

Rapport

Commissie Werkomstandigheden en Arbeidsvoorwaarden

Predikanten

Inhoud

Hoofdstuk 1	Inleiding	2
Hoofdstuk 2	Rapportage	4
Hoofdstuk 3	Enquête	14
Hoofdstuk 4	WAP-richtlijn	16
Hoofdstuk 5	Bijlage WAP-richtlijn: Procedure voor ontslag van een predikant om gewichtige redenen	22
Hoofdstuk 6	Voorstellen	24
Bijlage 1	Enquêteformulier	
Bijlage 2	GMV tabellen en richtlijnen (2003)	

Inleiding

Hoofdstuk 1

de opdracht

1.1

De Landelijke Vergadering van de Nederlands Gereformeerde Kerken te Amersfoort 2001 heeft een Commissie Werkomstandigheden en Arbeidsvoorwaarden Predikanten (WAP) ingesteld met de volgende opdracht, dat deze:

“het totaal van pensioenen, werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van en voor predikanten en andere in dit verband relevante maatschappelijke discussiepunten gaat onderzoeken en daarover aan de volgende landelijke vergadering rapporteert en adviseert”.

In diezelfde Landelijke vergadering heeft de Commissie Rechtspositie Predikanten (CRP) gerapporteerd. Uit de notulen van de bespreking van die rapportage en uit de genomen besluiten wordt het volgende gememoreerd:

Besluit LV 41: De kerken besluiten dat bovenstaande regeling (uitgezonderd de hierna volgende leidraad) als richtlijn door de kerken gebruikt zal worden tot de volgende LV. De Commissie WAP zal deze regeling – mede met behulp van externe deskundigen – doorlichten vanuit de verschillende optieken (arbeidsrecht, sociale verzekeringsaspecten etc.). De Commissie zal daartoe ook reacties van kerken en hun predikanten verwerken”.

Over opheffing van de gemeente en verbinding van de predikant aan een genabuurde gemeente: *de scribe wijst erop dat ook deze regeling een richtlijn is tot de volgende LV.*

Over de financiële regeling bij opheffing van een gemeente: *“Laatstgenoemde merkt o.a. op dat de commissie WAP een en ander zal gaan invullen”.*

Over tijdelijke ontheffing van ambtelijk werk: *Br. Valstar trekt zijn amendement in met de aanbeveling dat de commissie, die in de komende tijd de rechtspositie predikanten nader bekijkt, aandacht geeft aan de mogelijkheid van een tijdelijke ontheffing voor een korte periode.*

Over de Concept-leidraad ontslag van predikant besloot de LV *aan de WAP de opdracht te geven de leidraad uit te werken.*

De commissie heeft bij de uitwerking van deze opdracht aan de volgende aspecten aandacht besteed:

Juridisch aspect

- aard van de arbeidsverhouding
- landelijke normering arbeidsvoorwaarden
- procedure arbeidsvoorwaarden
- beroepingsbrief
- beëindiging van de verhouding predikant/gemeente

Financieel-economisch aspect

- bezoldiging
- fiscale aspecten
- prepensioen/pensioen
- onvolledige pensioenopbouw
- huisvesting
- financiële regeling bij ontslag

Sociaal aspect

- omvang van de arbeidsverhouding
- overwerk
- vakantie/vrije tijd
- studieverlof
- buitengewoon verlof
- functionerings- en beoordelingsgesprekken
- ziekte en reïntegratie

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

gezin

1.2 samenstelling van de commissie

De Landelijke Vergadering heeft de commissie samengesteld uit diverse deskundigen en betrokkenen vanuit diverse disciplines:

H. Bultman Hattem	financieel adviseur lid van de commissie TOP
J.M. de Groot, Wezep	predikant lid van de commissie TOP
J.G. Knol Utrecht	emeritus hoogleraar economie lid van de commissie Rechtspositie Predikanten
H. van Rees Rijswijk ZH	actuaris AG lid van het bestuur van de SEV
J.C.E. Siebenga-Moggré Zwolle	arbeidsrechtjurist

1.3 werkwijze

De commissie heeft bovengenoemde drie aspecten onderzocht in de bestaande regelingen. De belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn in kaart gebracht en beschreven. Er is onderzoek gedaan naar de hoogte van de traktementen en pensioenen in de Nederlands Gereformeerde Kerken. De commissie heeft voor de regeling van de verbondenheid tussen predikant en gemeente en de regeling over het ontslag van de predikant de rapportage van de commissie Rechtspositie Predikanten van de Landelijke Vergadering van 2001 als uitgangspunt genomen.

De onder punt 1.1 genoemde onderdelen zijn successievelijk besproken, waarbij iedere deelnemer vanuit eigen expertise onderzoek heeft gedaan en een bijdrage heeft geleverd. Er is overleg geweest tussen de commissie WAP en de commissie AKS, zowel schriftelijk als mondeling. Eenmaal heeft een gezamenlijke vergadering plaats gevonden. De commissie heeft een concept-rapportage opgesteld, waarna een enquête-formulier is verstuurd aan alle Nederlands Gereformeerde predikanten en kerkenraden. In totaal zijn 159 enquête-formulieren verstuurd waarvan er 67 zijn terugontvangen. Het enquête-formulier is als bijlage 1 aan dit rapport gehecht.

De uitkomsten van de enquête zijn zoveel mogelijk verwerkt in de definitieve rapportage. Daarmee is getracht een zo breed mogelijk draagvlak voor de voorstellen te creëren. Tenslotte zijn uit de rapportage concrete richtlijnen opgesteld, die aan de Landelijke Vergadering van 2004 worden voorgelegd met het verzoek deze vast te stellen.

1.4 korte inhoud van de rapportage

De hierbij aangeboden rapportage bevat in hoofdstuk 2 een beschrijving van de bevindingen van de commissie en een motivering van bepaalde keuzes die zijn gedaan. Het resultaat van de gehouden enquête wordt besproken in hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 4 bevat de tekst van de WAP-richtlijn, waarin de voorstellen ter regulering van de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van de Predikanten zijn vastgelegd.

De WAP-richtlijn heeft een bijlage inzake een procedure voor ontslag van een predikant om gewichtige redenen, die is opgenomen in hoofdstuk 5.

Hoofdstuk 6 van de rapportage bevat concrete voorstellen voor besluitvorming op de Landelijke vergadering.

Bijlage 1 van deze rapportage geeft de vragen en antwoorden van de enquête.

Bijlage 2 geeft ter informatie een kopie van de GMV tabellen en richtlijnen en maakt als zodanig geen onderdeel uit van deze rapportage.

Hoofdstuk 2 Rapportage

2.1 Juridisch aspect

2.1.1. aard van de arbeidsverhouding

De commissie heeft zich allereerst beziggehouden met de vraag naar de arbeidsrechtelijke status van de predikant. De verhouding kerkenraad – predikant is geen arbeidsovereenkomst in de zin van de wet. Hierdoor kent de predikant niet de arbeidsrechtelijke en sociaal-rechtelijke bescherming die een werknemer met een arbeidsovereenkomst toekomt. Te denken valt aan recht op WW, recht op arbo-zorg, Wet Verbetering Poortwachter, WAO en aanvullende WAO, ontslagbescherming. De commissie Rechtspositie Predikanten merkt in haar rapportage het volgende op:

“De maatschappelijke status van een predikant heeft naast de hiervoor kort beschreven ambtelijke status ook een maatschappelijke dimensie. Deze is van ouds bepaald door het uitgangspunt dat een predikant als Dienaar des Woords geen andere lastgever heeft dan zijn Hemelse opdrachtgever... Uit deze gedachte vloeit de keuze voort dat hoewel de gemeente/kerkenraad dus de predikant onderhoudt, een predikant niet in loondienst kan zijn van de gemeente/kerkenraad”

In het recht neemt de predikant een heel eigen positie in en vormt een zgn. rechtsfiguur sui generis, die het meest te vergelijken is met de rechtspositie van de zelfstandige. Echter, in tegenstelling tot de zelfstandige kan een predikant geen activiteiten ontwikkelen (als Dienaar des Woords) om zijn inkomsten te vergroten, waarmee de beperkingen van deze vergelijking ook tegelijk naar voren komen. De predikant mist dus zowel de rechtsbescherming van de werknemer als de specifieke voordelen van het vrije ondernemerschap van de zelfstandige. Daardoor is de juridische positie van de predikant extra kwetsbaar. Daar komt nog bij, dat er een grote diversiteit is tussen de Nederlands Gereformeerde Kerken onderling, die zich uit in zeer uiteenlopende arbeidsvoorwaarden.

De commissie WAP heeft zich de vraag gesteld hoe deze verhoogde kwetsbaarheid verminderd, c.q. opgeheven kan worden en heeft daarbij de volgende mogelijkheden summier besproken:

- arbeidsovereenkomst met de kerkenraad;
- arbeidsovereenkomst met een instelling die de predikant detacheert naar een gemeente;
- collectieve regeling arbeidsvoorwaarden.

Elke arbeidsovereenkomst wordt gekenmerkt door de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Zowel de arbeidsovereenkomst met de kerkenraad als de arbeidsovereenkomst met een detacherende instelling hebben het kenmerk van de gezagsverhouding, waardoor het hierboven van de CRP geciteerde beginsel geweld wordt aangedaan. De commissie WAP is van oordeel dat op dit moment, gezien de rapportage van de CRP en de discussie op de landelijke vergadering, er binnen de Nederlands Gereformeerde Kerken onvoldoende draagvlak bestaat voor regeling van de arbeidsverhouding van predikanten in de vorm van een arbeidsovereenkomst. Daar komt bij dat aan een werkgever/werknemersverhouding alle wettelijke eisen van werkgeverschap gesteld worden, zoals vastgelegd in o.a. de Wet Verbetering Poortwachter en de Arbo-wet. Ook de pensioenregeling zal dan onder de wettelijke bepalingen vallen, waardoor de SEV dan, gezien de omvang, waarschijnlijk niet meer als zelfstandig fonds zal kunnen blijven bestaan. Invulling door Kerkenraden van dit werkgeverschap wordt een zeer gecompliceerde zaak. Voor een werkgever/werknemer verhouding is vereist dat een gezagsrelatie bestaat. Het feit dat de predikant deel uit maakt van de kerkenraad (feitelijke werkgever), staat aan deze gezagsrelatie in de weg. De commissie heeft daarom geen verder onderzoek gedaan naar deze mogelijkheden. Zij adviseert derhalve de status van de predikant te handhaven.

Teneinde tegemoet te komen aan de kwetsbaarheid wordt een door alle kerken aanvaarde normering van de verhouding tussen kerkenraad/gemeente en predikant aanbevolen. Hiermee kiest de commissie dus voor de laatste mogelijkheid, een collectieve regeling in de vorm van een landelijke normering.

2.1.2. landelijke normering arbeidsvoorwaarden

De landelijke normering kan tot stand komen via het vaststellen door de LV van een richtlijn voor de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van predikanten. Het voorstel daartoe is vastgelegd in hoofdstuk 4 van deze rapportage. Deze regeling duiden wij verder aan als de **WAP-richtlijn**.

Een landelijke norm versterkt de positie van de predikant in zoverre, dat deze zich hierop kan beroepen. Als de predikant de voorwaarden van een beroep bespreekt is een vergelijking met een landelijk vastgestelde norm een beter argument dan een persoonlijke wens. Voor de betreffende gemeente geeft een landelijke norm een vereenvoudiging. Overigens geldt voor beide betrokkenen, dat een normering op elk onderdeel zowel gunstig als ongunstig kan uitwerken.

De verhouding tussen predikant en gemeente is er een van geestelijke aard. Het moeten onderhandelen over de praktische zaken van de arbeidsverhouding kan daarbij als belastend worden ervaren. Het kunnen terugvallen op landelijke afspraken kan de relatie ten goede komen.

2.1.3 beroepingsbrief

Bij een werknemer wordt meestal in de aanstellingsbrief een clausule opgenomen, dat de CAO voor een bepaalde bedrijfstak van toepassing is. Op vergelijkbare wijze kan in de beroepingsbrief een verwijzing naar de landelijke regeling worden opgenomen. Op deze privaatrechtelijke wijze wordt bereikt, dat de WAP-richtlijn als een soort CAO kan fungeren. Een tekstvoorstel is opgenomen in de WAP-richtlijn, artikel 1 lid 2.

De beroepingsbrief zal de punten uit de WAP-richtlijn nader concretiseren.

2.1.4 procedure

Na het vaststellen door de LV van een richtlijn voor de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van predikanten en het verankeren daarvan in de beroepingsbrief is het volgende punt hoe de opvolging van de richtlijn gewaarborgd moet worden.

De commissie heeft overwogen via de landelijke vergadering de Landelijke Vertrouwens- en Adviescommissie met advisering c.q. bemiddeling inzake naleving van de arbeidsvoorwaarden te belasten. Een landelijke commissie heeft als voordeel dat onafhankelijkheid, continuïteit, betrouwbaarheid en deskundigheid op het gebied van arbeidsvoorwaarden stevig gewaarborgd kunnen worden. Nadeel van een dergelijke landelijke regeling is, dat kerken een deel van hun zelfstandigheid en onafhankelijkheid m.b.t. de regeling van hun verhouding met de predikant, zouden moeten inleveren. Daarna heeft de commissie overwogen of (een commissie uit) de regio een dergelijke rol kan vervullen. Hier gelden als minder gewenste factoren dat onafhankelijkheid en deskundigheid in het gedrang kunnen komen.

De regeling van de arbeidsvoorwaarden is vanouds een kwestie tussen predikant en gemeente. Wanneer daarover verschil van mening bestaat is gezien artikel 37 AKS de Regio de aangewezen instantie om daarin te bemiddelen. Wanneer de predikant het niet eens is met een besluit van de kerkenraad over zijn arbeidsvoorwaarden biedt artikel 35 AKS de mogelijkheid tot beroep op de Regio en zonodig daarna op de LV. Geschilbeslechting door beroep is een formeel juiste weg, maar weinig praktisch.

