraag ontslag wordt verleend. De hoogte hiervan wordt bepaald door het bevoegd gezag en is eveneens gemaximeerd op 12 maandsalarissen.

### C4. Terugkeergarantie

De (rechterlijk) ambtenaar die is aangemerkt als herplaatsingskandidaat en aan wie ontslag op eigen verzoek is verleend om een functie buiten de rechterlijke organisatie of het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie te aanvaarden, heeft, in geval van niet aan hemzelf verwijtbaar ontslag uit die functie tijdens de eerste 9 maanden van uitoefening, recht op een hernieuwde aanstelling c.q. recht op voordracht tot hernieuwde benoeming bij zijn oude gerecht, oude parket of andere oude diensteenheid dan wel de rechtsopvolger daarvan overeenkomstig de aanstelling c.q. benoeming vóór het ontslag met een salaris dat overeenkomt met het laatstelijk genoten salaris vóór het ontslag.

Aan betrokkene wordt dan opnieuw de status van herplaatsingskandidaat verleend, waarbij de eerdere periode waarin betrokkene herplaatsingskandidaat is geweest in mindering wordt gebracht op de herplaatsingstermijn.

## Pakket Sociale Maatregelen Herziening Gerechtelijke Kaart

Van deze mogelijkheid kan geen gebruik gemaakt worden wanneer bij het vertrek een stimuleringspremie is toegekend of wanneer een suppletie op het salaris is afgekocht (zoals in C3 en C5 opgenomen).

### **C5. Afkoop aanvulling salaris**

Artikel 49p, eerste lid, van het ARAR c.q. artikel 36t, eerste lid, van het Brra bepaalt dat aan de herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag is verleend wegens de aanvaarding van een functie een salarissuppletie kan worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan in de oorspronkelijke functie. Artikel 49p, derde lid, van het ARAR c.q. artikel 36t, derde lid, van het Brra bepaalt dat het recht op suppletie onder door de minister c.q. het gerechtsbestuur te stellen voorwaarden op aanvraag van de herplaatsingskandidaat kan worden afgekocht.

Een (potentiële) herplaatsingskandidaat of een potentiële standplaatswijziger die op zijn aanvraag wordt ontslagen wegens het aanvaarden van een functie op een lager inkomensniveau buiten de rechterlijke organisatie of het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie, heeft (op diens verzoek) aanspraak op een eenmalige afkoopsom, die in de plaats treedt van de salarissuppletie. Deze afkoopsom bedraagt 150% van het verschil tussen enerzijds de som van het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de toelagen en toeslagen op jaarbasis en anderzijds het volledige inkomen op jaarbasis uit de dienstbetrekking<sup>1</sup> buiten de rechterlijke organisatie of het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie, in het kalenderjaar dat de aanvraag is ingediend. Het bevoegd gezag kan besluiten het in de vorige volzinnen bedoelde percentage te verhogen in bijzondere gevallen.

Er bestaat geen recht op deze aanvulling:

- a. indien bij vertrek een stimuleringspremie is toegekend op grond van C3;
- b. indien gebruik wordt gemaakt van een salarissuppletie als bedoeld in artikel 49p van het ARAR c.q. artikel 36t van het Brra;
- c. in geval de terugkeergarantie als bedoeld onder C4 is overeengekomen.

---

<sup>1</sup> Indien de arbeidsduurfactor uit bedoelde dienstbetrekking een andere is dan die als ambtenaar c.q. die als rechterlijk ambtenaar, wordt de som van het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de toelagen en toeslagen als ambtenaar omgerekend naar de arbeidsduurfactor in de dienstbetrekking buiten de rechterlijke organisatie of het gezagsbereik van de minister van Veiligheid en Justitie.