

8. Kerkelijk medewerker: rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

De kerkelijk medewerker is een medewerker in dienst van de plaatselijke gemeente of diaconie (of eventuele plaatselijke kerkelijke stichting). Hierbij kan gedacht worden aan koster(s)-beheerders), organisten, cantors, kerkelijk werkers en medewerkers op het kerkelijk bureau. Ook ten behoeve van overige arbeid in een gemeente of diaconie kan een gemeente of diaconie een kerkelijk medewerker aanstellen. Een medewerker vervult gewoonlijk een functie in de kerk (art. V-3 en ord. 3-14). Een kerkelijk werker vervult geen functie maar staat in de bediening of is bevestigd als ambtsdrager (art. V-3 en ord. 3-12). Een kerkmusicus kan ook in de bediening worden gesteld. De aanstelling, de salariëring de schorsing en het ontslag van kerkelijke medewerkers geschiedt conform Generale regeling 6: rechtspositie kerkelijke medewerkers (ord. 3-29). Voor kerkelijk werkers en kerkmusici zijn ook in respectievelijk Generale regeling 4: kerkelijk werkers en Generale regeling 9: kerkmusici regels omtrent de aanstelling opgenomen. Uit de regel van ord. 3-29 volgt impliciet dat de kerkorde-wetgever gebruik heeft willen maken van arbeidscontracten voor betaalde medewerkers. In sommige regelingen is expliciet opgenomen dat er gebruik moet worden gemaakt van een arbeidsovereenkomst indien er betaalde arbeid verricht wordt (art. 9-3 Generale regeling 9: kerkmusici en art. 5-2 Generale regeling 4: kerkelijk werkers). Volgens deze kerkelijke regels mag een gemeente in die gevallen dus

geen gebruik maken van overeenkomsten van opdracht (met bijvoorbeeld ZZP'ers). Ondertussen staan de ontwikkelingen in de praktijk niet stil en zijn er wel degelijk volwaardige en waardevolle musici en geestelijk verzorgers (al dan niet ook predikant of kerkelijk werker) die alleen diensten verlenen op basis van opdrachtverlening. Bij dilemma's in deze kan er contact worden opgenomen met het bureau van de VKB.

Achtergrond

Op de rechtspositie van de kerkelijk medewerker is zowel het arbeidsrecht als het kerkelijk recht van toepassing. Allereerst doordat de medewerker met een kerkelijk rechtspersoon een arbeidsovereenkomst is aangegaan: elke werkgever mag eigen voorschriften stellen en bij een kerkelijke rechtspersoon ligt het in de rede dat zij haar eigen statutaire inrichting (conform art. 2:2 van het Burgerlijk Wetboek) tot uitgangspunt neemt. Door de Dienstenorganisatie worden via de website modelcontracten ter beschikking gesteld. Daarin worden door een zogenoemd incorporatiebeding de bepalingen uit de kerkorde van toepassing verklaard op het arbeidscontract.

Generale regeling 6: rechtspositie kerkelijk medewerkers en de arbeidsvoorwaardenregeling

De Generale regeling 6: rechtspositie kerkelijk medewerkers en bijbehorende uitvoeringsbepalingen vormen de arbeidsvoorwaardenregeling van de kerk. In deze regeling zijn bepalingen opgenomen betreffende onder andere het aangaan, de duur, overwerk, salarïering, vakantie en verlof, schorsing, het einde van de arbeidsovereenkomst en een geschillenregeling. Bij de vaststelling van de regelingen is het Georganiseerd Overleg Medewerkers betrokken. Het Georganiseerd Overleg Medewerkers is een overleg tussen werkgevers (de Dienstenorganisatie en de VKB) en vakbonden (CNV Kerk & Ideëel, CNV Kostenbond en FNV).

De arbeidsvoorwaardenregeling wordt ten minste elk halfjaar gewijzigd. Deze wijzigingen worden in een circulaire verzonden aan de colleges van kerkrentmeesters en de colleges van diakenen en aan hen die zich hebben aangemeld als volger. De arbeidsvoorwaardenregeling en de circulaires worden daarom voorzien van een jaartal en een opvolgende letter (bijvoorbeeld 2019-a, 2019-b).

Duur van rechtspositie en de ketenbepaling

Binnen het beleidsplan en de financiële kaders van een gemeente kan een medewerker ofwel voor onbepaalde tijd, ofwel voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst is de gemeente in principe vrij te bepalen voor hoe lang deze duurt: dit mag langdurig (bijvoorbeeld 6 jaar). Ook mag er een zogenaamde projectaanstelling worden aangegaan (bijvoorbeeld 'voor de duur van het ziekteverlof van medewerker x'). Bij een projectaanstelling heeft het de

voorkeur wel een uiterlijke datum te noemen waarop het contract vervalt (bijvoorbeeld 'doch uiterlijk tot datum x').

Bij tijdelijke contracten die elkaar opvolgen speelt de ketenbepaling een rol. Die regelt na hoeveel tijdelijke contracten een vast contract moet worden aangeboden en kan een rol spelen bij de aanstelling en/of de verlenging van de rechtspositie van een kerkelijke medewerker.