Wanneer de kerken besluiten om een gezamenlijke richtlijn voor de arbeidsvoorwaarden vast te stellen zijn er twee zaken van belang. Ten eerste is het voor predikanten niet altijd even gemakkelijk de zakelijke kant van de verbintenis op een open wijze ter discussie te stellen. Enerzijds komt dat door een weinig zakelijke instelling van de predikant, eventueel gecombineerd met weinig zakelijk inzicht. Anderzijds kan beduchtheid voor schade in de relatie met de kerkenraad een reden zijn om onjuiste beslissingen te accepteren. Ten tweede ontbreekt soms ook bij de kerkenraad of de Commissie van Beheer de deskundigheid op het gebied van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden. Dat kan tot onjuiste en eventueel onredelijke beslissingen leiden.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Om deze redenen zouden zowel de kerkenraden als de predikanten, ingeval over de interpretatie of de toepasbaarheid van de richtlijn verschillend inzicht bestaat, bij ter zake kundigen onafhankelijk advies moeten kunnen inwinnen. In dit verband vindt de commissie het wenselijk, dat de Landelijke Vergadering een **Landelijke Adviescommissie WAP** instelt, waarin personen zitting hebben, die over arbeidsrechtelijke, kerkelijke en financiële deskundigheid beschikken. Van deze commissie zal in ieder geval een predikant deel uitmaken. In geval onenigheid over de voorwaarden of de uitvoering daarvan ontstaat, zal aan deze landelijke adviescommissie, door predikant en kerkenraad gezamenlijk, advies gevraagd kunnen worden.

Mocht desondanks geen oplossing gevonden worden, dan kan de Regio om een beslissing gevraagd worden. De Regio zal kennis moeten kunnen nemen van het advies van de deskundigen en slechts als daar zwaarwegende redenen voor zijn, in haar beslissing kunnen afwijken van het advies. Op deze wijze wordt een duidelijke en eenduidige rechtspositie bevorderd.

In de enquête bleek geen voorkeur voor een afzonderlijke commissie te bestaan. Onder andere om te voorkomen, dat de Vertrouwens- en Adviescommissie in een later stadium zou moeten oordelen over een geval waarbij zij al bij betrokken geweest is, wordt een Landelijke Adviescommissie WAP voorgesteld.

2.1.5 beëindiging verhouding predikant/gemeente

Voor de beëindiging van de verhouding predikant en gemeente zijn door de commissie Rechtspositie Predikanten uitvoerige voorstellen gedaan. De commissie WAP heeft de rapportage van de CRP in haar voorstellen betrokken. Met de commissie AKS is overleg gevoerd over de te gebruiken terminologie. De commissie WAP is uitgegaan van de tekst zoals de commissie AKS deze in het voorstel voor wijziging van artikelen 10 en 30 hanteert. De voorstellen van de CRP volgend stelt de commissie WAP een aantal wijzigingen en aanvullingen voor. Deze zijn in de WAP-richtlijn opgenomen.

De beëindiging van de verhouding predikant/gemeente moet op een zorgvuldige wijze geschieden. Voor het geval van ontslag wegens gewichtige redenen wordt hiervoor een procedure beschreven in de bijlage van de WAP-richtlijn (zei hoofdstuk 5).

2.2 Financieel-economisch aspect

2.2.1 bezoldiging

Artikel 6 van het rapport van de CRP handelt over de bezoldiging en stelt voor de GMV tabellen als richtlijn te hanteren. Deze bezoldiging is nauw verweven met een aantal andere arbeidsvoorwaarden, zoals kostenvergoeding, bijdrage ziektekostenverzekering, vergoeding wonen/pastorie, vrije dagen. Het geheel aan voorwaarden is neergelegd in een document dat regelmatig wordt geactualiseerd, getiteld: *Traktementen en vergoedingen*. De commissie WAP beveelt aan om in de WAP-richtlijn naar dit document te verwijzen.

De GMV-tabellen hebben een indeling naar vier klassen van gemeentegrootte, met als grenzen 200, 350 en 550 gemeenteleden en naar nul tot 20 ambtsjaren. Onderzoek door de SEV heeft de indicatie opgeleverd, dat de huidige traktementen gemiddeld lager dan het GMV-niveau zijn. Er is echter een grote variatie met afwijkingen tot plus of min 20%.

Steeds meer gemeenten zijn er toe overgegaan de GMV-normen te hanteren. Deze worden blijkens de SEV-gegevens echter niet uniform toegepast, waardoor bij gemeenten die zeggen de normen te volgen ook flinke afwijkingen worden geconstateerd. De commissie heeft de indruk, dat verschillen zowel voortkomen uit de vaststelling van ambtsjaren als uit elementen als kostenvergoedingen.

De commissie stelt voor de GMV richtlijn integraal toe te passen. Gezien de verschillen met de huidige situatie doet de commissie in par 6.2 een voorstel tot een overgangsregeling.

2.2.2 fiscale aspecten

Met de invoering van de Wet inkomstenbelasting 2001 is de fiscale positie van predikanten gewijzigd. Een predikant wordt fiscaal als pseudo-ondernemer aangemerkt (genieter van resultaat uit overige werkzaamheden). Hij heeft geen recht op de ondernemersfaciliteiten als zelfstandigenaftrek, investeringsaftrek en scholingsaftrek.

Ter bepaling van de winst worden alle inkomsten uit de ambtsuitoefening meegenomen. Naast het traktement zijn dat ook de kostenvergoedingen en de preekbeurten (incl. vergoedingen voor reiskosten). De kosten die zijn gemaakt kunnen onder bepaalde voorwaarden worden afgetrokken. Ze moeten aantoonbaar samenhangen met het ambt. Voor een en ander moet wel een administratie worden bijgehouden. Predikanten zullen in het algemeen gebruik kunnen maken van het kasstelsel en dus volstaan met een betrekkelijk eenvoudige administratie. Duurzame bedrijfsmiddelen, zoals een computer, worden door afschrijving ten laste van het resultaat gebracht.

De door de gemeente ter beschikking gestelde pastorie telt mee voor de winst. De bijtelling is in het algemeen 1,95% van de WOZ-waarde. Een eventuele huurbijdrage komt ook fiscaal in mindering op het traktement. Door deze regeling kan een monumentale pastorie fiscaal nadelig zijn.

De emeritaatsuitkeringen zijn belastbaar en als gevolg daarvan behoren de aanspraken op emeritaat niet tot de winst.

In plaats van deze behandeling als pseudo-ondernemer is het mogelijk te kiezen voor het pseudo-werknemerschap. Deze optie bestaat al sinds 1997. De procedure is vanaf 2001 vereenvoudigd tot een gezamenlijk verzoek van kerkenraad en predikant aan de belastingdienst. Door de administratieplicht, de belastbare kostenvergoedingen en de WOZ-regeling voor de pastorie is deze keuze weer in de belangstelling gekomen.

Bij pseudo-werknemerschap is de Wet op de loonbelasting van toepassing op de predikant. De gemeente houdt als pseudo-werkgever loonheffing in op het traktement en moet een loonadministratie gaan bijhouden. Het pseudo-werknemerschap heeft uitsluitend fiscale gevolgen. De werknemersverzekeringen blijven buiten toepassing en de ambtelijke positie is onveranderd.

In tegenstelling tot de situatie van de pseudo-ondernemer is het onder het systeem van de loonbelasting niet mogelijk om de gemaakte beroepskosten af te trekken. Wel kunnen binnen de regels van de loonbelasting kostenvergoedingen belastingvrij worden verstrekt. De grootte van kostenvergoedingen moet wel voldoen aan criteria als redelijkheid, billijkheid en aantoonbaarheid. Voor bepaalde reizen kan het reiskostenforfait van toepassing zijn.

De belastbaarheid van de pastorie wordt beperkt tot de waarde van de besparing. Dit betekent, dat uitgegaan wordt van het bedrag dat de predikant gezien zijn inkomen zou hebben uitgegeven indien hij voor eigen huisvesting had moeten zorgen. In het algemeen wordt de besparingswaarde met de plaatselijke eenheid van de Belastingdienst bepaald.

De emeritaatsregeling van de SEV is voor de pseudo-werknemer de pensioenregeling. De Wet op de loonbelasting stelt kwalitatieve en kwantitatieve voorwaarden aan een pensioenregeling. Bij een regeling die hieraan niet voldoet is de opbouw van pensioenrechten belast. De wet stelt ook voorwaarden aan de verzekeraar van de pensioenregeling. Om hieraan te voldoen zou SEV uitsluitend of nagenoeg uitsluitend werknemers moeten verzekeren. Aan deze voorwaarde wordt door de SEV en ook door andere emeritaatsfondsen niet voldaan. Er is dus een vraagteken te plaatsen bij de belastingvrije opbouw van emeritaat. Het is overigens merkwaardig, dat andere kerken hier geen aandacht aan besteed hebben.

Het pseudo-werknemerschap heeft ook voordelen inzake vrijgestelde uitkeringen en verstrekkingen.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

De voor- en nadelen van pseudo-werknemerschap inzake de kosten en de pastorie zijn per situatie verschillend. Daarin ligt voor de kerken geen grond voor gezamenlijke actie. Op grond van het gevaar ten aanzien van de belastbaarheid van de emeritaatsregeling wordt echter geadviseerd geen pseudo-werknemerschap aan te vragen.

2.2.3 prepensioen/pensioen

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het levensonderhoud van de predikant ook als deze door ziekte, ouderdom of dergelijke oorzaken niet meer in staat is het ambtelijk werk te verrichten. Ook voor het levensonderhoud van weduwe en/of wezen hebben de gemeenten te zorgen (artikel 9 AKS). De gemeenten hebben daartoe in gezamenlijke verantwoordelijkheid de Stichting Emeritaatsvoorziening in het leven geroepen. Het bestuur van de Stichting stelt de voorwaarden van deelneming vast. De commissie acht de regeling van het emeritaat van de predikanten door deze Stichting op adequate wijze gewaarborgd.

De commissie heeft gesproken over een regeling die het mogelijk zou maken dat predikanten reeds vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd hun (ambts)werk kunnen beëindigen of verminderen. In veel beroepen is een dergelijke regeling gebruikelijk. Daarnaast zijn de zwaarte van het ambt van predikant en de risico's op gezondheidsproblemen op latere leeftijd aanleiding om een serieus onderzoek te doen naar een dergelijke mogelijkheid.

Voor een gedeelte voorziet de zgn. TOP-regeling in de gesignaleerde problematiek door taakverlichting gedurende een beperkt aantal jaren mogelijk te maken. Deze regeling gaat niet zover als de tot voor kort gebruikelijke VUT-regelingen.

Mensen in vrije beroepen moeten in principe zelf hun ouderdomsvoorziening regelen. Eerder stoppen met werken is dan ook afhankelijk van wat zij zelf financieel mogelijk gemaakt hebben. O.a. huisartsen en medische specialisten hebben een (verplichte) beroepspensioenregeling met een op 65 jaar ingaand ouderdomspensioen. Zij kunnen dit wel eerder laten ingaan ten koste van de hoogte van het pensioen.

De regelingen die verschillende pensioenfondsen bieden zijn bestudeerd. Daaruit blijkt dat veel fondsen een prepensioenregeling hebben, die voorziet in een jaarlijkse opbouw ter grootte van 1,75% of meer van het inkomen per dienstjaar voor prepensioen vanaf 62 jaar. De regelingen zijn recent gestart en geven voornamelijk dus minimale uitkeringen. Ze komen in de plaats van VUT-regelingen, die met overgangmaatregelen worden afgebouwd.

Nu nog een VUT-regeling voor predikanten in het leven roepen is moeilijk realiseerbaar. Bestaande regelingen (ook voor predikanten) worden beëindigd of afgebouwd. Nieuwe komen er niet meer bij.

Indien de gemeenten een prepensioenregeling voor de predikanten zouden willen ontwikkelen, dan moet rekening gehouden worden met de volgende knelpunten. Het opbouwen van financiële middelen om prepensioen, vanaf 62-jarige leeftijd, uit te voeren kost 30 jaar: (opbouw 2,5% per jaar). Uitgaande van zo'n langdurig opbouwtraject zal per lid een (stijgende) bijdrage van € 5,- betaald moeten worden.

Eenzijds komt het prepensioen als gevolg van de vergrijzing onder druk. Anderzijds zullen de kosten voor instandhouding van het emeritaat de komende tijd behoorlijk oplopen. De commissie acht het instandhouden van de emeritaatsregeling het belangrijkste en rekent het opbouwen van een prepensioen niet tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de kerken.

Indien gemeenten zelf een prepensioen voor hun predikant willen regelen, dan kan een particuliere lijfrenteverzekering gesloten worden. Gemeenten kunnen dan (een gedeelte van) de premie bekostigen.

2.2.4 onvolledige pensioenopbouw

Het besluit LV 41 vermeldt het volgende over onvolledige opbouw van pensioenrechten:

Met betrekking tot predikanten die op latere leeftijd predikant worden in de Nederlands Gereformeerde Kerken heeft de commissie contact gehad met het bestuur van de SEV. Vanaf het moment dat een predikant verbonden is aan een kerk die deelneemt in de SEV bouwt de predikant rechten op bij de SEV. Veelal zal een predikant in de genoemde situatie elders ook rechten hebben opgebouwd. De SEV is bereid indien noodzakelijk op individuele basis aanvullend te verzekeren en desgevraagd hierover te adviseren. Het is wellicht goed dat de regionale vergadering in deze gevallen naast de gebruikelijke toetsing van het honorarium in het bijzonder aandacht geeft aan dit aspect. Mocht de opbouw van aanvullende pensioenrechten (inkoop) voor een predikant de draagkracht van de betrokken gemeente te boven gaan dan kan in overleg met de regiovergadering om advies gevraagd worden van de SEV en de Commissie hulpbehoevende kerken. Deze kunnen een passende voorziening uitwerken, aangepast aan de specifieke situatie van de betrokken predikant.

