

Gids

Arbeidsvoorwaarden

**van de predikanten voor gewone werkzaamheden
in de Protestantse Kerk in Nederland**

uitgave: Dienstenorganisatie Protestantse Kerk in Nederland
Afdeling HRM – Team Arbeidsvoorwaarden
versie: 1 oktober 2016

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	1
VOORAF	4
1. DE RECHTSPOSITIE VAN DE PREDIKANT	6
1.1. EIGEN KERKELIJKE RECHTSPOSITIE	6
1.2. KARAKTER VAN DE RECHTSPOSITIE	6
1.2.1. <i>Aanstelling</i>	6
1.2.2. <i>Gelijkheidsbeginsel en vrijheid van het ambt</i>	6
1.2.3. <i>Inhoud van het werk</i>	7
1.2.4. <i>Beleidsplan gemeente en jaargesprek</i>	7
1.2.5. <i>Bezoldiging en sociale voorzieningen</i>	7
1.2.6. <i>Rechtsbescherming van de predikant</i>	7
1.2.7. <i>Fiscale positie</i>	7
1.3. VASTLEGGING VAN DE KERKELIJKE RECHTSPOSITIE	8
1.3.1. <i>Kerkorde</i>	8
1.3.2. <i>Ordinaties</i>	8
1.3.3. <i>Generale regeling rechtspositie predikanten</i>	8
1.3.4. <i>Generale regeling permanente educatie</i>	8
1.3.5. <i>Uitvoeringsbepalingen</i>	8
1.3.6. <i>Verkrijgbaarheid van de documenten</i>	9
1.4. BESTUURLIJKE INSTANTIES	9
1.4.1. <i>Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen</i>	9
1.4.2. <i>Georganiseerd Overleg Predikanten</i>	9
1.4.3. <i>Team arbeidsvoorwaarden</i>	9
2. DUUR EN OMVANG VAN DE RECHTSPOSITIE	10
2.1. BEROEPSBRIEF MET AANHANGSEL	10
2.2. DUUR VAN DE RECHTSPOSITIE	10
2.3. WERKTijd VAN DE PREDIKANT	10
2.4. AANTAL LEDEN PER PREDIKANT	11
3. DE PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN	12
3.1. UITGANGSPUNTEN VOOR HET ARBEIDSVOORWAARDENBELEID	12
3.2. DE OPBOUW VAN HET TRAKTEMENT	12
3.3. HET BASISTRAKTEMENT	13
3.4. DE PERIODIEKE VERHOOGINGEN	13
3.5. DE VAKANTIETOESLAG	13
3.6. DE EINDEJAARSUITKERING	13
3.7. DE INHOUDING VAN DE PENSIOENPREMIE VAN DE PREDIKANT	13
3.8. DE INHOUDING VAN DE BIJDRAGE VOOR HET BEWONEN VAN EEN AMBTSWONING	14
3.9. DE INHOUDING VAN DE BIJDRAGE WACHTGELDVOORZIENING	14
3.10. DE INHOUDING VAN INKOMSTEN UIT NEVENWERKZAAMHEDEN	14
4. DE WOON- EN WERKSITUATIE VAN DE PREDIKANT	15
4.1. DE Plicht VAN DE PREDIKANT OM BINNEN DE GRENZEN VAN DE GEMEENTE TE WONEN	15
4.2. DE Plicht VAN DE KERKENRAAD OM WOON- EN WERKRUIJTE AAN TE BIEDEN	15
4.3. DE Plicht VAN DE PREDIKANT OM DE WOON- EN WERKRUIJTE TE GEBRUIKEN	15
4.4. ALS PREDIKANT EN KERKENRAAD ANDERS OVEREENKOMEN	15
4.5. BEROEPINGSWERK	15
4.6. ONDERHOUD EN GEBRUIK VAN DE AMBTSWONING	16
4.7. BEWONING VAN DE AMBTSWONING VOOR OF NA DE VERBINTENIS AAN DE GEMEENTE	16
4.8. OVERIGE ZAKEN VERBAND HOUDENDE MET DE WOONSITUATIE VAN DE PREDIKANT	16
5. SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN	17
5.1. UITBETALING VAN DE SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN	17
5.2. DE VERGOEDING GEMIS WERKRUIJTE	17
5.3. DE TEGEMOETKOMING IN DE PREMIE VOOR DE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	17
5.4. DE VERGOEDING VAN KOSTEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET AMBT	17
5.4.1. <i>Vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding</i>	18
5.4.2. <i>Vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding</i>	18
5.4.3. <i>Vervoerskosten</i>	18
5.4.4. <i>Afspraak over vergoedingen</i>	19
5.5. RECHTEN EN PLICHTEN IN VERBAND MET PERMANENTE EDUCATIE	19
5.5.1. <i>De verplichte werkbegeleiding</i>	19
5.5.2. <i>De primaire nascholing</i>	20

5.5.3. De voortgezette nascholing.....	20
5.5.4. De vrijwillige werkbegeleiding.....	20
5.5.5. De vergoeding voor vakliteratuur en permanente educatie	20
5.6. VERHUIJKOSTEN	20
5.7. JUBILEUMGRATIFICATIE	21
5.8. VERLOF	22
5.8.1. Betaald vakantieverlof.....	22
5.8.2. Vrije zondagen	22
5.8.3. Betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	22
5.8.4. Betaald adoptie en pleegzorgverlof.....	23
5.8.5. Onbetaald ouderschapsverlof	23
5.8.6. Betaald verhuisverlof.....	24
5.8.7. Betaald educatieverlof.....	24
5.8.8. Bijzonder zorgverlof	24
5.9. EXTRA BELONING	24
6. BIJZONDERE SITUATIES	25
6.1. PREDIKANT IN DEELTIJD	25
6.2. PREDIKANTSECHTPAREN	25
6.3. UITSTEL VAN EMERITAAT.....	25
6.4.1. <i>Traktement, vergoedingen en verlof</i>	26
6.4.2. <i>AOW</i>	26
6.4.3. <i>Ouderdomspensioen</i>	26
6.4.4. <i>Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid</i>	26
6.4.5. <i>Onvrijwillige werkloosheid</i>	26
6.4.6. <i>Afspraken over uitstel van emeritaat</i>	27
6.4.7. <i>Beroepen worden na de AOW-leeftijd</i>	27
6.4. OVERLIJDEN VAN EEN PREDIKANT VOOR GEWONE WERKZAAMHEDEN	27
7. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	28
7.1. VERZUIMPROTOCOL	28
7.2. TRAKTEMENT EN VERGOEDINGEN BIJ ZIEKTE.....	28
7.2.1. <i>Traktement gedurende het eerste jaar ziekte</i>	28
7.2.2. <i>Traktement na één jaar ziekte</i>	28
7.2.3. <i>Vergoeding van onkosten tijdens ziekte</i>	29
7.2.4. <i>Vervanging van de predikant bij ziekte</i>	29
7.3. ZIEKTE EN VAKANTIEVERLOF	29
7.3.1. <i>Ziek worden tijdens de vakantie</i>	29
7.3.2. <i>Op vakantie gaan tijdens ziekte</i>	29
7.3.3. <i>Opbouw vakantierechten tijdens ziekte</i>	29
7.4. ZIEKTE EN VRIJE ZONDAGEN	29
7.5. ZIEKTEKOSTEN.....	30
7.6. RECHT OP WACHTGELD OF PENSIOEN ALS GEVOLG VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	30
7.7. DE GEVOLGEN VAN AFKEURING VOOR AMBTELIJKE STATUS EN INKOMEN VAN DE PREDIKANT	30
7.8. DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERING	30
7.9. TIJDELIJKE AANVULLING OP HET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN	31
7.10. HET WACHTGELD BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	31
7.11. WIJZIGING VAN HET PERCENTAGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	31
7.11.1. <i>Toename van de arbeidsongeschiktheid</i>	31
7.11.2. <i>Afname van de arbeidsongeschiktheid</i>	31
8. KERKELIJK INKOMEN BIJ WERKLOOSHEID	32
9. HET PENSIOEN	34
9.1. PENSIOENVOORZIENING	34
9.1.1. <i>Inhoud van de pensioenvoorziening</i>	34
9.1.2. <i>Aanmelding</i>	34
9.1.3. <i>Premie</i>	34
9.2. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERING	34
9.2.1. <i>Inhoud van de verzekering</i>	34
9.2.2. <i>Aanmelding, informatie en premie</i>	34
9.2.3. <i>Premie</i>	34
10. DE OMSLAGREGELING VAN DE CENTRALE KAS	36
10.1. DE FUNCTIE VAN DE CENTRALE KAS	36
10.2. DE UITGAVEN VAN DE CENTRALE KAS	36
10.3. DE INKOMSTEN VAN DE CENTRALE KAS.....	36
10.3.1. <i>De bezettingsbijdrage</i>	36
10.3.2. <i>De vacaturebijdrage</i>	36
10.3.3. <i>De beschikbaarheidsbijdrage</i>	37
10.3.4. <i>De schorsingsbijdrage</i>	37