Beloning

De rechtspositie van kerkelijk medewerkers (en predikanten) volgt de primaire loonontwikkeling van de rijksambtenaren. De rechtspositie van de rijksambtenaren geeft over het algemeen een goed gemiddelde van de in Nederland gesloten cao-afspraken.

Voor kosters(-beheerders) zijn afspraken rondom de inschaling in de uitvoeringsbepalingen bij Generale regeling 6 te vinden. Voor kerkelijk werkers en medewerkers van kerkelijke bureaus zijn er voorbeeld-functieprofielen beschikbaar op de website van de Protestantse Kerk. Kerkmusici worden ingeschaald conform het functieniveau van de gemeente. Elk jaar ontvangt een medewerker (behoudens slecht functioneren) een trede-stijging, tot de maximale trede in de schaal.

Ambtswoning, standplaats en reiskosten

Een medewerker kan verplicht worden een dienstwoning te betrekken indien dit nodig is voor zijn/haar werkzaamheden. Voor een dienstwoning wordt een woonbijdrage ingehouden op het salaris conform de bepalingen in de arbeidsvoorwaardenregeling.

De standplaats is de plek waar een medewerker (gewoonlijk) gehouden wordt zijn/haar werkzaamheden te verrichten. De medewerker heeft recht op een woon-werkverkeervergoeding tussen zijn/haar woning en zijn/haar standplaats. Werkt de medewerker gewoonlijk vanuit huis? Dan zijn reizen van huis naar een andere werkplek dienstreizen.

Middelen

Een werkgever is er verantwoordelijk voor de medewerker in staat te stellen zijn/haar werk te verrichten (de werkgever geeft dus werk). Dat betekent dat de werkgever ook een verantwoordelijkheid heeft om te zorgen voor een (veilige) werkplek. De gemeente als werkgever kan zorgen voor een kantoor, maar er kunnen ook afspraken worden gemaakt met betrekking tot een vergoeding van kosten voor een thuiswerkplek.

Ziekte

Een medewerker valt onder het reguliere arbeidsrecht. Bij (langdurige) ziekte dient de gemeente als werkgever derhalve de verplichtingen na te komen van de Wet verbetering poortwachter. Op de website van het UWV is een handleiding te vinden. Gemeenten zijn niet landelijk verzekerd voor kosten

van eventuele re-integratie en/of begeleiding, noch voor vervangingskosten. Dat kunnen individuele gemeenten wel zelf regelen, bijvoorbeeld via de VKB-verzekeringen.

Ontslag en einde dienstverband

Aan de arbeidsovereenkomst komt (onder andere) een einde door het aflopen van het tijdelijk contract, een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden (beëindigingsovereenkomst), opzegging door de werknemer, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een ontslag door de werkgever. Bij de afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst dient de werkgever ten minste een maand voor het aflopen van de termijn schriftelijk aan de medewerker te laten weten (aanzeggen) of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of beëindigd. Bij verzaking hiervan, is de gemeente als werkgever schadelijkt.

Beëindiging door middel van een beëindigingsovereenkomst komt veel voor. De Dienstenorganisatie heeft op haar website modellen van beëindigingsovereenkomsten staan die zo zijn opgesteld dat een medewerker recht kan houden op een WW-uitkering mochten gemeente en medewerker beiden tot de conclusie komen dat een einde van het dienstverband het beste is. Een medewerker mag de arbeidsovereenkomst opzeggen. De medewerker heeft een maand opzegtermijn.

Pensioen

Het pensioen van kerkelijke medewerkers is ondergebracht bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de aanmelding van hun medewerkers bij het pensioenfonds en de afdrachten daaraan.

Verzekeringen

Een gemeente is verplicht om bepaalde risico's door middel van een verzekering af te dekken indien het niet afsluiten van een verzekering zou kunnen leiden tot onevenredige schade. Denk hierbij aan verzekeringen in het kader van aansprakelijkheid en verzekeringen voor als een medewerker gebruik maakt van vervoermiddelen voor dienstreizen. Er kan ook worden gekozen voor een verzekering tegen de kosten van ziekteverzuim. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de kosten voor het inhuren van een vervanger.

Arbo-verplichtingen

Een gemeente is verplicht te zorgen voor een veilige werkruimte en naleving van de Arbowet. Er dient een arbocontract te worden afgesloten met een arbodienstverlener. Op deze wijze heeft de medewerker toegang tot een bedrijfsarts. Daarnaast dient er een risico-inventarisatie en -evaluatie te worden uitgevoerd. Meer informatie over de risico-inventarisatie en -evaluatie staat in hoofdstuk 11 van deze handleiding.

Meer informatie

- Informatie over de rechtspositie van kerkelijk medewerkers: www.protestantsekerk.nl/thema/arbeidsvoorwaarden-kerkelijk-medewerkers.
- Informatie over verzekeringen: <https://kerkrentmeester.nl/verzekeringen/inleiding>
- Administratie kan worden uitbesteed aan een administratiekantoor of aan de Silasgroep (www.silasgroep.nl).