Het belangrijkste op het gebied van pensioentekort door verandering van werkgever is de sinds 8 juli 1994 wettelijk geregelde pensioenoverdracht. Daarbij worden bij verandering van werkgever pensioenrechten overgebracht van de oude naar de nieuwe pensioeninstelling. Een stelsel van regels zorgt er voor, dat de werknemer bij de overdracht van het pensioen geen voor- of nadeel heeft. De reden van de overdracht is gelegen in een betere indexatie van het overgedragen pensioen bij de nieuwe werkgever door de integratie in de nieuwe pensioenregeling, meestal in de vorm van fictieve dienstjaren.

Pensioenregelingen kunnen aan de deelnemer de mogelijkheid bieden extra pensioen in te kopen over diensttijd bij een vorige werkgever vóór 8 juli 1994. Dat kan overigens alleen voorzover de vorige pensioenregeling slechter was dan de huidige. Als gebruik gemaakt is van pensioenoverdracht kan de werknemer de fictieve dienstjaren nog aanvullen tot volledige dienstjaren. De betaalde premies zijn evenals de gewone pensioenbijdrage aftrekbaar voor de loonbelasting. Deze binnen nauwkeurige grenzen fiscaal geaccepteerde pensioeninkoop heeft betrekking op vroegere dienstjaren. Als er pensioen ontbreekt door studie jaren is dat niet in te halen.

Wie op latere leeftijd predikant wordt zal over het algemeen voor zichzelf een pensioentekort constateren. Voor werknemers in een vergelijkbare positie kent de nieuwe werkgever geen pensioen toe met terugwerkende kracht. Hij werkt alleen mee aan pensioenoverdracht. Er is geen pensioen over niet gewerkte jaren. Een deel van de werknemers kan via vrijwillige pensioenmodules sparen voor pensioen.

Op grond van het voorgaande is inkoop van aanvullende pensioenrechten voor de op latere leeftijd intredende predikant in de maatschappelijke kontekst als overmatig te beschouwen.

Pensioenoverdracht aan de SEV is niet mogelijk doordat de SEV geen pensioenfondsen of verzekeraar is. Om dezelfde reden is het ook niet mogelijk dat een predikant zich bij de SEV aanvullend verzekert. De SEV is geen pensioenfonds, omdat de predikanten geen werknemer zijn. De SEV valt dus buiten de wetgeving, die de bescherming van werknemerspensioenen regelt. Een echt pensioenfonds heeft wettelijk gelimiteerde rechten om vrijwillige aanvullingen op het pensioen te verzekeren. De SEV heeft die mogelijkheid niet en dat is juist omdat de SEV niet onder het wettelijk geregelde toezicht op pensioenfondsen staat.

Het kan voor de predikant heel verstandig zijn zich professioneel te laten adviseren over zijn pensioensituatie. Eventueel kan dat leiden tot een fiscaal aftrekbaar lijfrenteverzekering. De gemeente is geen partij bij het sluiten van de verzekering.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

2.2.5 huisvesting

Over het algemeen verrichten predikanten hun werkzaamheden vanuit hun eigen huis, dat in sommige gevallen als vanouds bestaat uit de aan de gemeente toebehorende pastorie. Pastorieën zijn over het algemeen van een dusdanige omvang, dat deze voldoende ruimte bieden om een behoorlijke werkkamer voor de predikant in te richten. De huur van de pastorie is zodanig, dat daarin tot uitdrukking wordt gebracht dat een gedeelte van de pastorie als werkruimte van de predikant voor rekening van de gemeente komt.

Steeds meer gemeenten hebben geen eigen pastorie en steeds meer predikanten geven de voorkeur aan een eigen woning. In die situatie ontstaat er vaak onduidelijkheid over de kosten van de werkruimte voor de predikant. De predikant is gedwongen een grotere woning aan te schaffen dan nodig voor zijn gezinssituatie. Er moet immers ook een aparte werkkamer ingericht worden voor het ambtswerk van de predikant. Lang niet altijd heeft de gemeente oog voor de financiële problemen die dat met zich mee kan brengen.

Een heel ander probleem doet zich voor wanneer de predikant jarenlang een pastorie heeft bewoond en zich na een beroep uit een andere gemeente geconfronteerd ziet met de noodzaak een eigen woning aan te schaffen c.q. te huren. Het komt nogal eens voor dat de gemeente het als een vanzelfsprekendheid ziet dat de predikant een woning zal aanschaffen waarin ruimte is voor een werkkamer voor de predikant. De financiële problemen die dat met zich mee kan brengen kunnen nogal eens worden onderschat.

Een mogelijke oplossing, waar steeds meer gebruik van wordt gemaakt, is de aanschaf of huur door de gemeente van een kantoorruimte voor de predikant.

Tenslotte kunnen zich problemen voordoen wanneer de predikant zijn werkzaamheden voor de gemeente beëindigt, maar de verbondenheid tussen predikant en gemeente blijft bestaan of de predikant tijdens zijn ambtsperiode komt te overlijden. Wanneer de werkruimte van de predikant onderdeel is van zijn woning of de predikant een pastorie bewoont, draagt de gemeente verantwoordelijkheid voor een goede regeling voor de (bekostiging van) de woning van de predikant of zijn nabestaanden.

De commissie constateert dat het gebrek aan uniformiteit tot probleemsituaties leidt. Vanwege de diversiteit acht de commissie het niet raadzaam een landelijke regeling voor te stellen.

Gezien de bijzondere verhouding tussen predikant en gemeente acht de commissie het in eerste instantie de taak van gemeente en predikant over de kosten van de werkruimte en de woning goede afspraken te maken. Wel is de commissie van mening, dat indien de predikant op eigen kosten in woonruimte voorziet inclusief de werkruimte, de gemeente hiervoor een passende vergoeding moet geven.

Maar de commissie is zich ervan bewust dat de kosten voor werkruimte een (vaak verzwegen) problematiek vormen. Daarom meent zij er goed aan te doen het onderwerp in deze rapportage op te nemen en raadt zij de gemeenten aan hier uitdrukkelijk aandacht aan te besteden. De gemeenten dragen de verantwoordelijkheid om de predikant de beschikking te geven over of de middelen voor een goede, arbo-verantwoorde, werkruimte en hem in de gelegenheid te stellen voor hem en zijn gezin in verantwoorde huisvesting te voorzien.

2.2.6 financiële regeling bij ontslag

De kerkenraad zal een financiële regeling treffen als bedoeld in artikel 10 AKS in geval de relatie tussen predikant en gemeente wordt beëindigd op grond van ontslag wegens gewichtige redenen. Ook kan een dergelijke regeling getroffen worden in geval van afzetting op grond van artikel 30 AKS. Het is van belang bij de totstandkoming van een dergelijke regeling van objectieve criteria uit te gaan.

Teneinde bij de totstandkoming van de regeling deskundigheid en onafhankelijkheid te waarborgen, zal de regeling ter advisering worden voorgelegd aan de Landelijke Adviescommissie WAP. De regionale vergadering dient vervolgens haar goedkeuring aan het ontslag en instemming met de regeling te verlenen.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Hoewel de relatie tussen gemeente en predikant niet is aan te merken als een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, ligt het in de rede aansluiting te zoeken bij hetgeen in het maatschappelijk verkeer gebruikelijk is. De commissie heeft gekeken naar de regeling zoals die door de Generale synode van de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt van 2002 is vastgesteld. In deze regeling wordt een uitkering voor de predikant na 'losmaking' vastgesteld op basis van de regeling van de werkloosheidswet. Daarnaast wordt een aanvullende schadeloosstelling op basis van de zgn. kantonrechttersformule toegekend.

Na ampel beraad stelt de commissie voor een **minimumregeling**, vergelijkbaar met de uitkering op basis van de werkloosheidswet, in de WAP-richtlijn op te nemen. In geval een predikant de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt op de dag van het ontslag, dient, afhankelijk van de situatie, een met de IOAW (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) overeenkomende overbruggingsregeling tot de emeritaatsgerechtigde leeftijd getroffen te worden, ter hoogte van 70% van het minimumloon.

In geval de predikant een ambtswoning bewoont, dient de financiële regeling tevens bepalingen te bevatten over de voorwaarden terzake het bewonen en/of verlaten van de woning.

Voor de vraag of er aanleiding bestaat een **schadeloosstelling** toe te kennen, speelt de concrete situatie een belangrijke rol. Te denken valt aan de soms lange tijd die gemoeid is geweest met het zoeken naar en werken aan oplossingen, de tijd die de besluitvormingsprocedure in beslag neemt en maatregelen die genomen zijn om de ontslagsituatie te voorkomen. In sommige situaties kan een schadeloosstelling redelijk zijn. Wanneer daarover verschil van mening bestaat tussen predikant en kerkenraad wordt dit aan de Landelijke Adviescommissie WAP voorgelegd.

De commissie acht het niet raadzaam over een schadeloosstelling landelijke afspraken te maken.

De Landelijke Adviescommissie WAP beoordeelt de voorgelegde regeling en tenslotte zal de regionale vergadering haar goedkeuring moeten verlenen. De WAP-richtlijn bevat om die reden een minimumregeling.

Tenslotte heeft de commissie overwogen dat de financiële verplichtingen die uit deze regeling voortvloeien in sommige situaties te zwaar voor een gemeente kunnen zijn. In zo'n situatie hebben de kerken een gezamenlijke verantwoordelijkheid ten opzichte van de gemeente. In de kerkelijke structuur ligt daar een taak voor de Commissie Steunbehoevende Kerken. Daarbij moet onderscheid gemaakt worden tussen de minimumregeling en de schadeloosstelling. Alleen voor wat betreft de minimumregeling acht de commissie een gezamenlijke verantwoordelijk ten opzichte van de gemeente aanwezig.

Ter informatie volgt hieronder een korte beschrijving van de uitkeringen uit hoofde van de Werkloosheidswet.

kortdurende uitkering:

Wie voldoet aan de '26 uit 39 weken'-eis, maar niet aan de '4 uit 5 jaren'-eis, krijgt een kortdurende uitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het minimumloon (of 70% van het laatstverdiende loon als dat lager is dan het minimumloon) en duurt een halfjaar.

loongerelateerde uitkering:

Wie voldoet aan zowel de "26 uit 39 weken"-eis als de "4 uit 5"-eis heeft recht op een loongerelateerde uitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende loon (met een maximum dagloon per 01-01-2003 van € 165,63). De duur van deze uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden 6 maanden tot 5 jaar.

vervolguitkering:

Na afloop van de loongerelateerde uitkering bestaat nog twee jaar recht op een vervolguitkering, ter hoogte van 70% van het minimumloon.

De WW-uitkering stopt wanneer:

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

nieuwe werkzaamheden zijn gevonden, voor het aantal uur dat nieuwe werkzaamheden verricht worden;
er een reden tot uitsluiting van toepassing wordt;
de maximale uitkeringsduur is verstreken.

2.3 Sociale aspect

2.3.1 omvang van de arbeidsverhouding

Deeltijd-predikantschap komt hoe langer hoe meer voor. Het is belangrijk om heldere afspraken te maken over de tijden waarop de predikant beschikbaar is en welke werkzaamheden verwacht worden. Ook in geval sprake is van een full-time predikant kunnen afspraken over de werktijden zinvol zijn. Een gemeente die van haar predikant verwacht dat deze dag en nacht beschikbaar is, vraagt om moeilijkheden.

De commissie beveelt aan dat voor de predikant een taakomschrijving wordt opgesteld waaraan een reële inschatting van de tijdsbesteding is gekoppeld. De commissie stelt voor, dat de predikant minimaal een dag per week vrij heeft bij een fulltime ambt.

2.3.2 overwerk

Een 36 tot 40-urige werkweek is de gebruikelijke arbeidstijd voor werknemers. Indien zij meer uren werken hebben zij recht op uitbetaling van de overuren met daarbovenop een toeslag. Predikanten besteden vaak veel tijd aan hun ambtswerk zonder dat daartegenover een (financiële) compensatie wordt geboden. Ook vrije beroepsbeoefenaars en hoger geschoolde werknemers overschrijden veelal de gebruikelijke arbeidstijd, maar daar staat tegenover dat het inkomen daarmee in overeenstemming is. Geconstateerd wordt dat het inkomen van predikanten over het algemeen lager is dan van de categorie werknemers waarvoor overwerk tot de aard van de functie behoort en niet gecompenseerd wordt.

De commissie acht het niet raadzaam richtlijnen te geven voor de arbeidstijd van predikanten en eventuele vergoeding van overuren. Wel constateert de commissie dat het van belang is dat gemeenten met hun predikant duidelijke afspraken maken. De verwachtingen ten aanzien van de inzet van de predikant zijn vaak hoog, de spankracht van de predikant is echter niet oneindig. Dit leidt gemakkelijk tot ongewenste situaties, en gezondheidsproblemen als burn-out liggen op de loer. De commissie acht het daarom raadzaam een taakomschrijving met daaraan gekoppelde tijdsbesteding vast te stellen en aan de regeling van vrije dagen en verlof zoals opgenomen in artikel 4 van de WAP-richtlijn uitvoering te geven.

2.3.3 vakantie/vrije tijd

In de richtlijnen omtrent de Traktementen en Vergoedingen van het GMV zijn ook de vakanties opgenomen:

voor predikanten tot 50 jaar:	6 weken per jaar;
voor predikanten van 50 jaar en ouder:	7 weken per jaar.

Deze regeling kan overgenomen worden.

Omtrent vrije dagen acht de commissie het van belang dat de predikanten over één vrij weekend per maand kunnen beschikken. Dat is dan bedoeld voor de maanden waarin geen vakantie wordt opgenomen. Gemeente en predikant kunnen in onderling overleg nadere afspraken maken. Een vrij weekend zal minimaal een tijdsperiode van 48 aaneengesloten uren in en rond het weekend moeten omvatten.

De vrije weekenden worden in onderling overleg vastgesteld.

2.3.4 studieverlof

In eerder genoemde richtlijn van het GMV is onder punt 18 een regeling voor studieverlof opgenomen. De commissie adviseert deze regeling over te nemen.