10.4.	UITKERING GEMIDDELDE WOONBIJDRAGE	37
10.5.	DE OMSLAGREGELING IN DETAIL.....	37
11.	CONSULENTSCHAP EN HULPDIENTEN.....	38
11.1.	CONSULENTSCHAP EN VERGOEDING	38
11.2.	TIJDELIJKE BEROEPSKRACHTEN/HULPDIENTEN	38
11.2.1.	<i>Soorten tijdelijke contracten</i>	<i>38</i>
11.2.2.	<i>Beloning hulpdiensten</i>	<i>39</i>
11.2.3.	<i>Modelovereenkomsten hulpdiensten</i>	<i>39</i>
12.	BETAALSHEMA'S	40
12.1.	BETALINGSVERPLICHTINGEN VAN DE GEMEENTE	40
12.2.	BETALINGSVERPLICHTINGEN VAN DE BEHEERCOMMISSIE	40
13.	INFORMATIEVERPLICHTINGEN	41
13.1	INFORMATIEVERPLICHTINGEN VAN DE PREDIKANT	41
13.2	INFORMATIEVERPLICHTINGEN VAN DE KERKENRAAD	41
13.3	INFORMATIEVERPLICHTINGEN VAN DE BEHEERCOMMISSIE	43
14.	OVERGANGSMAATREGELEN	44
15.	PREDIKANT EN FISCUS	45
15.1	SOORTEN BELASTING	45
15.2	DE PSEUDO-ONDERNEMER-PREDIKANT.....	45
15.3	DE PSEUDO-WERKNEMER-PREDIKANT (OPTING-IN)	45
15.4	DE FISCALE BEHANDELING VAN DE AMBTSWONING	46
15.4.1	<i>De regeling voor pseudo-ondernemers</i>	<i>46</i>
15.4.2	<i>De regeling voor pseudo-werknemers.....</i>	<i>46</i>
15.5	DE KEUZE VOOR HET PSEUDO-ONDERNEMERSCHAP OF HET PSEUDO-WERKNEMERSCHAP	46
15.6	NADERE INFORMATIE	46
16.	ADRESSEN	47

VOORAF

Deze gids bevat een beschrijving van de stand van zaken, zoals vastgesteld en bekend per de op de voorzijde van deze gids vermelde datum. Zodra, al dan niet onder invloed van politieke ontwikkelingen (denk aan prépensioen), in de regelingen wijzigingen worden aangebracht, zullen die in een *geactualiseerde versie* van de gids worden doorgevoerd. De meest actuele versie van de Gids is verkrijgbaar bij het Team arbeidsvoorwaarden en te downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

In deze gids is informatie uit diverse officiële documenten op een overzichtelijke wijze samengevat. Zij vervangt echter niet de officiële documenten. Aan formuleringen uit deze gids kunnen *geen rechten* worden ontleend.

Overall waar in deze gids gesproken wordt over een predikant is bedoeld de predikant voor *gewone werkzaamheden* (als bedoeld in ord. 3-16 tot en met 3-21). Predikanten met een bijzondere opdracht (ord. 3-23) hebben de rechtspositie van de instellingen waar ze aan verbonden zijn. Predikanten in algemene dienst (ord. 3-22) hebben de rechtspositie van kerkelijk medewerker, zoals geregeld in de generale regeling rechtspositie medewerkers.

In deze gids wordt in de mannelijke vorm over de predikant gesproken, omdat het woord 'predikant' volgens het woordenboek mannelijk is. Uiteraard worden hiermee zowel mannen en vrouwen bedoeld.

Gebruikte afkortingen:

AOW	=	Algemene Ouderdomswet
ANW	=	Algemene Nabestaandenwet
bev.	=	bevoegdheden
em.	=	emeritus
gew.	=	gewone
GOP	=	Georganiseerd Overleg Predikanten
GRRM	=	generale regeling rechtspositie medewerkers
GRRP	=	generale regeling rechtspositie predikanten
GROVP	=	generale regeling voor de opleiding en vorming van predikanten
ord.	=	ordinantie
PFZW	=	Pensioenfonds Zorg & Welzijn
pred.	=	predikant
werkz.	=	werkzaamheden

1. DE RECHTSPOSITIE VAN DE PREDIKANT

1.1. Eigen kerkelijke rechtspositie

Kerkgenootschappen zijn - naast individuen - dragers van de vrijheid van godsdienst. In ons land heeft de staat aan de kerkgenootschappen de vrijheid gegeven om hun eigen organisatie/inrichting vorm te geven in overeenstemming met hun eigen visie daarop. Volgens artikel 2:2 van het Burgerlijk Wetboek is het kerkgenootschap van rechtswege rechtspersoon en wordt het beheerst door het eigen statuut voor zover dat niet in strijd is met het (dwingende) burgerlijke recht.

De inrichtingsvrijheid van kerkgenootschappen houdt onder meer in dat de positie van de bestuurders (ambtsdragers) geregeld kan worden, zoals de kerk dat zelf wenst en zolang dat niet in strijd is met de wet. Evenals verenigingen en stichtingen kan een kerkgenootschap ook de positie van betaalde bestuurders zelf regelen. De Protestantse Kerk in Nederland maakt gebruik van de bevoegdheid haar organisatorische inrichting en de daaruit voortvloeiende bevoegdheden, verplichtingen en rechten uitputtend in haar kerkorde neer te leggen. Dat geldt ook voor de positie van de predikant. De rechtspositie van de predikant wordt dus geheel door het kerkelijk recht beheerst.

Vanuit het civiele recht wordt de rechtspositie van de predikant gezien als een rechtsverhouding van eigen aard (*sui generis*). Die rechtsverhouding berust op vrijwilligheid en is dus privaatrechtelijk van aard. Het burgerlijk overeenkomstenrecht is niet (rechtstreeks) van toepassing. Het kerkgenootschap is een rechtspersoon, waarbij in de onderlinge verhoudingen de redelijkheid en billijkheid van artikel 2:8 van het Burgerlijk Wetboek geldt.

Dat het overeenkomstenrecht niet van toepassing is, betekent dat een predikant niet gezien wordt als:

- een *zelfstandig ondernemer*, die tegen eigen tarieven zijn ambtelijke diensten verkoopt aan een gemeente.
- een *werknemer*, die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever (dit betekent ook dat de werknemersverzekeringen niet van toepassing zijn, zoals de Werkloosheidswet (WW), de Ziektewet, de Wet Loondoorbetaling bij ziekte, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomens naar Arbeidsvermogen (WIA)).
- een *opdrachtnemer*, die een overeenkomst van opdracht sluit met een opdrachtgever.

1.2. Karakter van de rechtspositie

1.2.1. Aanstelling

Binnen financiële en procedurele randvoorwaarden is een gemeente vrij bij het uitbrengen van een beroep. Zoals de gemeente vrij is in het beroepen, zo is de predikant vrij het beroep al dan niet te aanvaarden.

De 'aanstelling' van een predikant door een gemeente geschiedt doordat een gemeente volgens het bepaalde in ordinantie 3 een beroep uitbrengt op een predikant en de predikant dit beroep aanvaardt.

In de eerste gemeente wordt de predikant onder handoplegging in het ambt bevestigd, in elke volgende gemeente staat hij al in het ambt en wordt hij in een kerkdienst aan de gemeente verbonden.

1.2.2. Gelijkheidsbeginsel en vrijheid van het ambt

Binnen de Protestantse Kerk in Nederland vormen de ambten de bouwstenen van de organisatie van de kerk. De predikant staat daarbij *naast* de ouderling en de diaken. Het is een bestendige regel in de presbyteriale traditie dat de ambten niet over elkaar heersen, zomin als meerdere vergaderingen over andere vergaderingen heersen.

Bij het aanvaarden van het beroep accepteert de predikant al hetgeen de kerk heeft geregeld met betrekking tot de uitoefening van het ambt. Daartoe behoren onder andere de doctrinaire ruimte, de kerkorde, de visitatie, de kerkelijke rechtspraak, de inhoud van het werk (ordinantie 3-9 en 4-12), de bepalingen voor de eredienst en de bediening van de sacramenten, de gedragscode, de arbeidsvoorwaarden en de regelingen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag. Daarnaast is de predikant gebonden aan het beleidsplan van de gemeente en de afspraken die worden gemaakt in het jaargesprek.

Binnen deze ruimte is vervolgens sprake van de zogenaamde vrijheid van het ambt. Dit is als volgt geformuleerd in ordinantie 3-5-2: "Bij het opstellen van de beroepsbrief wordt rekening gehouden met de vrijheid van het ambt van predikant als dienaar des Woords. De inhoud en de strekking van de beroepsbrief kunnen er dus niet toe leiden dat de predikant aan de kerkenraad of aan de gemeente ondergeschikt is." De predikant is vrij – en moet zich dus ook vrij kunnen voelen – om in de bediening van het Woord zo nodig haaks op in de gemeente (en de kerkenraad) heersende opvattingen en levenswijzen te staan. Hij kan op grond van exegese en meditatie tot een verkondiging moeten komen die kritisch is op het leven van mensen, het leven van de gemeente en mogelijk ook het beleid van de kerkenraad.