2.3.5 buitengewoon verlof

Net zoals vrije beroepsbeoefenaren kunnen predikanten hun tijd grotendeels naar eigen keuze indelen. Hierdoor ontstaat onduidelijkheid over de vraag welke zaken onder eigen tijd en welke onder werktijd vallen. Voor werknemers bestaat een scala aan verlofregelingen, zoals verlof wegens huwelijk verwanten, kraamverlof, studieverlof, zorgverlof, rouwverlof, calamiteitenverlof etc.

Met uitzondering van het studieverlof acht de commissie het niet raadzaam hiervoor landelijke richtlijnen te ontwikkelen. Dit is niet in overeenstemming met het karakter van de binding tussen predikant en gemeente. Wel wil de commissie er op wijzen dat hier voor zowel de predikanten als voor de gemeenten een eigen verantwoordelijkheid ligt. Predikanten moeten transparant zijn in hun tijdsbesteding, gemeenten zullen in bijzondere situaties niet op de volledige inzet van de predikant mogen rekenen. Het is aan te bevelen dat gemeenten/kerkenraden in dergelijke situaties overleggen om vast te stellen welke werkzaamheden tijdelijk niet uitgevoerd en/of overgenomen zullen worden.

2.3.6 functioneringsgesprekken

Zo langzamerhand is het houden van functioneringsgesprekken, onder welke benaming dan ook, tussen predikant en kerkenraad/gemeente, geen bijzonder verschijnsel meer. Het doel van dergelijke gesprekken moet altijd zijn de predikant te ondersteunen in de ontwikkeling van zijn functioneren als predikant, om het bijbelse termen te zeggen, de ontwikkeling van zijn gaven en talenten ten dienste van de gemeente.

Om functioneringsgesprekkengesprekken op een goede wijze te doen verlopen is het noodzakelijk dat duidelijk is wat de gemeente van de predikant verwacht. De eerder genoemde taakbeschrijving en tijdsbesteding kunnen daartoe dienstbaar zijn. Een bij de aanvang van de verbinding tussen predikant en gemeente opgesteld competentieprofiel is ook een bruikbaar handvat.

2.3.7 ziekte en reïntegratie

Met artikel 9 AKS hebben gemeenten zich verbonden zorg te dragen voor het levensonderhoud van de predikant, ook wanneer deze wegens ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten. De SEV heeft die verantwoordelijkheid overgenomen indien sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid voor meer dan 50% die langer dan een jaar duurt. Langdurige arbeidsongeschiktheid en het arbeidsongeschiktheidspercentage worden vastgesteld wanneer men in aanmerking wenst te komen voor een WAZ-uitkering. De SEV heeft een eigen beslissingsbevoegdheid ten aanzien van de mate van arbeidsongeschiktheid, op basis van deskundigenverklaringen, zodat deze kan afwijken van het percentage dat door de verzekeringsgeneeskundige voor de WAZ wordt vastgesteld.

De voorgestelde WAP-richtlijn legt de nadruk op de reïntegratie.

De predikant heeft in geval van arbeidsongeschiktheid/ziekte recht op volledige doorbetaling van het traktement gedurende het jaar volgend op de eerste ziektedag.

Voor de financiële verplichtingen na één jaar bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 50% heeft de SEV in haar reglement voorzieningen getroffen.

Indien sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 50% en de predikant aanspraak kan maken op een WAZ-uitkering, dan vult de gemeente deze uitkering aan tot 70% van dat deel van het honorarium dat de predikant derft wegens zijn arbeidsongeschiktheid.

2.3.8 gezin

De sociale aspecten van de verhouding tussen predikant en gemeente zijn alle verdisconteerd in de arbeidsvoorwaarden. Er blijft natuurlijk altijd een aspect aan de verhouding gemeente/predikant dat niet in regeltjes te vangen is, waarbij menselijke relaties een grote rol spelen.

De commissie vestigt de aandacht bij een onderdeel van deze menselijke verhoudingen, omdat dit ongewild vaak ingrijpende gevolgen kan hebben. In het jaar 2002 heeft het dagblad Trouw in samenwerking met de VU een onderzoek gedaan onder ruim 2000 domineeskinderen. Het GMV heeft in datzelfde jaar een meeting georganiseerd voor predikantsvrouwen, getiteld: Een glazen huis? Beide activiteiten toonden aan dat predikantsgezinnen hun positie heel wisselend ervaren. Het leven van sommige predikantsgezinnen verschilt niet van andere (gewone) gezinnen, in andere situaties ervaren predikantsvrouwen en –kinderen een (zware) druk als gevolg van al of niet terechte verwachtingen van gemeenten ten aanzien van hun bijdrage aan het ambtswerk van hun echtgenoot en/of vader. De commissie adviseert met name de kerkenraden erop toe te zien dat wederzijdse verwachtingen van de desbetreffende gezinsleden en gemeente bespreekbaar worden gemaakt en dat de kerkenraad zo nodig de predikant en zijn gezinsleden beschermt tegen een (te) groot beslag op het privé-leven van de predikant of de gemeente beschermt tegen een te grote invloed van het gezin op het gemeentelijk leven.

Hoofdstuk 3 Enquête

3.1 Beschikbare kennis

De enquête deed eerst onderzoek naar de kennis over de huidige regelingen inzake de positie van de predikant. Er wordt uiteraard alleen informatie verkregen over de kennis van hen, die voldoende bij de zaak betrokken zijn om de enquête te retourneren. Bij die groep mag geconstateerd worden, dat het kennisniveau behoorlijk is en dit rapport dus niet in een luchtledig terecht komt. Het valt alleen op dat bij de kerkenraden het CRP-rapport minder bekend is.

3.2 De positie van de predikant

3.2.1 Beroepingsbrief

De beroepingsbrief is een cruciaal document als het gaat over de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van de predikant. Vraag 8 informeerde naar de in deze brief aangesneden onderwerpen. De negen reeds aangegeven onderwerpen konden met andere worden aangevuld. Door de kerkenraden werden de taakomschrijving, het aantal preekbeurten, de vrije zondagen, de vakantieregeling, de huisvesting, de pensioenvoorziening en het honorarium vrijwel steeds afgevinkt. Door de predikanten werden deze onderwerpen meestal ook genoemd, al was de score voor het aantal preekbeurten duidelijk lager.

Studieverlof blijkt niet vaak te worden afgesproken, want de score was minder dan een derde. Merkwaardig was het resultaat voor het onderwerp functioneringsgesprekken. Een derde van de kerkenraden vinkte dit onderwerp aan. Er was echter slechts één predikant, die dit bevestigde.

De spontaan genoemde onderwerpen betroffen het meest de kostenvergoedingen, waaronder ook de verhuiskosten. De predikanten noemden ruilafspraken en neveninkomsten.

3.2.2 Honorering

Een grote meerderheid van de kerkenraden geeft aan de GMV-normen voor de honorering toe te passen. Volgens de predikanten is dat slechts bij een minderheid het geval. Als alternatieven worden o.a. de SOW regeling genoemd, een regionale adviescommissie en de maximumgrondslag van de SEV.

Dit was de vraag naar de feitelijkheid. De volgende vraag is of GMV norm ook onze norm moet zijn. De predikanten antwoorden voor 80% bevestigend. Bij de kerkenraden is dat 70%. Op zich duidelijke cijfers. Vooral predikanten namen de moeite hun standpunt toe te lichten. We noemen het volgende:

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

- Een kerkenraad wijst erop dat de predikant vrij moet zijn van financiële zorgen en sluit zich graag aan bij een breed gedragen standaard.
- Het kwaliteitsargument: de GMV-norm wordt op een professionele wijze bepaald. Het GMV weet hoe het bruto/netto-traject in elkaar zit bij werknemer en predikant en houdt in de detaillering op tijd rekening met nieuwe ontwikkelingen.
- Een duidelijke, objectieve norm voorkomt lastige onderhandelingen en geeft rust in de verhouding tussen kerkenraad en predikant.
- Zonder norm zit er een element van willekeur in de traktementsbepaling.
- Enkele predikanten benadrukken dat er ruimte moet zijn voor individuele situaties (zoals schuldsanering).
- Enkele kerkenraden wijzen op de plaatselijke autonomie of de reeds gesloten overeenkomst.
- Sommigen zien de GMV-normen als globale toets op de eigen regeling.

3.2.3 Werktijd en vrije dagen

De vragen over werktijd en vrije dagen betreffen niet de feitelijke situatie, maar de mening van de betrokkene. Er is door geen kerkenraad naar voren gebracht, dat de predikant te weinig zou werken. Het omgekeerde was wel het geval.

Bij de vraag naar het gewenste aantal vrije dagen per week kwam de helft van zowel kerkenraden als predikanten uit op één dag. De andere helft noemde dus meer dan één dag of had een andere benadering. Zo werd er vergeleken met de regeling van avond- en weekenddiensten van huisartsen, die dus niet meer permanent beschikbaar hoeven te zijn. Een genoemd alternatief is het afspreken van een aantal werkuren zonder de verdeling daarvan vast te leggen.

Het vrije weekend per maand werd door de predikanten in meerderheid positief beoordeeld. Bij de kerkenraden was het gevoelen verdeeld. Sommige predikanten hebben hier pas een mening over in combinatie met andere zaken, zoals het aantal preekbeurten. Een ruime meerderheid van kerkenraden en predikanten durfde wel een mening te geven over dit onderwerp.

Dat was minder het geval met de vraag of de predikant zijn werk ook mag zien als een zoveel-urige werkdag. Het voorzichtige "enigszins" kreeg de meeste bijval. De meningen "ja" en "nee" gingen gelijk op. Alle toelichtende kerkenraden zijn van mening, dat de functie niet binnen kantooruren kan worden vervuld. Over het aantal acceptabele uren zijn bij hen de ideeën verdeeld. Ook de predikanten die een toelichting geven beschouwen hun werk niet als een reguliere kantoorbaan. Wel vinden ze, dat ook een predikant binnen een redelijke arbeidstijd moet blijven. Enigen hebben het idee dat collega's te hard werken.

Sommige predikanten zijn niet gelukkig met een strakke regeling over verlof of werktijd of vinden de uitdrukking "recht hebben op" niet passend.

Duidelijke afspraken over de invulling van het werk van de predikant zijn kennelijk favoriet: 80% van de kerkenraden en tweederde van de predikanten is daar voor. Predikanten die hier anders over denken leggen het accent op de zelfstandigheid van de predikant en op het vertrouwen dat hij moet genieten.

Over tijdschrijven wordt zeer verschillend gedacht. Het gaat van "prima" tot "onzin" en "mensonwaardig". Eén kerkenraad weet ook zonder tijdschrijven wel dat de predikant te hard werkt en kan hem niet stoppen. Eén predikant heeft het een poosje gedaan, overigens zonder gevolgen voor zijn werkwijze. Urenverantwoording richting kerkenraad wordt als belastend beschouwd. Als positief punt wordt genoemd de informatie die het kan opleveren voor de predikant zelf ten behoeve van zijn tijdsindeling of om knelpunten boven water te krijgen.

3.2.4 Huisvesting en werkruimte

Vrijwel iedere predikant zegt over een geschikte werkruimte te beschikken. Wat onder een geschikte werkruimte moet worden verstaan is uit de enquête niet duidelijk.

Bij de vraag naar de ideale woon/werkruimte scoorde de klassieke pastorie het hoogste, maar waren de voorkeuren zeer verdeeld. Die verdeeldheid is een probleem op zich: één predikant maakte het niet uit, mits voor iedereen gelijk. Andere predikanten noemen de mobiliteit als argument voor de pastorie. Enige predikanten wijzen op de financiële verantwoordelijkheid van de gemeente voor de werkruimte als de predikant zelf in zijn woonruimte voorziet.

3.2.4 Functioneren van de predikant

Bij een meerderheid vinden er functioneringsgesprekken plaats. De kerkenraden noemen het vaker dan de predikanten. Waarschijnlijk stellen de predikanten hogere eisen aan een functioneringsgesprek. Een procedure voor de functioneringsgesprekken komt niet veel voor.

Dat problemen over het functioneren bij voorkeur door gesprek en overleg worden opgelost komt uit de enquête duidelijk naar voren. Daarnaast wordt ook hulp van anderen ingeroepen. De door de vorige LV ingestelde Vertrouwens- en Adviescommissie is ruimschoots bekend.

3.2.5 Meningsverschillen over arbeidsvoorwaarden en financiën

Problemen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en financiën zijn meestal het onderwerp van overleg tussen kerkenraad/CVB en de predikant. Acht kerkenraden zouden een externe relatie raadplegen. De predikant die er met de kerkenraad of CVB niet uitkomt heeft verder geen mogelijkheden. Vijf antwoorden kwamen neer op "niets aan te doen". Enkelen hadden slechte ervaringen met het aan de orde stellen van deze zaken.

De meesten vinden dat de Vertrouwens- en Adviescommissie ook inzake arbeidsvoorwaarden en financiën ingeschakeld kan worden. Een speciale commissie op dit terrein ondervindt weinig weerklank. Of zo'n commissie ook moet worden geraadpleegd is uit de enquête niet op te maken. De meeste kerkenraden voelen niet voor bindende uitspraken van deze commissie. De predikanten geven hier geen duidelijke voorkeur.

3.2.7 Vervroegd pensioen

De meeste kerkenraden voelen niet voor vervroegde pensionering en nog minder om er financieel aan bij te dragen. Bij de predikanten is de reactie op beide vragen half om half. Er is op gewezen dat het huidige predikantschap de behoefte aan vervroegde pensionering verhoogt.

3.3 Overige onderwerpen

Er zijn onderwerpen genoemd, die in het voorliggende rapport niet zijn opgenomen of niet verder zijn uitgewerkt. Hier volgt weergave daarvan:

- Bijscholing, cursussen, conferenties, faciliteiten studieverlof.
- Coaching.
- Predikant leren omgaan met vrije tijd.
- Werkdruk onderzoeken.
- Beroepingsbrief goedkeuren door regio of door Landelijke Adviescommissie WAP?
- Wat zijn de onderliggende oorzaken van problemen rond het predikantschap?
- Bezinning nodig op het uitdijend takenpakket ; vragen profielen niet het onmogelijke?
- Is er in het kerkelijk klimaat voldoende ruimte voor de predikant om zichzelf te zijn?
- Moet elke predikant alle predikantstaken vervullen?

Hoofdstuk 4 WAP-richtlijn

Richtlijnen voor de voorwaarden behorende bij de verbintenis tussen gemeente en predikant ten behoeve van de vervulling van het predikantsambt

PREAMBULE

Aard van de verhouding predikant en gemeente

Van ouds is een predikant een voor de Dienst des Woords vrijgestelde ambtsdrager.

De status van de predikant is van ouds bepaald door het uitgangspunt dat de predikant als Dienaar des Woords geen andere lastgever heeft dan zijn Hemelse opdrachtgever. Anderzijds was en is algemeen geaccepteerd, dat de gemeente/kerkenraad aan welke de predikant verbonden is, heeft zorg te dragen voor een zodanig financieel kader dat de predikant zonder zorg al zijn tijd en energie kan besteden aan de zorg voor de gemeente. Uit de eerste gedachte vloeit voort dat hoewel de gemeente/kerkenraad dus de predikant onderhoudt, een predikant niet in loondienst kan zijn van de gemeente/kerkenraad, maar een zelfstandige positie heeft.

Door de overheid is deze positie gerespecteerd. Dit betekent dat de predikant niet valt binnen de door de overheid gecreëerde kaders voor sociale zekerheid en rechtsbescherming, zoals deze gelden voor werknemers in loondienst.

Omdat de positie van predikant echter ook niet overeenkomstig met die van de groep die niet valt onder het regime van werknemers, namelijk de zelfstandige (arts, vrije ondernemer), is het gewenst dat kerken afspraken maken over de arbeidspositie van de predikant, die enerzijds passen bij zijn roeping, maar anderzijds een rechtspositionele bescherming creëren, die in de richting gaat van de door de overheid in de loop van de jaren opgebouwde bescherming van werknemers.

Artikel 1 Verbondenheid tussen predikant en gemeente

- lid 1 Predikant is degene die overeenkomstig artikel 5 tot en met 8 Akkoord voor Kerkelijk Samenleven (AKS) aan een gemeente is verbonden. De basis hiervoor is een overeenkomst (verbondenheid) tussen predikant en gemeente. Deze overeenkomst is vastgelegd in een beroepingsbrief.
- lid 2 De overeenkomst vermeldt de werkzaamheden (dienst of opdracht) die de predikant verricht voor de gemeente, conform artikel 11 AKS en de financiële vergoeding die de gemeente aan de predikant toekent als behoorlijke voorziening in het levensonderhoud conform artikel 9 AKS. In de beroepingsbrief voor predikanten wordt, teneinde deze regeling van toepassing te doen zijn, tevens het volgende opgenomen: *De Nederlands Gereformeerde Kerk te heeft door u te beroepen, ook de verantwoordelijkheid aanvaard om u van behoorlijk levensonderhoud te voorzien gedurende de verbintenis aan onze gemeente, overeenkomstig artikel 9 van het Akkoord van Kerkelijk Samenleven. De Nederlands Gereformeerde Kerk zal ter uitvoering van deze verantwoordelijkheid de WAP-Richtlijn hanteren, zoals deze door de Landelijke Vergadering van de Nederlands Gereformeerde Kerken is of zal worden vastgesteld en waarvan de actuele versie als bijlage bij deze brief is gevoegd.*
- lid 3 De verbondenheid tussen de predikant en de gemeente is geen arbeidsovereenkomst. Er bestaan derhalve geen rechten en verplichtingen op grond van de WW en of WAO.
- lid 4 De verbondenheid tussen de predikant en de gemeente impliceert dat die gemeente verantwoordelijk is voor het behoorlijk levensonderhoud van die predikant. Desalniettemin is die materiële zorg voor alle predikanten deels ook een gezamenlijke zorg voor alle gemeenten. De gemeenten hebben daartoe de Commissie Steunbehoevende Kerken, de Stichting Emeritaatsvoorziening en de TOP-regeling in het leven geroepen.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Artikel 2 Omvang van de arbeidsverhouding

Bij de aanvang van de verbinding tussen predikant en gemeente stelt de kerkenraad in overleg met de predikant een taakomschrijving op waaraan een reële inschatting van de tijdsbesteding is gekoppeld.

Artikel 3 Traktement en kostenvergoedingen

De GMV-tabellen alsmede de richtlijnen van het GMV terzake traktementen en vergoedingen zijn van toepassing op de verhouding predikant en gemeente, voorzover hiervan in de WAP-richtlijn niet is afgeweken. De Landelijke Adviescommissie WAP is bevoegd de toepasbaarheid van een wijziging te beperken of uit te sluiten.

Artikel 4 Vakantie/verlof

lid 1 De predikant heeft het volgende vakantieverlof:

voor predikanten tot 50 jaar: 6 weken per jaar, inclusief 6 zondagen,
voor predikanten van 50 jaar en ouder: 7 weken per jaar, inclusief 6 zondagen.

lid 2 Buiten de maanden waarin vakantie wordt opgenomen heeft de predikant recht op een vrij weekend per maand, waarin hij gedurende 48 uur niet beschikbaar is voor de gemeente.

lid 3 Het vakantieverlof en de vrije weekenden worden in onderling overleg vastgesteld.

lid 4 De predikant heeft minimaal een dag per week vrij, in onderling overleg vast te stellen. De kerkenraad draagt er zorg voor dat de gemeente hierover geïnformeerd wordt.

Artikel 5 Bestendinging van de verhouding predikant/gemeente

lid 1 De verbondenheid tussen de predikant en de gemeente eindigt niet:

- a door arbeidsongeschiktheid die zodanig is dat de predikant niet meer (geheel) in staat is zijn werkzaamheden te verrichten;
- b door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, aangezien de predikant dan door de gemeente (slechts) ontheven kan worden van zijn werkzaamheden.

lid 2 Na overlijden is de gemeente verplicht de (eventuele) weduwe en wezen van de predikant van behoorlijk levensonderhoud te voorzien.

lid 3 Voor de situaties van lid 1 en 2 is de regeling van de SEV van toepassing.

lid 4 De SEV-regeling voorziet niet in prepensioen of in pensioenrechten over de periode voorafgaand aan het deelnemerschap. Van de kerken wordt in dezen geen aanvulling ten behoeve van de eigen predikant verwacht.

Artikel 6 Beëindiging van de verhouding predikant/gemeente

lid 1 De verbondenheid tussen de predikant en de gemeente eindigt door ontslag:

- a doordat de predikant door een andere gemeente beroepen is en de predikant dat beroep heeft aanvaard, op het moment van de aanvang van de verbondenheid aan die andere gemeente;
- b wegens gewichtige redenen, niet zijnde tuchtwaardig gedrag, op het moment van het ontslag, behoudens het gestelde in artikel 11;
- c met wederzijds goedvinden, op een in onderling overleg vast te stellen moment.

lid 2 De verbondenheid tussen de predikant en de gemeente eindigt door afzetting op grond van artikel 30 AKS wegens onschriftuurlijke leer of openbare grove zonde, op het moment van afzetting.-

Artikel 7 Formaliteiten bij ontslag

lid 1 In geval ontslag op grond van artikel 6 lid 1 sub a is artikel 7 AKS van toepassing.

lid 2 In geval ontslag op grond van artikel 6 lid 1 sub b is artikel 10 AKS van toepassing en gelden bovendien de artikelen 8 t/m 11 en de procedure zoals beschreven in de bijlage.

lid 3 In geval van afzetting is de procedure van artikel 30 AKS van toepassing en geldt bovendien artikel 12.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Artikel 8 Ontslag wegens gewichtige redenen

- lid 1 Ontslag wegens gewichtige redenen kan slechts plaats vinden indien deze redenen zodanig gewichtig zijn dat de predikant de gemeente niet langer kan dienen. Onder zodanige redenen worden o.a. verstaan opheffing van de gemeente, economische redenen, ernstige vertrouwensbreuk en disfunctioneren.
- lid 2 Alvorens ontslag wegens gewichtige redenen kan plaats vinden, dienen predikant en gemeente zich in te spannen een oplossing te bewerkstelligen.
- lid 3 Indien geen oplossing, anders dan ontslag, wordt bereikt, vraagt de gemeente advies aan de Landelijke Adviescommissie WAP. De adviesaanvraag heeft betrekking op:
het besluit om over te gaan tot ontslag;
de financiële regeling die getroffen wordt.
- lid 4 De regionale vergadering, die het ontslag van de predikant op grond van artikel 10 AKS goedkeurt, betreft bij haar overwegingen het advies van de Landelijke Adviescommissie WAP. De regionale vergadering kan van dit advies gemotiveerd afwijken. De motivering voor de afwijking wordt schriftelijk aan betrokkenen medegedeeld.

Artikel 9 Beroepbaarstelling en status van predikant

- lid 1 De regionale vergadering, die het ontslag van de predikant op grond van artikel 10 AKS goedkeurt, bepaalt daarbij tevens of de ontslagene beroepbaar blijft.
- lid 2 De regionale vergadering zal deze beroepbaarstelling in de regel handhaven voor een beperkte termijn, van bijvoorbeeld twee jaren.
- lid 3 Indien betrokkene na die termijn geen beroep heeft aanvaard zal hij de status van predikant verliezen.
- lid 4 Indien de regionale vergadering beslist dat betrokkene niet langer beroepbaar is, zal hij terstond de status van predikant verliezen.
- lid 5 De predikant blijft verbonden aan de gemeente gedurende de periode die ligt tussen het moment van ontslag en het moment dat de predikant in een nieuwe gemeente is bevestigd of de status van predikant verliest. De gemeente houdt opzicht en tucht over de predikant.

Artikel 10 Ontslag bij opheffing van de gemeente

- lid 1 Bij ontslag wegens gewichtige redenen die erin gelegen zijn dat de gemeente waaraan de predikant verbonden is wordt opgeheven zal aan de regionale vergadering verzocht worden een genabuurde gemeente aan te wijzen waar de predikant aan verbonden kan worden, teneinde zijn status van predikant te kunnen behouden.
- lid 2 Het verzoek bevat tevens een voorstel tot een financiële regeling conform artikel 11.

Artikel 11 Financiële regeling bij ontslag wegens gewichtige redenen

- lid 1 Bij een ontslag wegens gewichtige redenen treft de gemeente een financiële regeling ter voorziening in het levensonderhoud van de predikant.
- lid 2 De financiële regeling wordt ter goedkeuring aan de regionale vergadering voorgelegd.
- lid 3 De financiële regeling bevat in ieder geval bepalingen omtrent een aan de predikant toe te kennen uitkering na het ontslag en voorwaarden terzake van het bewonen en verlaten van een eventuele ambtswoning.
- lid 4 Bij de vaststelling van de duur en de hoogte van de uitkering wordt tenminste gehandeld conform de regels van de werkloosheidswetgeving. De duur van de uitkering is afhankelijk van de leeftijd en het arbeidsverleden van de predikant. De hoogte bedraagt minimaal 70% van het laatstgenoten traktement.
- lid 5 Indien de predikant op de datum van het ontslag de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt bevat de financiële regeling tevens een overbruggingsregeling ter grootte van 70% van het minimumloon tot de emeritaatsgerechtigde leeftijd.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

- lid 6 Als predikant en kerkenraad van mening verschillen over een eventuele schadeloosstelling wordt dit aan de Landelijke Adviescommissie WAP voorgelegd.

Artikel 12 Financiële regeling bij afzetting

Ook bij afzetting wordt een financiële regeling getroffen. De leden 1, 2, 3 en 6 van artikel 11 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13 Schorsing

- lid 1 De predikant kan voor een periode van maximaal drie maanden worden geschorst. Deze schorsing kan ten hoogste drie maal met eenzelfde periode worden verlengd.
- lid 2 Schorsing kan slechts plaatsvinden in een situatie zoals beschreven in artikel 30 AKS, waarbij de procedure van artikel 30 AKS van toepassing is.
- lid 3 De predikant brengt, indien gewenst, binnen een week nadat hij van bovengenoemd voornemen in kennis is gesteld, schriftelijk en/of mondeling zijn zienswijze naar voren. De predikant kan zich doen bijstaan door een raadsman/vrouw.
- lid 4 Indien de predikant zijn zienswijze mondeling heeft toegelicht, wordt door de kerkenraad hiervan verslag gemaakt. Het verslag wordt getekend door de kerkenraad en door de predikant. Indien de predikant ondertekening weigert, wordt daarvan op het verslag melding gemaakt, alsmede van de motivering voor de weigering.
- lid 5 Binnen een week nadat de predikant zijn zienswijze kenbaar heeft gemaakt wordt een besluit genomen.
- lid 6 Van een besluit tot schorsing kan de predikant binnen tien dagen in beroep komen bij de regio.
- lid 7 De regio beslist binnen zes weken op het beroep.