Het gelijkheidsbeginsel en de vrijheid van het ambt betekenen dat een kerkenraad of een college van kerkrentmeesters zich niet kan opstellen als de werkgever van de predikant.

1.2.3. Inhoud van het werk

In ordinantie 3-9 staat beschreven wat de inhoud van het dienstwerk van een predikant is. We nemen de tekst van dit artikel hier in extenso op.

Tot opbouw van de gemeenten is aan de predikanten toevertrouwd

- de bediening van Woord en sacramenten door
- de verkondiging van het Woord;
- het voorgaan in de kerkdiensten;
- de bediening van de doop;
- de bediening van het avondmaal;
- het afnemen van de openbare geloofsbelijdenis;
- het bevestigen van ambtsdragers en het inleiden van hen die in een bediening worden gesteld;
- het leiden van trouwdiensten en van diensten van rouwdragen en gedenken;
- de catechese en de toerusting;
- het verkondigen van het evangelie in de wereld;
- en zo zij daartoe geroepen worden, het dienen van de kerk in de meerdere vergaderingen en tezamen met de ouderlingen
- de herderlijke zorg, onder meer door het bezoeken van de leden van de gemeente en
- het opzicht over de leden van de gemeente.

Een predikant is alleen bevoegd buiten de eigen gemeente werkzaamheden te verrichten die gerekend kunnen worden te behoren tot het dienstwerk van een predikant, met goedvinden van de kerkenraad van de andere gemeente of in opdracht van een meerdere vergadering van de kerk.

1.2.4. Beleidsplan gemeente en jaargesprek

Waar de predikant de vrijheid van het ambt geniet, is hij tegelijkertijd gebonden aan het beleidsplan van de gemeente. Binnen de uitgangspunten van dit beleidsplan voert de predikant jaarlijks een gesprek met de kerkenraad over de kwaliteit van het kerkenraadswerk, het predikantswerk en het welbevinden van een ieder.

Met het oog op dit gesprek verdient het aanbeveling dat de predikant in overleg met de kerkenraad jaarlijks een werkplan opstelt. Daarin wordt op basis van het beleidsplan van de gemeente vastgelegd aan welke werkzaamheden de predikant het komende jaar prioriteit geeft: hoeveel kerkdiensten, welke activiteiten op het gebied van catechese, vorming en toerusting, pastoraat, bestuur, etc. (zie beschrijving van het dienstwerk in ordinantie 3-9). Na het verstrijken van de planperiode is het goed dat de predikant een verslag van de uitgevoerde werkzaamheden maakt. Dit werkverslag kan als input dienen voor het jaargesprek, dat het karakter heeft van een open, vertrouwelijk en gelijkwaardige dialoog, waarin alle betrokkenen zich ervoor inzetten om positief-kritisch te reflecteren op eigen en andermans houding, handelen en functioneren. De resultaten van dit gesprek kunnen worden gebruikt als input zijn voor het werkplan voor het komende jaar en voor het beleidsplan voor de komende periode (op de website www.protestantsekerk.nl is werkmateriaal te vinden voor werkplannen van en jaargesprekken met predikanten).

1.2.5. Bezoldiging en sociale voorzieningen

Om gemeenten en predikanten er niet mee te belasten dat men in onderling overleg de arbeidsvoorwaarden van de predikant moet vaststellen en om ervoor te zorgen dat predikanten binnen de kerk gelijk behandeld worden, stelt de kerk een centrale arbeidsvoorwaardenregeling voor de predikanten vast. Deze regeling (generale regeling rechtspositie predikanten met uitvoeringsbepalingen) is zowel een minimum regeling als een maximum regeling en bevat bepalingen over de ambtswoning, de bezoldiging, de vergoeding van onkosten en het recht op verlof en gratificaties. De regeling bevat ook bepalingen over doorbetaling van het traktement bij vrijstelling van werkzaamheden, opschorting van werkzaamheden en schorsing voor bepaalde tijd in het ambt. Verder zijn er regelingen voor 'ontslag' (onthefving van de werkzaamheden of onthefving/schorsing/ontzetting van of uit het ambt) van predikanten door kerkelijke colleges en het inkomen bij onvrijwillige werkloosheid. Tenslotte zijn er regelingen voor het inkomen bij arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeschiktheidspensioen), ouderdom (ouderdomspensioen) en na overlijden (nabestaandenpensioen). Deze Gids Arbeidsvoorwaarden bevat een uitgebreide toelichting op al deze regelingen.

1.2.6. Rechtsbescherming van de predikant

De rechtsbescherming van de predikant is tweemaal.

- Binnen de kerk bestaat een uitgebreid systeem van interne rechtspraak door de onafhankelijke colleges voor het opzicht (ordinantie 10), bezwaren en geschillen (ordinantie 12) en ambtsontheffing (ordinantie 3-20 en 21) en door de commissie voor beroep predikantstraktementen (artikel 42 van de generale regeling rechtspositie predikanten). Binnen dit systeem bestaan ook mogelijkheden voor hoger beroep.
- In het geval van de toepassing van de kerkelijke rechtspositie kan een predikant ook recht zoeken bij de burgerlijke rechter. Wanneer er een kerkelijke rechtsgang met voldoende waarborgen bestaat (zoals bij de Protestantse Kerk in Nederland), zal de predikant die eerst dienen te doorlopen. De burgerlijke rechter toetst eerst of er een kerkelijke regeling is en of de predikant daarvan gebruik heeft gemaakt. Zo dit het geval is, toetst de burgerlijke rechter de kerkelijke uitspraak marginaal aan de geldende kerkordelijke bepalingen, de redelijkheid en billijkheid en of een behoorlijke procesgang heeft plaats gevonden.

1.2.7. Fiscale positie

Voor de Belastingdienst is een predikant geen zelfstandig ondernemer met 'winst uit onderneming', die daarover omzetbelasting en inkomstenbelasting verschuldigd is en zelfstandigenaftrek geniet. Hij is ook geen werknemer met 'loon uit dienstbetrekking', waarover loonbelasting verschuldigd is.

De predikant geniet als pseudo-ondernemer in de regel 'resultaat uit overige werkzaamheden' en is daarover inkomstenbelasting verschuldigd.

In de praktijk kan in uitzonderlijke gevallen gekozen worden voor de positie van pseudo-werknemer (opting-in). In dat geval wordt het traktement gezien als loon uit dienstbetrekking, waarover loonbelasting wordt ingehouden, zonder dat overigens werknemersverzekeringen (WW, WIA) van toepassing zijn. In deze Gids wordt de fiscale positie van de predikant nader beschreven.

1.3. Vastlegging van de kerkelijke rechtspositie

De rechtspositie van de predikanten voor gewone werkzaamheden in de Protestantse Kerk in Nederland wordt vastgesteld door een aantal bestuurlijke gremia binnen de kerk en vastgelegd in een aantal documenten. Hieronder wordt uiteengezet om welke gremia en documenten het gaat.

1.3.1. Kerkorde

In de kerkorde is het ambt van predikant beschreven, naast dat van ouderling en diaken. De omschrijving van het ambt staat in artikel V. De kerkorde wordt vastgesteld en gewijzigd door de generale synode na raadpleging van de classicale vergaderingen.

1.3.2. Ordinaties

In de ordinaties worden vooral de ambtelijke aspecten van het predikantschap nader uitgewerkt.

In ordinantie:

- 3-3 tot en met 3-5 is de verkiezing en het beroep geregeld
- 3-9 staat een nadere omschrijving van het dienstwerk van de predikant
- 3-16 tot en met 3-27 staat de rechtspositie van de predikant beschreven op het punt van domicilieplicht (= de plicht om binnen de grenzen van de gemeente te wonen), werken in deeltijd, beroep in tijdelijke dienst, vrijstelling van werkzaamheden, ontheffing van werkzaamheden, ontheffing van het ambt, nevenwerkzaamheden en emeritaat
- 4-12 is het consulentchap geregeld
- 10 gaat het over het opzicht over belijdenis en wandel en over de verkondiging, de catechese en de opleiding en vorming van predikanten. De daarin beschreven maatregelen van kerkelijke tucht kunnen invloed hebben op de rechtspositie van de predikant
- 13 zijn zaken geregeld met betrekking tot de nascholing, de voortgezette vorming en het mentoraat.

De ordinaties worden vastgesteld en gewijzigd door de generale synode na raadpleging van de classicale vergaderingen.