Artikel 14 Op non-actief stellen

- lid 1 De predikant kan voor een periode van maximaal drie maanden op non-actief worden gesteld. Dit kan ten hoogste drie maal met eenzelfde periode worden verlengd.
- lid 2 Op non-actief stellen kan slechts plaatsvinden indien het belang van de gemeente en/of van de predikant dit vergt.
- lid 3 Op non-actief stellen kan de gehele of een deel van de taak van de predikant betreffen. In het algemeen zal de predikant kunnen blijven voorgaan in andere gemeenten.
- lid 4 De kerkenraad stelt de predikant schriftelijk in kennis van het voornemen over te gaan tot op non-actief stellen.
- lid 5 De predikant brengt, indien gewenst, binnen een week nadat hij van bovengenoemd voornemen in kennis is gesteld, schriftelijk en/of mondeling zijn zienswijze naar voren. De predikant kan zich doen bijstaan door een raadsman/vrouw.
- lid 6 Indien de predikant zijn zienswijze mondeling heeft toegelicht, wordt door de kerkenraad hiervan verslag gemaakt. Het verslag wordt getekend door de kerkenraad en door de predikant. Indien de predikant ondertekening weigert, wordt daarvan op het verslag melding gemaakt, alsmede van de motivering voor de weigering.
- lid 7 Binnen een week nadat de predikant zijn zienswijze kenbaar heeft gemaakt wordt een besluit genomen.
- lid 8 Van een besluit tot op non-actief stellen kan de predikant binnen tien dagen in beroep komen bij de regio.
- lid 9 De regio beslist binnen zes weken op het beroep.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Artikel 15 Ontheffing van ambtelijke dienst en bijzondere opdrachten

- lid 1 De gemeente kan conform artikel 9 AKS aan de predikant ontheffing van zijn dienst verlenen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, tenzij predikant en gemeente anderszins overeenkomen.
- lid 2 De gemeente kan op grond van artikel 11 AKS aan de predikant, na onderling overleg, een bijzondere opdracht geven (afstaan) ten behoeve van de opleiding tot dienst des Woords, tot geestelijke verzorging van bijzondere aard of ter verbreiding van het evangelie.
- lid 3 In de gevallen zoals genoemd in lid 1 en 2 blijft de predikant verbonden aan de gemeente en behoudt de predikant de status van predikant. Beide situaties kunnen in elkaar overvloeien.
- lid 4 Lid 1 en lid 2 kunnen gedeeltelijk van toepassing zijn. De gemeente kan aan de predikant gedeeltelijk ontheffing verlenen of gedeeltelijk een bijzondere opdracht geven (afstaan).
- lid 5 De gemeente behoudt de verantwoordelijkheid te voorzien in behoorlijk levensonderhoud van de (gedeeltelijk) ontheven predikant en/of diens nabestaanden.
- lid 6 Indien predikanten zijn afgestaan voor een bijzondere opdracht en voor hun werkzaamheden in het kader van die opdracht inkomsten verwerven, heeft de verantwoordelijkheid van lid 5 een aanvullend karakter.

Artikel 16 Ziekte en reïntegratie

- lid 1 De gemeente en de predikant zullen zich inspannen om een reïntegratie van de zieke predikant mogelijk te maken. Zij zullen daartoe in een vroegtijdig stadium overleg voeren en een reïntegratieplan opstellen.
- lid 2 Zo nodig zal advies gevraagd worden van een reïntegratiedeskundige en in ieder geval zullen predikant en gemeente de adviezen van medische behandelaars en arbeidsdeskundigen van de uitvoeringsinstelling opvolgen.
- lid 3 Indien de medisch behandelaar of verzekeringsgeneeskundige/arbeidsdeskundige van de uitvoeringsinstelling reïntegratiemaatregelen aanbeveelt, dan komen de kosten daarvan voor rekening van de gemeente.
- lid 4 Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en reïntegratie-activiteiten plaatsvinden, vindt regelmatig overleg plaats tussen gemeente/kerkenraad en predikant over de voortgang van de reïntegratie en de werkzaamheden die al dan niet van de predikant verwacht worden.
- lid 5 De predikant is verplicht al hetgeen te doen wat nodig is om zijn aanspraken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering geldend te maken.

Artikel 17 Honorarium tijdens ziekte

- lid 1 De predikant heeft recht op volledige doorbetaling van het traktement gedurende het jaar volgend op de eerste ziektedag.
- lid 2 Voor de financiële verplichtingen na één jaar arbeidsongeschiktheid van meer dan 50% heeft de SEV in haar reglement voorzieningen getroffen, waarvan gebruik zal worden gemaakt.
- lid 3 Indien sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 50% en de predikant aanspraak kan maken op een WAZ-uitkering, dan vult de gemeente deze uitkering aan tot 70% van dat deel van het honorarium dat de predikant derft wegens zijn arbeidsongeschiktheid.

Artikel 18 Werkrumte

De gemeente verplicht zich om de predikant de beschikking te geven over of de middelen voor een goede, arbo-verantwoorde, werkrumte en hem in de gelegenheid te stellen voor hem en zijn gezin in verantwoorde huisvesting te voorzien. Gemeente en predikant maken daarover concrete afspraken die zij als bijlage bij de beroepingsbrief opnemen.

Artikel 19 Geschillenregeling

Indien over de uitvoering van deze richtlijn, met uitzondering van de regeling bij ontslag, een onoplosbaar gebleken verschil van mening ontstaat tussen predikant en kerkenraad leggen zij de kwestie voor aan de Landelijke Adviescommissie WAP. De uitspraak van deze commissie zal voor partijen bindend zijn en door hen worden nageleefd.

Artikel 20 Citeertitel

Deze richtlijn wordt aangehaald als WAP-richtlijn.

Hoofdstuk 5 Bijlage WAP-richtlijn: Procedure voor ontslag van een predikant om gewichtige redenen

In geval van ontslag van de predikant wegens gewichtige redenen zoals omschreven in artikel 8 tot en met 11 van de WAP-richtlijn geldt de volgende procedure:

Artikel 1 Voornemen kerkenraad

De kerkenraad van de gemeente die voornemens is de predikant wegens gewichtige redenen te ontslaan, stelt de predikant schriftelijk in kennis van dit voornemen. Het voornemen dient tenminste te bevatten:

- a de motivering van de beslissing,
- b de datum waarop het ontslag zal ingaan,
- c een voorstel voor een financiële regeling als bedoeld in artikel 11 WAP-richtlijn,
- d de mededeling dat advies zal worden gevraagd aan de Landelijke Adviescommissie WAP,
- e de mededeling dat de predikant zich van een raadsman/vrouw kan voorzien, die tevens als gemachtigde van de predikant kan optreden.

Artikel 2 Verweer predikant

- lid 1 De predikant kan binnen veertien dagen na ontvangst van het voornemen schriftelijk verweer indienen bij de kerkenraad.
- lid 2 De termijn kan al dan niet op verzoek van de predikant met veertien dagen worden verlengd.
- lid 3 Indien de predikant zich laat vertegenwoordigen wordt een ondertekende machtiging bij het verweer gevoegd.

Artikel 3 Besluit kerkenraad

- lid 1 Indien de kerkenraad na ontvangst van het verweer besluit het voornemen in te trekken of te wijzigen, doet zij daarvan onmiddellijk bericht aan de predikant.
- lid 2 Indien de kerkenraad besluit het voornemen te wijzigen, zijn de artikelen 1 en 2 op het gewijzigde voornemen van toepassing.
- lid 3 Indien de kerkenraad haar voornemen handhaaft, verzoekt de kerkenraad binnen twee weken na ontvangst van het verweer of na het verstrijken van de termijn voor verweer aan de Landelijke Adviescommissie WAP een advies uit te brengen conform artikel 8 lid 3 van de WAP-richtlijn. Het verzoek bevat afschriften van de stukken zoals in artikel 1 en 2 genoemd. De kerkenraad verstrekt een afschrift van de adviesaanvraag aan de predikant.
- lid 4 Binnen dezelfde termijn verzoekt de kerkenraad aan de samenroepende kerk de in artikel 6 bedoelde regiovergadering te agenderen.
- lid 5 De samenroepende kerk bepaalt na ontvangst van het verzoek de datum waarop de mondelinge behandeling zal plaats vinden en informeert de betrokken kerkenraad en predikant schriftelijk over de datum.
- lid 6 De mondelinge behandeling vindt niet later plaats dan twaalf weken na ontvangst van het verzoek.

Artikel 4 Advies Landelijke Adviescommissie WAP

- lid 1 De Landelijke Adviescommissie WAP stelt de kerkenraad en de predikant in de gelegenheid hun standpunten mondeling toe te lichten.
- lid 2 De commissie brengt binnen vier weken na ontvangst van de adviesaanvraag schriftelijk advies uit aan de kerkenraad.
- lid 3 De commissie zendt een afschrift van het advies aan de predikant.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

- lid 4 In bijzondere gevallen kan de commissie afwijken van de termijn zoals genoemd in lid 2. Zij stelt betrokken partijen daarvan schriftelijk in kennis onder opgave van redenen.

Artikel 5 Besluit kerkenraad inzake advies

- lid 1 De kerkenraad besluit binnen twee weken na ontvangst van het advies of zij het advies van de Landelijke Adviescommissie WAP overneemt.
- lid 2 De kerkenraad zendt terstond een afschrift van haar besluit aan de predikant.
- lid 3 Indien het besluit inhoudt dat het voornemen tot ontslag blijft gehandhaafd, verzoekt de kerkenraad tegelijkertijd de regionale vergadering van de regio waartoe de gemeente behoort om goedkeuring conform artikel 10 AKS.
- lid 4 Het verzoek bevat het voornemen tot ontslag zoals omschreven onder artikel 1 punt a, b en c en het advies van de Landelijke Adviescommissie WAP.
- lid 5 Het verzoek omvat tevens, indien van toepassing, de redenen waarom van het advies van de Landelijke Adviescommissie WAP wordt afgeweken.
- lid 6 De predikant ontvangt per gelijke post een afschrift van het verzoek om goedkeuring.

Artikel 6 Behandeling door regionale vergadering

- lid 1 De samenroepende kerk zendt een afschrift van het verzoek om goedkeuring aan de betrokken predikant met bevestiging van de datum van de mondelinge behandeling.
- lid 2 De predikant kan tot tien dagen voor de mondelinge behandeling een verweerschrift indienen. Een afschrift van het verweerschrift wordt terstond aan de verzoekende kerkenraad gezonden.
- lid 3 De regionale vergadering hoort de kerkenraad en de predikant in elkaars aanwezigheid. In bijzondere gevallen kan de regionale vergadering besluiten ieder apart te horen. De regionale vergadering kan een commissie benoemen, die belast wordt met de mondelinge behandeling.
- lid 4 De kerkenraad, de predikant en de overige afgevaardigden, die bij het voorgenomen ontslag betrokken zijn geweest of belang hebben, nemen niet deel aan de beraadslagingen.
- lid 4 De regionale vergadering beslist over:
- a het ontslag;
 - b de beroepbaarstelling van de predikant;
 - c de financiële regeling.
- lid 5 Indien de regionale vergadering het ontslag goedkeurt stelt zij onverwijld, doch uiterlijk binnen een week, de betrokken predikant en de kerkenraad schriftelijk in kennis van haar besluit.

Artikel 7 Instellen beroep

- lid 1 De predikant en de kerkenraad kunnen tegen het besluit van de regionale vergadering binnen twee weken na ontvangst van het besluit beroep instellen bij de Landelijke Vergadering.
- lid 2 Zolang beroep op de Landelijke Vergadering openstaat of een beroepsprocedure bij de Landelijke Vergadering loopt, kan de kerkenraad niet overgaan tot ontslag.
- lid 3 Indien het onderwerp van geschil alleen de financiële regeling is vragen partijen een oordeel aan een door beiden aan te wijzen deskundige. Het oordeel van de deskundige is bindend.

Overzicht procedure ontslag predikant

Termijnen		Stadium procedure
		Aanzeggingsbrief
	2 weken	Verweerschrift van de predikant aan kerkenraad
	2 weken	Besluit kerkenraad; Adviesaanvraag Landelijke Adviescommissie WAP; Verzoek tot agendering regiovergadering
	4 weken	Advies Landelijke Adviescommissie WAP
	2 weken	Besluit kerkenraad inzake advies; Verzoek aan regiovergadering tot goedkeuring van het ontslag
	tot 10 dagen voor regiovergadering	Verweerschrift predikant aan regiovergadering
	**)	Mondeling besluit regiovergadering
	1 week	Schriftelijk besluit regiovergadering
*)	2 weken	Beroep op landelijke vergadering
		Bindend advies over financiële regeling

*) totaal maximaal 19 weken (mogelijk langer als een termijn wordt verlengd of als de regio meer dan één vergadering nodig heeft).

***) totaal 12 weken

Hoofdstuk 6 Voorstellen

De Commissie Werkomstandigheden en Arbeidsvoorwaarden Predikanten doet aan de Landelijke Vergadering van de Nederlands Gereformeerde Kerken 2004 de volgende voorstellen:

6.1 Terzake arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden

De Landelijke Vergadering van de Nederlands Gereformeerde Kerken stelt de WAP-richtlijn vast als regeling voor de (arbeids)verhouding tussen predikant en gemeente.

6.2 Terzake een overgangsregeling traktementen

Voor bestaande verbintenissen tussen predikant en gemeente wordt de WAP-richtlijn middels een aanvulling op de beroepingsbrief van toepassing verklaard.

Voor kerken waarvoor de toepassing van de WAP-richtlijn grote financiële consequenties met zich meebrengt beveelt de Landelijke Vergadering de volgende overgangsregeling over de hoogte van het traktement aan:

Kerken zullen zich inspannen bestaande situaties zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met de WAP-richtlijn. Bestaande rechten worden daarbij in stand gelaten.

Voor wat betreft de bezoldiging:

De predikant wiens traktement boven het niveau van de voorgestelde GMV-tabellen ligt, behoudt zijn rechten (met indexatie).

In geval de hoogte van het traktement onder het niveau van de voorgestelde GMV-tabellen ligt zal de gemeente zich inspannen het traktement op het niveau van de Traktementstabellen van het GMV te brengen. De predikant krijgt daartoe periodiek een extra dienstjaar toegekend, zodat binnen een redelijke termijn de GMV-norm wordt gehaald.

6.3 Terzake een adviescommissie

De Landelijke Vergadering stelt een Landelijke Adviescommissie WAP in die de taak heeft te adviseren indien tussen gemeente en haar predikant een onoplosbaar verschil van inzicht bestaat over de naleving van de WAP-Richtlijn.

De Adviescommissie bestaat uit drie personen, waaronder een deskundige op het gebied van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden, een financieel deskundige en een predikant.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

De Landelijke Adviescommissie WAP heeft bij ontslag van de predikant de taak te adviseren over het besluit om over te gaan tot ontslag en over de financiële regeling die getroffen wordt. De Landelijke Adviescommissie WAP hanteert bij ontslag van de predikant naast het AKS ook de desbetreffende artikelen van de WAP-richtlijn en de als bijlage van de WAP-richtlijn opgenomen 'Procedure voor ontslag van een predikant om gewichtige redenen'.

De Landelijke Vergadering geeft de Adviescommissie als eerste opdracht mee een reglement op te stellen waarin de procedures voor advisering zijn vastgelegd.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Bijlage 1 Enquêteformulier

Aan de kerken en predikanten is in week 12 van 2003 een enquête gestuurd.

De vragen zijn opgenomen in de volgende tabel. Daarin zijn tevens de antwoorden vermeld voorzover deze numeriek zijn weer te geven.

In schuin lettertype weergegeven antwoorden zijn toegevoegd vanuit de ontvangen reacties.

ALGEMENE INFORMATIE		Kerkenraad	Predikant
1	Deze enquête wordt ingevuld door de kerkenraad van de Ned. Geref. Kerk te	37	30
	Deze enquête wordt ingevuld door ds. te.....		
2	Hebt u een predikant?		
	ja	28	
	nee	5	
	parttime	4	
VRAGEN OVER DE BESCHIKBARE KENNIS			
3	Kent u de regels aangaande de positie van uw predikant zoals verwoord is in het Akkoord van kerkelijk samenleven (AKS)?		
	ja	31	24
	nee		
	enigszins	5	5
4	Hebt u het rapport Commissie Rechtspositie Predikanten (LV 2001) gelezen?		
	ja	13	21
	nee	16	4
	enigszins	7	5
5	Kent u de richtlijnen van het GMV betreffende de honorering van predikanten?		
	ja	30	19
	nee	4	3
	enigszins	3	8
6	Kent u de regeling van de Stichting Emeritaatsvoorziening (SEV)?		
	ja	31	20
	nee	2	1
	enigszins	4	9
7	Kent u de regeling van de commissie Taakverlichting Oudere Predikanten (TOP)?		
	ja	25	16
	nee	4	6
	enigszins	8	8
OVER DE POSITIE VAN DE PREDIKANT			
8	Kunt u kort aangeven welke onderdelen de beroepingsbrief en bijlage van uw predikant bevatten?		
	taakomschrijving	32	26
	aantal preekbeurten	25	15
	aantal vrije zondagen	33	27
	vakantieregeling	32	28
	studieverlof	10	9
	huisvesting	30	21
	pensioenvoorziening	30	22
	functioneringsgesprekken	12	1
	honorarium	34	29
	<i>vergoedingen (kosten, ziektekosten, compensaties)</i>	3	4
	<i>verhuiskosten</i>	2	3
	<i>lening</i>	1	
	<i>ruilafspraken</i>		2
		Kerkenraad	Predikant
	<i>onwenselijkheid/overleg neveninkomsten</i>		2
	<i>deeltijdfactor</i>		1

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

9	Volgt u voor honorering de richtlijn van het GMV?		
	ja	25	13
	nee	6	13
	enigszins	3	4
	anders, nl.:	zie nee	zie nee
10	Bent U van mening dat bij de bepaling van het inkomen van de predikant u zich moet baseren op de normen van het GMV?		
	ja	24	22
	nee	10	5
	Waarom wel of niet?		
11	Op hoeveel vrije dagen per week heeft uw predikant naar uw mening recht ?		
	1	13	15
	2	12	9
	3	2	
	anders, nl.:	1	4
12	Wat vindt u ervan als uw predikant recht heeft/krijgt op een vrij weekend per maand?		
	goed	14	17
	niet goed	11	5
	weet ik niet	7	7
13	Bent u van mening dat ook een predikant zijn werk kan zien als een 'zoveel-urige" werkdag?		
	ja	8	9
	nee	9	8
	enigszins	18	12
14	Vindt u het nodig dat de predikant met de kerkenraad duidelijke afspraken maakt over de invulling van zijn werk?		
	ja	28	19
	nee		1
	anders, nl.:	6	8
15	Wat is uw oordeel over "tijdschrijven?		
	wel	10	13
	niet	17	8
	anders	9	3
16	Beschikt u (uw predikant) over een geschikte werkruimte?		
	ja	33	29
	nee		1
17	Wat vindt u de ideale woon/werkruimte?		
	de klassieke pastorie	13	12
	een eigen huis	9	8
	een huurhuis	5	2
	een werkruimte elders	4	4
	anders, nl. afhankelijk van situatie of predikant, "niets is ideaal"	5	6
18	Vinden er functioneringsgesprekken plaats?		
	ja	25	17
	nee	8	13
19	Bestaat er bij u een procedure voor het houden van functioneringsgesprekken?		
	ja	11	7
	nee	23	24
		Kerkenraad	Predikant
20	Wat doet u als er problemen zijn tussen kerkenraad en predikant op het gebied van preken catechisatie en huisbezoeken?		
	overleg, gesprek (soms eerst in kleine kring)	29	16
	advies regio, vertrouwenscommissie, collega of zusterkerk	3	5
	professionele hulp, cursus	3	
	overige	3	3
21	Weet u dat er wat betreft punt 20 een Vertrouwens en Adviescommissie door de LV is ingesteld?		

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

	ja	30	27
	nee	7	3
22	Wat doet u als er problemen zijn op het gebied van arbeidsvoorwaarden of financiën?		
	<i>overleg tussen predikant en (preses) KR/CVB (soms vertrouwelijk)</i>	19	20
	<i>regio, naburige kerk</i>	4	1
	<i>GMV (richtlijn) raadplegen</i>	4	
	<i>niets aan te doen</i>		5
	<i>overige</i>	3	2
23	Vindt u dat de Vertrouwens- en Adviescommissie ook bij vragen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en financiën geraadpleegd kan worden?		
	ja	27	19
	nee	7	11
24	Moet er een nieuwe Vertrouwens en Adviescommissie worden ingesteld voor de arbeidsvoorwaarden en financiën?		
	ja	6	12
	nee	25	15
25	Vindt u dat als deze commissie ingesteld zou worden u zich ertoe verplicht om bij om bij verschil van mening het advies van deze commissie te vragen?		
	ja	10	12
	nee	15	7
	weet ik niet	10	13
26	Moet deze commissie bindende uitspraken kunnen doen?		
	ja	7	10
	nee	20	8
	weet ik niet	10	12
27	Hoe kijkt u aan tegen vervroeging van de pensioenleeftijd?		
	goed	10	15
	niet goed	23	14
28	Bent u (predikant en kerkenraad) bereid om hieraan een financiële bijdrage te leveren?		
	ja	8	13
	nee	22	15
29	Welke zaken op het gebied van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van predikanten zou de commissie WAP nog meer moeten bekijken?		

Bijlage 2 GMV tabellen en richtlijnen

Hieronder zijn opgenomen de GMV-tabellen alsmede de richtlijnen van het GMV terzake traktementen en vergoedingen, zoals bedoeld in artikel 3 van de WAP-richtlijn, zoals geldig per 1 januari 2003.

Sinds 1991 geeft het GMV advies uit over de ontwikkeling en aanpassing van de traktementen voor predikanten. De richtlijnen worden onder de aandacht gebracht van Commissies van Beheer en leden-predikanten. In 1998 heeft het GMV de traktementstabel en het bijbehorend rekenmodel geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie is de behoefte ontstaan te komen tot een nieuwe richtlijn. Sinds 1999 fungeert de nieuwe richtlijn.

1. Opbouw en schalen

De traktementsrichtlijn van het GMV is gebaseerd op vier schalen, n.l.

- een minimumschaal voor gemeenten met minder dan 200 leden per predikant;
- een schaal voor gemeenten met 350 of minder leden per predikant;
- een schaal voor gemeenten met 350 tot 550 leden per predikant;
- een maximumschaal voor gemeenten met meer dan 550 leden per predikant.

Binnen elke schaal neemt het traktement toe met het aantal dienstjaren van de predikant in die gemeente. Het systeem is zo opgezet dat in een periode van 20 dienstjaren het maximum-traktement bereikt kan worden.

2. Dienstjaren en leeftijd

Een strikte toepassing van het dienstjarenstelsel kan wel eens bezwaren opleveren in gevallen, waarin iemand op oudere leeftijd predikant wordt. In het systeem wordt er vanuit gegaan, dat nul dienstjaren correspondeert met een aanvangstraktement voor een theologie-student, die in een normaal studietempo zijn opleiding heeft afgerond. In geval van een duidelijk oudere leeftijd en/of gezinssituatie kunnen extra dienstjaren worden toegekend. Dat geldt ook indien een predikant eerst een ander beroep heeft uitgeoefend. In de praktijk doet zich regelmatig de situatie voor dat een kandidaat op oudere leeftijd predikant wordt. In de advisering houden wij rekening met de bijtelling van ambtsjaren op grond van leeftijd. Uitgaande van een normale aanvang van het dienstverband op 26/27-jarige leeftijd, betekent dit dat een kandidaat van 40 jaar, circa 13 dienstjaren meegeteld krijgt.

3. Grootte van de gemeente en de schaal

Alle predikanten die in een bepaalde gemeente werkzaam zijn, dienen in beginsel volgens dezelfde schaal te worden gehonoreerd. Er wordt vanuit gegaan, dat het aantal te bearbeiten zielen in een gemeente in beginsel gelijkelijk zal worden verdeeld. Heeft een gemeente van 900 zielen twee predikanten, dan worden zij ingeschaald in de schaal behorend bij het aantal te bearbeiten kerkleden. Er wordt regelmatig de vraag gesteld naar de keuze van een juiste schaal bij overschrijding en onderschrijding van de grens tussen twee schalen. We denken bijvoorbeeld aan de gemeente met 560 resp. 540 zielen. Vertoont het ledental een dalend verloop, dan kan het bij bijv. 560 leden aanbeveling verdienen om de lagere schaal toe te passen.

Is het ledental stabiel, kan de keuze worden gebaseerd op de maximumschaal en dat is uiteraard ook bij een groeiend aantal leden gebruikelijk. In sommige situaties is het gelet op de ontwikkeling soms aan te bevelen eerst met een tijdelijke toelage te werken.

Vragen zoals hierboven vermeld doen zich niet alleen voor bij het beroepen van een nieuwe predikant, maar ook tussentijds:

- het aantal leden groeit zodanig dat het aantal predikantsplaatsen toeneemt;
- het ledental neemt zodanig af, dat indien een nieuwe predikant gekozen zou worden voor een schaal met een geringere gemeentegrootte;
- langdurige vakantie, ziekte (langer dan 3 maand);
- toeslageregeling waarneming 3 maand.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

De oplossing in dergelijke situaties zal moeten worden gezien tegen de achtergrond van de plaatselijke situatie. Het zonder meer terugzetten van de predikant in een schaal kan niet als redelijk worden aangemerkt. Dit heeft bovendien gevolgen voor het emeritaatsniveau van de predikant. In alle gevallen dient overleg met de predikant plaats te hebben. Een beleidsverandering dient plaats te vinden in combinatie met een overgangsmaatregel. Verschilpunten kunnen desgewenst worden voorgelegd aan een onafhankelijke commissie van geschil.

Voor overgangssituaties als in deze paragraaf beschreven, kan altijd advies worden gegeven.

4. Niveau van de traktementen

De traktementen dienen qua niveau vergelijkbaar te zijn met salarissystemen, zoals deze in de samenleving gebruikelijk zijn. De gehanteerde tabellen komen overeen met schalen bij de overheid, onderwijs en het bedrijfsleven. Ook zijn de niveaus vergeleken met traktementsregelingen in andere kerkgenootschappen. Het GMV past de schalen regelmatig aan aan de salarisontwikkelingen in CAO's. Er wordt nauw aangesloten bij de gemiddelde contractloonstijging in Nederland (CAO-lonen). Daarnaast wordt de invloed van veranderingen in het overheidsbeleid m.b.t. lastendruk gewogen. In het rekenmodel zijn verdisconteerd de aanpassingen als gevolg van sociale premies, compensatie voor volksverzekeringen etc. Ook is in de tabel rekening gehouden met het feit, dat de predikant niet zoals maatschappelijk gebruikelijk is een bijdrage voor pensioen (emeritering) behoeft te betalen.

5. Belastingheffing

Als bekleder van een geestelijk ambt is de predikant niet onderworpen aan de Wet op de Loonbelasting. Dit heeft tot gevolg dat op zijn traktement geen 'loonheffing' wordt ingehouden. De over zijn inkomen verschuldigde belasting wordt van de predikant geheven als 'Inkomstenbelasting'. Deze belasting wordt door de belastingdienst per aanslag opgelegd, na aangifte door de predikant. Zeker voor beginnende predikanten kan het enige tijd duren vóór zij door de belastingdienst worden uitgenodigd de aanslag te betalen. Indien niet een deel van het inkomen is gereserveerd voor de heffing Inkomstenbelasting, wordt de predikant op dat moment geplaatst voor een belastingschuld. Afhankelijk van de duur van de periode waarover nog belasting verschuldigd is, kan die schuld zeer aanzienlijk zijn.

Ook hier geldt dat voorkomen beter is dan genezen! Het verdient daarom aanbeveling de beginnende predikant te wijzen op de fiscale verplichtingen. Binnen zes maanden nadat men inkomen is gaan genieten, dient men een aangiftebiljet aan te vragen. Daarbij kan tevens worden gewezen op de noodzaak een deel van het inkomen te reserveren voor de te verwachten aanslag(en). De wetgever kent de mogelijkheid om de predikant fiscaal te behandelen als een 'pseudo-werknemer'. In dat geval kan loonheffing door de kerk worden ingehouden. Omdat deze regeling nog niet algemeen gebruikt wordt, heeft het GMV er in het rekenmodel geen rekening mee gehouden. Met name bij het aangaan van een nieuwe verbintenis valt het pseudo-werknemerschap te overwegen.