1.3.3. Generale regeling rechtspositie predikanten

In de generale regeling voor de predikantstraktementen (GRRP) zijn de materiële en immateriële arbeidsvoorwaarden van de predikanten voor gewone werkzaamheden vastgelegd. Het gaat daarbij om:

- de primaire arbeidsvoorwaarden: basistraktement, periodieke verhogingen, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, inhoudingen van de pensioenpremie en de bijdrage voor het bewonen van de ambtswoning
- de secundaire arbeidsvoorwaarden: de ambtswoning, de tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverzekering, de vergoeding van de kosten van de ambtsuitoefening, de vergoeding van de kosten van het studieverlof, de vergoeding van de verhuiskosten, het recht op jubileumgratificaties, vakantieverlof, vrije zondagen, zwangerschapsverlof, verhuisverlof en studieverlof
- de tertiaire arbeidsvoorwaarden: het inkomen van de predikant bij arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, ouderdom en na overlijden.
- de wijze waarop het traktement en de vergoedingen worden uitbetaald
- wachtgelden
- vergoedingen voor consulentwerkzaamheden en hulpdiensten
- begeleiding bij ziekte

De GRRP is vastgesteld en wordt gewijzigd door de generale synode, gehoord het advies van de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen en het Georganiseerd Overleg.

1.3.4. Generale regeling permanente educatie

In de generale regeling permanente educatie staan de verplichtingen van de predikant met betrekking tot het mentoraat, de primaire nascholing en de voortgezette nascholing.

1.3.5. Uitvoeringsbepalingen

In uitvoeringsbepalingen worden de volgende zaken geregeld:

- de hoogte van de traktementsbestanddelen, tegemoetkomingen en vergoedingen
- de regels voor de tegemoetkomingen en vergoedingen
- de regels voor de diverse vormen van verlof
- de hoogte van de vergoedingen voor consulentwerkzaamheden en hulpdiensten
- de gang van zaken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (verzuimprotocol)
- de hoogte en duur van het wachtgeld als bedoeld in artikel 29 GRRP
- de reïntegratieverplichtingen van een predikant met wachtgeld
- de regels voor verrekening van neveninkomsten bij een wachtgeld
- de omslagregeling van de centrale kas

De uitvoeringsbepalingen worden vastgesteld door het Georganiseerd Overleg met uitzondering van de omslagregeling traktementen, die wordt vastgesteld door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen.

1.3.6. Verkrijgbaarheid van de documenten

Alle bovengenoemde documenten zijn te raadplegen op en te downloaden van de website van de Protestantse Kerk in Nederland: www.pkn.nl.

Bovendien zijn bij Boekencentrum Uitgevers BV in boekvorm te verkrijgen:

- de kerkorde en de ordinanties (in één bundel)
- alle generale regelingen, waaronder die voor de rechtspositie van de predikanten.

Voor het adres: zie hoofdstuk 0.

Nieuwe versies van de uitvoeringsbepalingen worden toegezonden aan de dienstdoende predikanten en aan de colleges van kerkrentmeesters. Genoemde colleges ontvangen de uitvoeringsbepalingen op het adres dat zij voor correspondentie over traktementen en pensioenen hebben opgegeven. Enkele exemplaren zijn gratis op te vragen bij het Team arbeidsvoorwaarden (adres zie hoofdstuk 0). De uitvoeringsbepalingen staan ook op de website van het Team arbeidsvoorwaarden:

www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

1.4. Bestuurlijke instanties

In de voorgaande paragraaf zijn de bestuurlijke instanties genoemd die verantwoordelijkheid dragen voor de totstandkoming en uitvoering van de rechtspositie van gemeentepredikanten. Hieronder wordt omschreven hoe deze gremia zijn samengesteld en wat hun taken en bevoegdheden zijn.

1.4.1. Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen wordt benoemd door de kleine synode en bestaat uit vijf leden.

De beheercommissie heeft tot taak:

- het beheren van de centrale kas predikantstraktementen;
- het uitvoeren van deze regeling en het nemen - onder goedkeuring door de kleine synode - van besluiten van algemene strekking;
- het geven van voorlichting over de regeling.

De beheercommissie heeft verder tot taak de kleine synode te adviseren inzake:

- de financiering van de predikantstraktementen en -pensioenen;
- de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsvoorziening van predikanten;
- de vaststelling en wijziging van de generale regeling rechtspositie predikanten.

1.4.2. Georganiseerd Overleg Predikanten

Het Georganiseerd Overleg Predikanten (GOP) bestaat uit:

- een onpartijdig boventallig voorzitter, benoemd door de kleine synode
- een delegatie van vijf personen namens de kerk, benoemd door de kleine synode, waarvan twee op voordracht van de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer, twee op voordracht van het moderamen van de generale synode en één op voordracht van het bestuur van de Dienstenorganisatie
- een delegatie van vijf personen namens de predikanten, benoemd door de Bond van Nederlandse Predikanten.

Het georganiseerd overleg predikanten heeft tot taak:

- de vertaling van ontwikkelingen inzake arbeidsvoorwaarden naar de (rechts)positie van predikanten;
- het adviseren over de pensioen en arbeidsongeschiktheidsvoorziening van predikanten;
- het adviseren over de vaststelling en wijziging van de generale regeling rechtspositie predikanten;
- het vaststellen van de uitvoeringsbepalingen bij deze generale regeling.

1.4.3. Team arbeidsvoorwaarden

Bij de uitvoering van bovenstaande taken en bij de administratieve uitvoering van de beide generale regelingen worden de drie genoemde gremia ondersteund door het Team arbeidsvoorwaarden, dat is gevestigd in het Protestants Landelijk Dienstencentrum te Utrecht. Het adres staat achterin deze gids.

2. DUUR EN OMVANG VAN DE RECHTSPOSITIE

2.1. Beroepsbrief met aanhangsel

Voordat er sprake is van een rechtspositie van een predikant doorlopen gemeente en predikant het proces van het beroepingswerk. Informatie hierover is verkrijgbaar bij het Mobiliteitsbureau van de Dienstenorganisatie in Utrecht. De *Gids voor het Beroepingswerk* is te downloaden van www.protestantsekerk.nl. Het beroepingswerk eindigt met het uitbrengen van een beroep door de gemeente en het aanvaarden daarvan door de predikant. Er wordt een datum van bevestiging afgesproken. Op die datum start de rechtspositie.

Bij de beroepsbrief wordt een zogenaamd aanhangsel gevoegd voor de rechtspositie. Een model daarvan kunt u downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door klikken naar 'predikanten' en 'formulieren'.

2.2. Duur van de rechtspositie

Het traktement en de vergoedingen worden onder aftrek van de inhoudingen uitbetaald zolang een predikant aan de gemeente verbonden is. Dit is in overeenstemming met artikel 20 van de GRRP *vanaf* het begin van de dag van bevestiging *tot en met* het einde van de dag van losmaking. Met andere woorden: ambt en rechtspositie zijn qua duur aan elkaar gekoppeld.

De *datum van bevestiging* is in verreweg de meeste gevallen de datum, waarop de predikant daadwerkelijk bevestigd wordt. In een enkel geval komt het voor dat een datum van bevestiging was overeengekomen en door de kerkenraad aan de nieuwe predikant was bericht, maar dat de bevestiging bijvoorbeeld vanwege ziekte moet worden uitgesteld. Dan geldt als ingangsdatum voor het traktement en de pensioenopbouw toch de oorspronkelijk overeengekomen datum.

Als een predikant vóór de bevestiging al werkzaamheden verricht ten behoeve van de gemeente, dan is dit alleen mogelijk op de titel van hulpdiensten (ordinantie 3-24-2, 3-24-3 of 3-27-3). De vergoeding voor deze hulpdiensten komt geheel voor rekening van de gemeente en is geregeld in de uitvoeringsbepalingen bij de generale regeling rechtspositie predikanten.

De *datum van losmaking* is de datum:

- vóór de dag, waarop een predikant wordt bevestigd in een nieuwe gemeente (ord. 3-5-5) of
- vóór de dag, waarop aan de predikant emeritaat is verleend of
- waarop de predikant van de werkzaamheden wordt ontheven (ord. 3-20), van het ambt wordt ontheven (ord. 3-21, ord. 3-24a, ord. 3-26, ord. 10-15-6), wordt geschorst voor onbepaalde tijd (ord. 10-9-7-c) of uit het ambt wordt ontzet (ord. 10-9-7-d).

Voor de berekening van het traktement en de forfaitaire vergoedingen in de maand van bevestiging of losmaking wordt de maand op 30 dagen gesteld. Een mutatie op de 31^e van de maand wordt gezien als een mutatie op de 30^e.

Mutaties in de predikantsbezetting dienen door de gemeente bij het Team arbeidsvoorwaarden gemeld worden met behulp van formulieren, die gedownload kunnen worden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

Voorbeeld bij mutatie van standplaats

Een predikant gaat van gemeente A naar gemeente B en wordt in de gemeente B bevestigd op de 18^e van de maand. Gemeente A betaalt 17/30^e deel van de maandbedragen. Gemeente B 13/30^e deel. Dit geldt zowel in januari (31 dagen) als februari (28 of 29 dagen). Het Team arbeidsvoorwaarden betaalt in dit geval de periodieke verhogingen over de gehele maand.

Voorbeeld bij emeritaat

Een predikant gaat op de 13^e van de maand met emeritaat. De gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen betalen in die maand nog 12/30^e deel van de geldende maandbedragen.

Voorbeeld mutatie op de 31^e van de maand

Een predikant uit gemeente A wordt op de 31^e van de maand bevestigd in gemeente B. Gemeente A betaalt 29/30^e deel van de maandbedragen. Gemeente B betaalt 1/30^e deel.

2.3. Werktijd van de predikant

De volledige werktijd van een predikant is in artikel 4b van de generale regeling rechtspositie predikanten vastgesteld op 40 uren per week. Deze norm is gesteld met het oog op de bepaling van de werklust en niet als norm met het oog op de beloning. De norm is een hulpmiddel bij het opstellen van het werkplan en bij het beantwoorden van de vraag of de werklust van de predikant nog in overeenstemming is met de beschikbare werktijd. Het doel is uitdrukkelijk niet om tot vaststelling van uit te betalen overuren te komen of tot controle door de kerkenraad op de gemaakte uren.

Als een predikant in deeltijd werkt, wordt het werktijdpercentage volgens artikel 25-1 van de generale regeling rechtspositie predikanten uitgedrukt in een geheel getal.

2.4. Aantal leden per predikant

Voor de predikantsbezetting van een gemeente bestaat geen *norm* in de zin dat een ambtelijke vergadering heeft uitgesproken dat bij een bepaald aantal gemeentelieden een bepaalde pastorale bezetting behoort om tot een gezond gemeentelieven te kunnen komen. Wel is er vanzelfsprekend een gemiddelde over het gehele land. Dit ligt rond de 1.000 leden (= belijdende leden +

doopleden) per fulltime predikant. In de praktijk bestaan grote afwijkingen van dit gemiddelde. Deze hebben te maken met de beschikbaarheid van financiële middelen, de inzet van kerkelijk werkers en kerkmusici en de prioriteit die aan andere uitgaven gegeven wordt, zoals gebouwen.

3. DE PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

3.1. Uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid

In haar vergadering van 26 maart 2010 heeft de kleine synode zich beraden op de uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid voor predikanten voor gewone werkzaamheden. Op advies van de delegatie namens de kerk in het Georganiseerd Overleg Predikanten stelde de kleine synode de volgende uitgangspunten vast.

- Het is goed dat voor predikanten op centraal niveau een arbeidsvoorwaardenregeling wordt vastgesteld. Het ontlast de relatie tussen gemeente en predikant van onderhandeling over arbeidsvoorwaarden en het waarborgt dat predikanten en verschillende gemeenten gelijk behandeld worden.
- De landelijke arbeidsvoorwaardenregeling moet gezien worden als een minimumregeling en een maximumregeling. Extra beloning van een predikant bovenop de landelijke regeling is volgens artikel 40-a van de GRRP niet toegestaan, omdat het de predikant verplicht in de verhouding tot de gemeente, de mobiliteit belemmert en de gelijke behandeling van predikanten doorbreekt.
- De beloning van predikanten houdt alleen rekening met de uit te voeren werkzaamheden en te dragen verantwoordelijkheden en niet met persoonlijke omstandigheden, zoals het inkomen van een eventuele partner, de omvang van het huishouden of bijzondere uitgaven binnen het huishouden.
- Als kernfiguren voor het functioneren van de kerk dienen predikanten voor hun werkzaamheden op academisch niveau beloond te worden met een kwalitatief goed pakket aan arbeidsvoorwaarden. Rekening houdend met de zwaarte van de functie en met de beloning van vergelijkbare functies elders is er sprake van een acceptabel pakket.
- Het is onjuist een terugloop in de middelen van de gemeente te vertalen in verlaging van het traktement van een individuele predikant. Als de middelen afnemen moet een gemeente zich beraden op bezuinigingsmaatregelen, al dan niet in samenwerking met andere gemeenten. Van predikanten

wordt verwacht dat zij aan de uitvoering van deze maatregelen meewerken.

- Voor de ontwikkeling van de primaire arbeidsvoorwaarden volgt de kerk al decennialang de CAO van de rijksambtenaren. Het is gewenst dit beleid te blijven volgen, omdat de CAO-rijk gezien kan worden als een goed gemiddelde van de loonontwikkeling in Nederland.
- Met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden (verlof, vergoedingen, gratificaties etc) en de tertiaire arbeidsvoorwaarden (inkomen bij werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en ouderdom en na overlijden) wordt, rekening houdend met het vrije beroep van de predikant, aansluiting gezocht bij algemene maatschappelijke ontwikkelingen.

3.2. De opbouw van het traktement

Volgens de GRRP is het traktement van een predikant voor gewone werkzaamheden opgebouwd uit een aantal bestanddelen (artikel 5 tot en met 9 GRRP). De bestanddelen worden uitbetaald door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen vanuit de centrale kas voor de predikantstraktementen (artikel 20 GRRP).

Het netto traktement is het bedrag dat de predikant daadwerkelijk ontvangt. Van dat inkomen moet aan de Belastingdienst nog inkomstenbelasting betaald worden en de premies voor de sociale verzekeringswetten, in het bijzonder de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene Nabestaandenwet (ANW), de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) en de Zorgverzekeringswet. Voor opgave van de inkomsten aan de belastingdienst en voor reservering en betaling van de inkomstenbelasting en de premies van de sociale verzekeringswetten is de predikant zelf verantwoordelijk. Over belastingzaken staat in deze gids nog een aparte paragraaf.

In onderstaande paragrafen worden de traktementsbestanddelen stuk voor stuk toegelicht.

<i>som</i>	<i>bestanddeel traktement</i>	<i>inhouding door gemeente</i>	<i>uitbetaling/inhouding door Beheercommissie</i>
+	basistraktement		X
+	periodieke verhogingen		X
+	vakantietoeslag		X
+	eindejaarsuitkering		X
=	BRUTO		
-	inhouding pensioenpremie van de predikant		X
-	inhouding bijdrage wachtgeld		X
-	evt. inhouding van de bijdrage voor bewoning ambtswoning		X
-	evt. inhouding van inkomsten uit nevenwerkzaamheden	X	
=	NETTO vóór belastingen en sociale premies		

3.3. Het basistraktement

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen betaalt het basistraktement vóór de 25^e van de maand aan de predikant. Het basistraktement is voor alle predikanten gelijk, ongeacht de omvang van de gemeente en de leeftijd of het aantal dienstjaren van de predikant. De hoogte van het basistraktement staat in de uitvoeringsbepalingen.

Bij predikanten met een deeltijdfunctie wordt het basistraktement in evenredigheid met de werktijd berekend.

3.4. De periodieke verhogingen

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen betaalt de periodieke verhoging vóór de 25^e van de maand aan de predikant de periodieke verhogingen uit.

Bij predikanten met een deeltijdfunctie worden de periodieke verhogingen in evenredigheid met de werktijd berekend.

Als de eerste bevestiging plaatsvindt in het jaar X vóór 1 juli, dan wordt de *eerste periodieke verhoging* toegekend op 1 januari van het jaar (X+1). Vindt de eerste bevestiging plaats in het jaar X op 1 juli of daarna, dan wordt de eerste periodieke verhoging toegekend op 1 januari van het jaar (X+2).

De tweede en volgende periodieke verhogingen worden telkens op 1 januari een jaar later toegekend. Maximaal zijn er twintig periodieke verhogingen.

Een predikant die bij de eerste bevestiging in aanmerking wenst te komen voor één of meer *extra periodieke verhogingen*, kan bij de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen daartoe een verzoek indienen op grond van artikel 6-2 van de GRRP. Dat geldt ook voor hen, die opnieuw tot predikant voor gewone werkzaamheden bevestigd worden, nadat ze een periode andersoortige werkzaamheden hebben verricht, al dan niet in het ambt.

Een verzoek om extra periodieke verhogingen dient vergezeld te gaan van:

- een curriculum vitae
- een afschrift van het laatst (of eerder op uurbasis hoogst) verdiende salaris.

Het Team arbeidsvoorwaarden geeft van de toekenning van periodieke verhogingen *bericht* aan de predikant. De regels voor toekenning van de periodieke verhogingen staan op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden → predikanten.

Na een bevestiging van een predikant geeft het Team arbeidsvoorwaarden ook bericht van het aantal periodieke verhogingen aan de gemeente. Die heeft deze informatie nodig voor de berekening van de tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering

3.5. De vakantietoeslag

In mei betaalt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen de vakantietoeslag vóór de 25^e van die maand aan de predikanten uit. De vakantietoeslag wordt berekend over het daadwerkelijk genoten traktement (= basistraktement + periodieke verhogingen) in de periode vanaf 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar. Het percentage vakantiegeld staat in de uitvoeringsbepalingen.