6. Vakantiegeld

De predikant heeft aanspraak op een jaarlijks uit te keren vakantiegeld, dat wordt berekend over het bruto traktement. Het vakantiegeld bedraagt 8% van het bruto jaartraktement. Als jaarbedrag geldt derhalve $12 \times 8\% = 96\%$ van het maandelijks bruto traktement. Peildatum voor de berekening van het vakantiegeld is 1 mei van ieder jaar. Dat wil zeggen: het vakantiegeld wordt berekend op basis van het traktement, dat de predikant op 1 mei van het lopend jaar geniet. Een andere methode die wordt gehanteerd is dat het vakantiegeld wordt berekend over het traktement van de afgelopen maanden. Uit oogpunt van eenvoud hebben wij 1 mei als peildatum genomen. Het vakantiegeld wordt geacht betrekking te hebben op de periode van 1 mei t/m 30 april die aan de peildatum voorafgaat. Het vakantiegeld 2003 heeft dus betrekking op de periode 1 mei 2002 t/m 30 april 2003. Bij vertrek uit een gemeente heeft de predikant dan in de gemeente die hij verlaat, recht op vakantiegeld voor iedere maand dat het vertrek plaatsvindt na 1 mei, terwijl de nieuwe gemeente vakantiegeld dient te betalen over het daarop aansluitende aantal maanden tot de eerstvolgende 1 mei. Het verdient geen aanbeveling het vakantiegeld maandelijks uit te betalen.

7. Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Predikanten zijn niet verplicht verzekerd voor de ziekenfondswet. Evenals medewerkers bij de overheid, het onderwijs en veel andere werkgevers hebben zij aanspraak op een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering.

Gelet op de vele vragen die over deze tegemoetkoming het GMV bereiken is per 1-1-2002 een nieuwe regeling ingevoerd. Deze tegemoetkoming is als volgt. De predikant ontvangt van de kerk een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering van 50% van de werkelijke kosten van de verzekering tegen ziektekosten, met een maximum van € 162,96, hetgeen bruto een tegemoetkoming betekent van € 280,97 bij een belastingpercentage van 42%. Deze tegemoetkoming is gebaseerd op het maximum van het werkgeversdeel van de ziekenfondspremie over 2003, wat vervolgens wordt gebruteerd. De vergoeding zal per maand worden uitgekeerd en worden gebruteerd tegen het tarief zoals dit volgens de wet op de loonbelasting wordt berekend.

Met deze nieuwe regeling wordt getracht vanaf het begin van het jaar duidelijkheid te verschaffen over de tegemoetkoming.

8. Vergoedingen voor hulpdiensten

Voor deze vergoedingen worden in het jaarlijkse traktementsadvies bedragen opgenomen, onderscheiden naar vier soorten:

- voor een preek-, trouw- of rouwdienst	€ 45,25
- reiskosten: de werkelijk gemaakte kosten van openbaar vervoer (trein eerste klas) of de variabele kosten van autogebruik, tegen een vergoeding per km	€ 0,28

Over de reiskostenvergoeding, die hierboven is genoemd, merken wij het volgende op. De keuze tussen vergoeding van kosten openbaar vervoer of van auto-kilometers dient te zijn afgestemd op het vervoermiddel, dat werkelijk gebruikt is. De keuze van het vervoermiddel zal doorgaans bij de reiziger moeten liggen.

9. Vergoedingen voor catecheten

Als richtlijn voor een vergoeding aan een catecheet, anders dan de eigen predikant, hanteert het Platform € 35 bruto per uur.

Met betrekking tot de bij 10 t/m 15 genoemde onbelaste vergoedingen merken wij op dat de belastingmaatregel 2001 aangeeft dat dit soort vergoedingen in feite belastbare vergoedingen zijn. De predikant moet aan de belastingdienst duidelijk maken dat hij kosten heeft gemaakt die gelijk zijn aan deze vergoeding. De genoemde bedragen zijn dus duidelijk alleen een richtlijn.

10. Kosten van verplaatsing

Indien een predikant na aanvaarding van een beroep verhuist naar de nieuwe gemeente, heeft hij ten laste van die gemeente aanspraak op een verhuiskostenvergoeding, bestaande uit: volledige vergoeding van de transportkosten van zijn gezin en inboedel en een inrichtingsvergoeding. De kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken worden geacht tot de transportkosten te behoren. De hoogte van de inrichtingsvergoeding bedraagt 12% van de som van 12 maal het bruto-traktement en het vakantiegeld.

Indien de nagelaten betrekkingen van een overleden predikant de pastorie in opdracht van de kerkenraad dienen te verlaten, hebben zij eveneens aanspraak op een inrichtingsvergoeding van 12% en op de transportkostenvergoeding.

11. Vergoeding reiskosten

Voor de vergoeding van reiskosten is als uitgangspunt genomen, dat de kosten van het privé-bezit en gebruik van de auto geen onderdeel van de vergoeding behoren te zijn. Vergoed behoren te worden de kosten die noodzakelijk zijn gemaakt uit hoofde van het predikantschap.

Zowel voor reizen in als buiten de gemeente heeft de predikant aanspraak op:

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

- volledige vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten van openbaar vervoer (trein 1e klasse), alsmede de kosten van de voordeelurenkaart;
- een motorvoertuigvergoeding (auto, motor, scooter) van € 0,28 per km;
- een fietsvergoeding van € 0,05 per ambtelijk gereden km.

12. Vergoeding representatiekosten

Als tegemoetkoming in de kosten van representatie heeft de predikant recht op een vergoeding van € 817 per jaar.

13. Vergoeding voor aanschaf vakliteratuur

De predikant heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van aangeschafte vakliteratuur van € 908 per jaar.

14. Vergoeding voor administratie- en bureaunkosten

Als tegemoetkoming in de kosten voor inrichting en onderhoud van werk-, ontvang- en studeerkamer, tekstverwerkingsapparatuur en kantoorbenodigdheden (papier, porti e.d.) ontvangt de predikant € 681 per jaar.

Dit bedrag kan nader worden onderverdeeld in:

- € 363 voor afschrijving van elektronische/elektrische tekstverwerkingsapparatuur,
- € 182 voor inrichting, afschrijving en onderhoud studeerkamer en
- € 136 voor kantoorbenodigdheden en overige bureaunkosten.

15. Vergoeding gesprekskosten telefoon

Voor de vergoeding van de telefoonkosten is door de belastingdienst als uitgangspunt genomen, dat de telefoon een maatschappelijk algemeen gebruikelijk instrument is geworden, dat in beginsel uit het eigen inkomen dient te worden betaald. De vergoeding voor abonnementsgeld is derhalve niet aan de orde. De gesprekskosten kunnen voor vergoeding in aanmerking worden genomen onder aftrek van een privé-deel voor de gesprekskosten.

Vergoedt een kerkenraad de telefoonkosten geheel, dan is dat fiscaal onbelast voor zover er minimaal € 238, inclusief abonnement (norm 1996) voor rekening van de predikant zelf blijft. Alleen wanneer de werkelijke waarde van privé verbruik hoger is dan € 327 op jaarbasis, moet de werkelijke waarde worden bijgeteld. Het GMV beveelt deze regel als vergoedingsrichtlijn aan.

Een andere veel voorkomende regel is dat de kerk de rekening voor de telefoon voor de ambtsuitoefening volledig vergoedt, terwijl de predikant voor privé-gebruik een eigen lijn bekostigt.

16. Belastingadviseur

In verband met de fiscale veranderingen, die telkens weer van invloed zijn op het inkomen van de predikant wordt voorgesteld een vergoeding te verstrekken voor de kosten van een belastingadvies. Het gaat om een bij de kerk declarabele vergoeding tot een bedrag van € 462,00 (excl. BTW). Het gaat hier om een vergoeding aan een onafhankelijk belastingadviseur. De predikant is vrij zelf een belastingadviseur te kiezen.

17. Vakantie

Als richtlijnen hiervoor gelden:

vakantie

- voor predikanten tot 50 jaar: 6 weken per jaar;
- voor predikanten van 50 jaar en ouder: 7 weken per jaar.

Ten aanzien van predikanten van 60 jaar en ouder kan er, in gevallen van een voor deze leeftijd grote werkbelasting, aanleiding zijn voor een wat langere vakantie.

Er wordt regelmatig gevraagd om de regeling voor vakantie en vrije zondagen. Dat blijkt in de praktijk tamelijk lastig in algemene termen te verwoorden, omdat een regeling voor vrije zondagen

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

alleen te maken heeft met het aantal te vervullen preekbeurten en te maken preken, alsmede of hij alleen dan wel met meer collega's aan één gemeente is verbonden. Wij hebben ons gericht op de situatie dat een predikant geacht wordt per zondag twee keer voor te gaan en in beginsel ook twee preken moet maken. In die situatie wordt eens per maand een vrije zondag aanbevolen. In andere situaties, waarin geruild kan worden met collega's c.q. het aantal preekbeurten, zijn ook andere afspraken te maken.

18. Studieverlof

Er zijn regelmatig vragen over studieverlof. In bedrijven en instellingen is het in toenemende mate gebruikelijk daar verloffaciliteiten voor te ontwikkelen.

Wij adviseren globaal de volgende lijn:

1. Iedere predikant kan, in overleg met de kerkenraad, in aanmerking komen voor studieverlof tot een maximum van drie maanden per periode van vijf jaar.
2. Het studieverlof wordt opgenomen in de maanden april tot en met september in ten hoogste 3 afzonderlijke perioden, tenzij de studie een andere regeling noodzakelijk maakt.
3. De inhoud van de studie, die een relatie moet hebben met het functioneren van de predikant in de gemeente, wordt bepaald in overleg tussen kerkenraad en predikant.
4. De kosten van de studie worden, elk voor de helft, gedragen door predikant en kerk. De kerk kan de studie volledig vergoeden indien de kerkenraad de studie noodzakelijk acht voor de predikant.
5. Na afloop van de studieperiode zal de predikant daarover schriftelijk rapporteren aan de kerkenraad. Deze rapportage is bedoeld om verantwoording af te leggen en om het geleerde en de opgedane ervaringen en eventuele suggesties ten dienste te stellen van de kerk.
6. In geval van vertrek uit de gemeente is een terugbetalingsregeling redelijk.

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Traktementstabellen per 1 januari 2003

Aantal leden per predikant	<200 leden	200-350 leden	350-550 leden	>500 leden
Ambtsjaren	€	€	€	€
0	2.342	2.342		
1	2.400	2.457		
2	2.457	2.515		
3	2.515	2.634	2.925	3.054
4	2.575	2.745	2.974	3.138
5	2.634	2.796	3.023	3.221
6	2.691	2.861	3.072	3.304
7	2.750	2.925	3.121	3.388
8	2.810	2.989	3.186	3.446
9	2.861	3.054	3.251	3.543
10	2.925	3.121	3.317	3.647
11	2.989	3.186	3.388	3.738
12	3.054	3.251	3.446	3.836
13		3.302	3.512	3.933
14		3.347	3.576	4.049
15		3.380	3.647	4.124
16		3.433	3.738	4.235
17		3.484	3.836	4.280
18		3.537	3.879	4.335
19		3.588	3.933	4.398
20		3.647	3.981	4.489

Rapport commissie werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden predikanten

Rekenmodel voor bepaling traktement 2003

12 x maandbedrag volgens traktementstabel (vb € 2.989)	€	35.868
8% vakantiebijslag ¹	+	2.869
Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering ²	+	<u>3.372</u>
Grondslag WAZ en compensatie sociale zekerheid	€	42.109

Compensatie WAZ (Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Zelfstandigen) ³	+	1.098
Compensatie sociale zekerheid ⁴	+	<u>1.784</u>
	€	44.991
Bijdrage emeritering ⁵	-	<u>2.294</u>
Jaartraktement TOTAAL TE BETALEN	€	42.694

In te houden: Woonvergoeding ambtswoning, stel 12% van het traktement ⁶ volgens de tabel (12 x maandbedrag)	€	4.304
--	---	-------

- 1) Vakantiebijslag = 8% van twaalf maandbedragen.
- 2) In dit voorbeeld wordt uitgegaan van een predikant die per maand een totale premie betaalt van € 306,50.
De netto vergoeding bedraagt 50% van de totale premie met een maximum van € 162,96 hetgeen bruto een tegemoetkoming betekent van € 280,97 (bij een belastingpercentage van 42%). Deze tegemoetkoming is afgeleid van het maximum werkgeversdeel in de ziekenfondspremie over 2003 dat vervolgens wordt gebruteerd.
- 3) Berekeningswijze 'compensatie WAZ'

* Grondslag (maximum)	€	38.118
* franchise	€	<u>13.160</u>
	€	24.958
* te betalen premie 8,8%	€	2.196
* bijdrage 50%	€	1.098

De premie WAZ is voor 2003 bepaald op 8,8%. De WAZ-premie is aftrekbaar van de belastingen. De bijdrage is bij invoering van de WAZ vastgesteld op 50%.
- 4) Compensatie sociale zekerheid

* Grondslag (maximum)	€	38.118
* bijdrage 4,68%	€	1.784

De compensatie sociale zekerheid is ook in 2003 vastgesteld op 4,68%.
- 5) Berekeningswijze 'bijdrage emeritering'

* Grondslag	€	42.109
* franchise	€	<u>16.592</u>
* grondslag emeritering	€	25.517
* 9% bijdrage	€	2.297

Aangetekend wordt dat het hier een fictieve berekening betreft aangezien de predikant niet zelf voor zijn pensioen zorg draagt maar de kerken dat volgens de Kerkerde worden geacht te doen. De berekening is toch in dit model opgenomen vanwege de vergelijkbaarheid met andere salarissen. De franchise is ongewijzigd t.o.v. 2001.
- 6) Nadrukkelijk wordt erop gewezen dat de hier genoemde bedragen stelposten zijn. Het GMV adviseert een percentage van 12% van het maandbedrag. (exclusief vakantiebijslag). We verwijzen verder naar de GMV-brochure 'Rechtspositie en traktement van de predikant'.