Als een predikant gedurende het jaar muteert van standplaats, wordt de opbouw van vakantiegeld voortgezet. Het vakantiegeld wordt dus niet tussentijds uitbetaald.

Als een predikant gedurende het jaar met emeritaat gaat of van het ambt wordt ontheven, betaalt het Team arbeidsvoorwaarden op het moment van losmaking het vanaf 1 juni opgebouwde vakantiegeld uit.

3.6. De eindejaarsuitkering

In december betaalt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen de eindejaarsuitkering vóór de 25^e van die maand aan de predikant uit. Deze wordt berekend over het daadwerkelijk door de predikant genoten traktement (= basistraktement + periodieke verhogingen) in de periode vanaf 1 januari tot en met 31 december van het betreffende jaar. Het percentage eindejaarsuitkering staat in de uitvoeringsbepalingen.

Als een predikant gedurende het jaar muteert van standplaats, wordt de opbouw van de eindejaarsuitkering voortgezet. De eindejaarsuitkering wordt dus niet tussentijds uitbetaald.

Als een predikant gedurende het jaar met emeritaat gaat of van het ambt wordt ontheven, betaalt het Team arbeidsvoorwaarden op het moment van losmaking de vanaf 1 januari opgebouwde eindejaarsuitkering uit.

3.7. De inhouding van de pensioenpremie van de predikant

Voor de financiering van de pensioenvoorziening stelt het Pensioenfonds Zorg & Welzijn jaarlijks de totale premie en de franchise (= deel van het traktementen, waarover geen premie betaald hoeft te worden) vast. Het Georganiseerd Overleg stelt vast welk deel van de totale premie zal worden opgebracht door de predikanten enerzijds en de gemeenten anderzijds.

De pensioenpremie van de predikant wordt berekend volgens de volgende formule:

$$\text{pensioenpremie van de predikant} = \text{premiepercentage} \times (\text{bruto traktement}^1 - \text{franchise})$$

Bovenstaande formule leidt voor elke periodieke verhoging tot een inhoudingsbedrag op fulltime basis. Ze worden bekend gemaakt via de uitvoeringsbepalingen.

¹ zie paragraaf 3.2

Bij een predikant met volledige werktijd houdt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen het voor die predikant geldende bedrag in. Bij deeltijd-predikanten houdt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen het bedrag in evenredigheid met de werktijd in.

Voor de afdracht van de ingehouden pensioenpremies ontvangt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen per kwartaal een nota van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Op deze nota wordt tevens de pensioenpremie van de gemeente in rekening gebracht.

3.8. De inhouding van de bijdrage voor het bewonen van een ambtswoning

In hoofdstuk 4 wordt beschreven hoe in het kader van de rechtspositie van de predikant wordt omgegaan met de ambtswoning. In deze paragraaf wordt alleen beschreven hoe op het traktement een bijdrage voor het bewonen van een ambtswoning wordt ingehouden in het geval een predikant een ambtswoning bewoont.

De inhouding voor het bewonen van een ambtswoning wordt berekend volgens de volgende formule:

$$\text{woonbijdrage} = \text{percentage} \times (\text{basistraktement} + \text{periodieke verhogingen} + \text{vakantietoeslag})$$

Het percentage wordt vastgesteld door het Georganiseerd Overleg.

Bovenstaande formule leidt voor elke periodieke verhoging tot een inhouding op fulltime basis. De inhoudingsbedragen worden bekendgemaakt via de uitvoeringsbepalingen.

Bij een predikant met volledige werktijd houdt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen het voor die predikant geldende bedrag in. Bij deeltijd-predikanten houdt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen eveneens het bedrag op *fulltime* basis in. De deeltijdpredikant is weliswaar in deeltijd in de gemeente werkzaam, maar bewoont wel fulltime de ambtswoning.

3.9. De inhouding van de bijdrage wachtgeldvoorziening

De GRRP maakt het mogelijk dat de predikanten bijdragen aan de financiering van de wachtgelden. De hoogte van de bijdrage staat in de uitvoeringsbepalingen.

3.10. De inhouding van inkomsten uit nevenwerkzaamheden

Als een predikant nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten, vraagt hij daarvoor schriftelijk toestemming aan de kerkenraad overeenkomstig ordinantie 3-24 en artikel 26 GRRP. De kerkenraad overtuigt zich er van of de nevenwerkzaamheden verenigbaar zijn met het ambt van predikant en niet strijdig met het belang van de gemeente of de kerk, en geeft aan de predikant schriftelijk bericht over zijn besluit.

Het verzoek om toestemming geldt voor:

- zowel fulltime als parttime predikanten
- alle nevenwerkzaamheden.

Indien de nevenwerkzaamheden verricht worden binnen de werktijd als predikant, spreken kerkenraad en predikant af of:

- vermindering van werktijd zal plaatsvinden danwel
- of de predikant voor de werkzaamheden zal worden gedetacheerd danwel
- in welke mate de inkomsten uit die werkzaamheden aan de gemeente worden afgestaan.

Indien een predikant tijdens vrijstelling van werkzaamheden als bedoeld in ordinantie 3-19 nieuwe nevenwerkzaamheden gaat verrichten, die niet in de plaats komen van vóór de vrijstelling al bestaande nevenwerkzaamheden, worden deze geacht verricht te worden binnen de werktijd als predikant.

De afspraken die worden vastgelegd in een overeenkomst, die wordt ondertekend door preses en scriba van de kerkenraad, voorzitter en secretaris van het college van kerkrentmeesters en de predikant, worden jaarlijks geëvalueerd en zo nodig aangepast.

4. DE WOON- EN WERKSITUATIE VAN DE PREDIKANT

4.1. De plicht van de predikant om binnen de grenzen van de gemeente te wonen

Volgens ordinantie 3-16-3 woont een *fulltime* predikant binnen de grenzen van de gemeente waaraan hij verbonden is. Is een predikant werkzaam ten behoeve van een wijkgemeente, dan woont hij binnen de grenzen van de gemeente, waartoe de wijkgemeente behoort. Als een predikant buiten de grenzen van de gemeente wil wonen, moet hij daarvoor toestemming vragen aan de kerkenraad. Als die gegeven wordt (de kerkenraad mag een jaar vóór het emeritaat de toestemming niet weigeren), worden in onderling overleg voldoende maatregelen getroffen met het oog op de beschikbaarheid en de bereikbaarheid van de predikant.

Volgens ordinantie 3-17-4 vestigt een *parttime* predikant zich zo *mogelijk* binnen de grenzen van de gemeente. De mogelijkheid zal echter niet altijd bestaan. Een predikant met twee parttime standplaatsen, die ervoor heeft gekozen in de ambtswoning van de ene gemeente te gaan wonen, kan bijvoorbeeld niet ook binnen de grenzen van de andere gemeente wonen. De beoordeling of het mogelijk is binnen de grenzen van de gemeente te gaan wonen, ligt bij de predikant. Als een kerkenraad het een onoverkomelijk bezwaar vindt dat een te beroepen parttime predikant aangeeft niet binnen de grenzen van de gemeente te kunnen komen wonen, zal hij van het uitbrengen van een beroep moeten afzien. Kan de deeltijdpredikant niet binnen de gemeente wonen, dan treffen predikant en kerkenraad in onderling overleg voldoende maatregelen met het oog op de beschikbaarheid en bereikbaarheid van de predikant.

Bij de plicht om in de gemeente te wonen gaat het om het feitelijke hoofdverblijf. De predikant dient bereikbaar te zijn en deel uit te maken van de gemeenschap. Hiermee is niet in strijd dat in bijzondere situaties de predikant het formele domicilie elders heeft. Hierbij moet gedacht worden aan de situatie dat de predikant elders een eigen woning heeft, al dan niet met het oog op het komende emeritaat.

4.2. De plicht van de kerkenraad om woon- en werkruimte aan te bieden

Ten behoeve van de predikant die binnen de grenzen van de gemeente komt wonen, zorgt de (algemene) kerkenraad volgens artikel 10-1 van de GRRP voor de beschikbaarheid van passende woon- en werkruimte. De woonruimte is passend als woongenot en gebruikskosten in overeenstemming zijn met wat maatschappelijk gangbaar is. Woon- en werkruimte bevinden zich in hetzelfde pand of in elkaars nabijheid. Voor de gemeente kan de woon- en werkruimte in eigendom verworven zijn, maar ook gehuurd.

4.3. De plicht van de predikant om de woon- en werkruimte te gebruiken

De predikant is volgens artikel 10-2 van de GRRP verplicht de door de kerkenraad aangeboden woon- en werkruimte te betrekken en de voor de woonruimte de voorgeschreven bijdrage te betalen (zie paragraaf 3.8). De woonbijdrage van een beginnend predikant is lager dan de woonbijdrage van een predikant met een aantal dienstjaren. Het verschil wordt via de centrale kas predikantstraktementen verevend (zie paragraaf 10.4)

4.4. Als predikant en kerkenraad anders overeenkomen

Volgens artikel 10-5 van de GRRP kunnen kerkenraad en predikant overeenkomen dat de predikant zelf in woonruimte voorziet. In dat geval vindt niet de inhouding van de woonbijdrage op het basistraktement plaats. De kerkenraad heeft dan nog wel de plicht om binnen de gemeentegrenzen een werkruimte aan te bieden.

Kerkenraad en predikant kunnen volgens artikel 6 van de GRRP overeenkomen dat de predikant zelf in werkruimte voorziet. In dat geval moet de kerkenraad aan de predikant de vergoeding gemis werkruimte betalen. De hoogte van deze vergoeding staat in de Uitvoeringsbepalingen.

Vanaf één jaar vóór het emeritaat mag een kerkenraad een verzoek van de predikant om in eigen woon- of werkruimte te voorzien niet weigeren. Als een predikant in deze periode de ambtswoning verlaat, vervalt de plicht om de woonbijdrage te betalen, maar ook het recht op de vergoeding gemis ambtswoning.

4.5. Beroepingswerk

Indien de kerkenraad wil overeenkomen dat de predikant zelf in woon- of werkruimte voorziet, verdient het aanbeveling dat hij dit van meet af aan in het beroepingswerk (advertenties, gesprekken) duidelijk maakt. Vanwege de regelgeving zullen predikanten er immers van uit mogen gaan dat in de vacante gemeente een ambtswoning beschikbaar is.

Indien de predikant wil overeenkomen dat hij zelf in woon- of werkruimte voorziet, omdat hij zelf wil kopen of huren of in de eigen woning buiten de gemeente wil blijven wonen, dan is het gewenst dat hij dit van meet af aan in contacten met een gemeente duidelijk maakt. De gemeente mag er immers van uit gaan dat de predikant van de aangeboden woon- en werkruimte gebruik maakt.

Indien overeengekomen wordt dat de predikant zelf in woonruimte voorziet, is het verstandig dat de kerkenraad niet eerder een beroep uitbrengt, en dat de predi-

kant niet eerder een beroep overweegt, dan dat er zekerheid is dat de predikant zelf een woning kan vinden. Hetzelfde geldt indien de gemeente geen werkruimte aanbiedt.

Indien predikant en kerkenraad geen overeenstemming bereiken, geldt de hoofdregel dat de kerkenraad woon- en werkruimte aanbiedt en de predikant deze gebruikt.

4.6. Onderhoud en gebruik van de ambtswoning

In lid 3 van artikel 10 GRRP is geregeld dat de kosten voor onderhoud en reparaties van de ambtswoning voor rekening komen van de predikant, voor zover ze volgens het Burgerlijk wetboek voor rekening komen van de huurder. Op de website www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden is bij 'formulieren/modellen' en lijst te vinden van kleine herstellingen die voor rekening van een huurder komen.

In lid 7 van artikel 10 GRRP is geregeld dat afspraken tussen kerkenraad en predikant met betrekking tot de ambtswoning worden vastgelegd in het aanhangsel bij de beroepsbrief. Van het aanhangsel bij de beroepsbrief is een model beschikbaar, dat is vastgesteld door het Georganiseerd Overleg. Het model is verkrijgbaar bij het Team arbeidsvoorwaarden en te downloaden van de website www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

Als het gaat om het betalen van gemeentelijke heffingen (onroerend zaak-belasting, afvalstoffenheffing, rioolheffing e.d.), dan is het zo dat de gemeente verplicht is de heffingen te betalen als de eigenaar wordt aangeslagen (ervan uitgaande dat de gemeente eigenaar van de ambtswoning is) en dat de predikant verplicht is te betalen als de gebruiker wordt aangeslagen.

4.7. Bewoning van de ambtswoning voor of na de verbintenis aan de gemeente

De plicht van de gemeente om een ambtswoning aan te bieden en het recht van de predikant om de ambtswoning te bewonen gelden zolang de predikant aan de gemeente verbonden is, d.w.z. vanaf de datum van bevestiging tot aan de datum van losmaking (zie paragraaf 2.1) of de datum die door een kerkelijk college is uitgesproken. Als een predikant daarvoor of daarna in

de ambtswoning gaat of blijft wonen, gebeurt dit niet op grond van de GRRP. Gemeente en predikant sluiten in dat geval een onderlinge overeenkomst, waarbij geadviseerd wordt te letten het bepaalde in de Huurwet.

In het geval de verbinding tussen predikant en gemeente wordt beëindigd door een college voor het opzicht, het generaal college voor de ambtsontheffing of de generale synode, dan bepaalt dit college hoe lang de predikant nog in de ambtswoning mag blijven wonen tegen betaling van de woonbijdrage. Deze periode duurt maximaal zes maanden.

Als de predikant wegens arbeidsongeschiktheid van de gemeente wordt losgemaakt, bepaalt het breed moderamen van de classicale vergadering hoe lang de predikant tegen betaling van de woonbijdrage in de ambtswoning kan blijven wonen. Deze periode is maximaal zes maanden.

Als een dienstdoend predikant overlijdt hebben de nabestaanden het recht om gedurende de maand van overlijden en vijf maanden daarna in de ambtswoning te blijven wonen tegen betaling van de van toepassing zijnde woonbijdrage.

4.8. Overige zaken verband houdende met de woonsituatie van de predikant

In het volgende hoofdstuk worden de onderwerpen, die verband houden met de woonsituatie van de predikant of zijn nabestaanden, besproken.

Deze onderwerpen zijn:

- de vergoeding gemis werkruimte (zie 5.2)
- de verevening van de woonbijdrage (zie 10.4)
- de vergoeding van de vervoerskosten (zie 5.4.3)
- de vergoeding van de verhuiskosten (zie 0)
- het recht op verlof bij verhuizing (zie 5.8.4)
- de situatie bij het overlijden van de predikant (zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**)
- de bewoning van de ambtswoning door een predikantsechtbaar (zie 6.2)
- de situatie bij het toekennen van een wachtgeldregeling (zie hoofdstuk 8)
- de situatie bij emeritaat wegens arbeidsongeschiktheid
- de ambtswoning en de fiscus (zie 15.4)

5. SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

5.1. Uitbetaling van de secundaire arbeidsvoorwaarden

De overige secundaire arbeidsvoorwaarden zijn geregeld in de artikelen 11 tot en met 19 van de GRRP. In de artikelen 16 tot en met 19 gaat het om verlof. In de

artikelen 11 tot en met 15 gaat het om financiële vergoedingen. Met betrekking tot deze vergoedingen is in artikel 20 GRRP geregeld door wie de betreffende vergoeding wordt uitbetaald. In onderstaand schema is een en ander samengevat.

<i>vergoeding</i>	<i>betaling door gemeente</i>	<i>betaling door Beheercommissie</i>
vergoeding gemis werkruimte	X	
tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering	X	
vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding voor representatiekosten, bureaukosten, afschrijving, onderhoud en gebruik van tekstverwerkingsapparatuur en communicatiekosten	X	
vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding voor de kosten van de werkkamer en vakliteratuur en permanente educatie	X	
vervoerskosten	X	
verhuiskosten bij vestiging in de gemeente	X	
verhuiskosten uit ambtswoning bij emeritaat of onvrijwillige losmaking (geen tucht)		X
verhuiskosten uit ambtswoning van nabestaanden na overlijden		X
jubileumgratificatie		X

5.2. De vergoeding gemis werkruimte

Als een predikant en een kerkenraad overeenkomen dat een predikant zelf in werkruimte voorziet, dan heeft de predikant recht op de vergoeding gemis werkruimte. De hoogte van deze vergoeding staat vermeld in de uitvoeringsbepalingen.

Als een predikant de ambtswoning verlaat omdat hij binnen een jaar met emeritaat gaat, dan heeft hij geen recht op de vergoeding gemis ambtswoning (zie artikel 10-8 GRRP).

5.3. De tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverzekering

Evenals elke Nederlandse ingezetene betaalt een predikant aan de zorgverzekeraar een premie voor de ziektekostenverzekering. Daarnaast wordt een predikant door de Belastingdienst aangeslagen voor de zogenaamde inkomensafhankelijke bijdrage van de Zorgverzekeringswet. Dit wijkt af van de situatie van een werknemer. Een werknemer wordt namelijk niet zelf door de Belastingdienst aangeslagen voor deze inkomensafhankelijke bijdrage, maar zijn werkgever.

Als onderdeel van de rechtspositie heeft een predikant op grond van artikel 11 GRRP aanspraak op een tegemoetkoming in de te betalen premie. In het Georganiseerd Overleg Predikanten is overeengekomen dat predikanten een tegemoetkoming krijgen in de premie, die zij zelf aan de Belastingdienst moeten betalen. De hoogte van deze tegemoetkoming is bepaald op de hoogte van de premie die een werkgever voor zijn werknemer moet betalen aan de Belastingdienst. Het percentage en het maximale bedrag voor de tegemoetkoming wordt vermeld in de uitvoeringsbepalingen.

Om voor de tegemoetkoming in aanmerking te komen, hoeft de predikant aan de kerkenraad geen inzage te verschaffen in de voorwaarden en premiebedragen van de door hem gesloten verzekering.

Besluit de predikant een verzekeringsvorm te kiezen met een hoog eigen risico, dan kan hij dat risico nimmer afwentelen op de gemeente. Het bedrag van de tegemoetkoming is namelijk gebaseerd op een standaardverzekering met een laag eigen risico.

Bij langdurige afwezigheid (ziekte, vrijstelling van werkzaamheden, opschorting ambtsbediening, e.d.) van de predikant wordt deze vergoeding doorbetaald zolang het traktement wordt doorbetaald. Tijdens vakantie en studieverlof wordt de vergoeding ook doorbetaald.

5.4. De vergoeding van kosten voor de uitoefening van het ambt

De regeling voor de vergoeding van kosten als bedoeld in artikel 12 GRRP heeft als uitgangspunt dat de kosten die de predikant redelijkerwijs moet maken ten behoeve van zijn ambtsuitoefening, worden vergoed. De vaststelling geschiedt door het Georganiseerd Overleg.

Forfaitaire vergoedingen zijn vergoedingen met een vast bedrag, ongeacht de daadwerkelijk gemaakte kosten. Voor forfaitaire vergoeding wordt gekozen wanneer de betreffende kosten moeilijk objectief vast te stellen zijn of wanneer het gewenst is alle predikanten op dat punt dezelfde vergoeding te verstrekken.

Er zijn forfaitaire vergoedingen voor de kosten van:

- representatie
- bureaunkosten
- afschrijving, onderhoud en gebruik van tekstverwerkingsapparatuur

- communicatie (telefoon, internet)
- afschrijving, onderhoud en gebruik van inventaris van de werkkamer
- vakliteratuur en bijscholing.

De gemeente maakt deze vergoedingen maandelijks bij de uitbetaling van het traktement aan de predikant over, dus zonder declaratie.

Declarabele vergoedingen zijn afhankelijk van de daadwerkelijk gemaakte kosten.

Er zijn declaratievergoedingen voor:

- vervoerskosten
- verhuiskosten en
- de kosten van het vijfjaarlijkse studieverlof.

In algemene zin verdient het voor predikanten aanbeveling om met het oog op de declaratie en de fiscale aftrek bij aanschaf een factuur op naam te vragen en deze te bewaren.

5.4.1. Vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding

De vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding bestaat uit de vergoeding van de kosten voor representatie, bureaunkosten, afschrijving en onderhoud van tekstverwerkingsapparatuur en communicatie. Hieronder treft u een nadere beschrijving aan.

Representatiekosten

Ter uitoefening van zijn taak maakt een predikant een veelheid van kosten die moeilijk apart te declareren zijn. Het ontvangen van (groepen) gemeenteleden in de pastorie brengt kosten met zich mee voor huisvesting (gas, licht en water) en verzorging (eten en drinken). Zo ook het voldoen aan velerlei sociale verplichtingen, waarbij attenties (een bloemetje, een cadeautje) verwacht worden. De kosten van kleding (o.a. toga en kostuum) vallen ook onder de representatiekosten.

Bureaunkosten

Onder bureaunkosten vallen de kosten van kantoorbenodigdheden zoals pennen, papier, enveloppen, ordners, postzegels, inkt/tonercartridges e.d.

Kosten tekstverwerkingsapparatuur

Onder de kosten voor tekstverwerkingsapparatuur vallen de afschrijving en het onderhoud van een personal computer, de randapparatuur (zoals printers, modems en scanners) en software.

Communicatiekosten

Onder communicatiekosten vallen de kosten van abonnement en gebruik van de telefoon (vast en mobiel) en de aansluiting op internet (modem, ADSL of kabel).

Het werktijdafhankelijke onkostenforfait is een vaste vergoeding per maand, die door de gemeente naast het traktement wordt uitbetaald. Het bedrag staat vermeld in de uitvoeringsbepalingen.

Predikanten in deeltijdfunctie hebben recht op een tegemoetkoming in evenredigheid met de werktijd.

De vergoeding wordt:

- doorbetaald tijdens vakantie, studieverlof en zwangerschapsverlof
- per direct stopgezet bij schorsing in de vervulling van het ambt (ord. 10-9-7)
- na twee maanden stopgezet, als de ambtswerkzaamheden wegens andere redenen o.a. ziekte en vrijstelling van werkzaamheden (ord. 3-19) niet zijn uitgeoefend.

5.4.2. Vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding

De werktijd~~on~~afhankelijke onkostenvergoeding bestaat uit de vergoeding van de kosten voor de werk- en studeerkamer en voor vakliteratuur en bijscholing. Fulltime predikanten en deeltijdpredikanten ontvangen hetzelfde bedrag, omdat hun kosten gelijk zijn en niet afhangen van de werktijd.

Kosten van de werk- of studeerkamer

Onder de kosten van de werk- of studeerkamer vallen de inrichtingskosten (bureau, kasten, behang, verf en stoffering) en gebruikskosten (verlichting, verwarming, schoonmaak).

Kosten van vakliteratuur en permanente educatie

Om bij te blijven op zijn vakgebied is het goed dat de predikant vakliteratuur aanschaft en voldoet aan de verplichting tot permanente educatie (zie ook paragraaf 5.5).

Het werktijd~~on~~afhankelijke onkostenforfait is een vaste vergoeding per maand, die door de gemeente naast het traktement wordt uitbetaald. Het bedrag is vermeld in de uitvoeringsbepalingen.

De vergoeding wordt:

- doorbetaald tijdens vakantie, studieverlof, zwangerschapsverlof en als de ambtswerkzaamheden wegens andere redenen o.a. ziekte en vrijstelling van werkzaamheden (ord. 3-19) niet worden uitgeoefend.
- per direct stopgezet bij schorsing in de vervulling van het ambt (ord. 10-9-7)

Indien een predikant aan meer dan één gemeente verbonden is, keren de gemeenten gezamenlijk de werktijd~~on~~afhankelijke vergoeding uit. Iedere gemeente keert naar evenredigheid van het werktijdpercentage uit.

Bijvoorbeeld: een predikant is voor 40% verbonden aan gemeente A en voor 50% verbonden aan gemeente B. Gemeente A betaalt dan 40/90^e deel en gemeente B 50/90^e deel van de volledige vergoeding.

5.4.3. Vervoerskosten

De kosten die de predikant in zijn ambtsuitoefening voor vervoer maakt, worden door de gemeente vergoed. Het verdient aanbeveling dat gemeente en predikant vooraf afspraken maken over de keuze van de vervoermiddelen, zowel voor reizen binnen als buiten het gebied van de gemeente. Uiteraard wordt daarbij de plaatselijke situatie in beschouwing genomen. In geval van moeilijke

verbindingen per openbaar vervoer kan uitsluitend gebruik van dat vervoermiddel redelijkerwijze niet afgesproken worden. De vergoeding voor kilometers per fiets is ingevoerd met het oog op een positieve bijdrage aan een schoner milieu.

Als een predikant op eigen verzoek buiten de grenzen van de gemeente woont, zijn de kilometers tussen de woning en de gemeentegrens niet declarabel. Woont de predikant op verzoek van de kerkenraad buiten de gemeentegrenzen, dan zijn de kilometers tussen woning en gemeentegrens wel declarabel. In gevallen waarbij een predikant werkzaam is in twee gemeenten of waarbij een predikantsechtpaar werkzaam is in twee gemeenten wordt in overleg met de betreffende gemeenten op basis van redelijkheid en billijkheid een regeling getroffen voor de vergoeding van de vervoerskosten. Daarbij kan ook de vraag betrokken worden welke gemeente de verhuiskostenvergoeding betaalt of heeft betaald.

Bij de vaststelling van de bedragen van de vergoedingen voor motorvoertuig, bromfiets en fiets is als uitgangspunt genomen dat de kosten van het privé bezit en gebruik van deze vervoermiddelen geen onderdeel van de vergoeding behoren te zijn. Voorts wordt ervan uitgegaan dat de predikant zich voldoende verzekert tegen verlies, diefstal en schade aan derden, aan inzittenden en het voertuig zelf. Deze verzekeringskosten worden geacht onderdeel uit te maken van de vergoeding. Ook de kosten voor parkeren, tol en veerponten worden geacht onderdeel uit te maken van de vergoeding.

Het werken in deeltijd, het hebben van vakantie of het doormaken van een ziekteperiode hebben uiteraard geen invloed op de hoogte van de vergoeding. De daadwerkelijk gemaakte kosten of kilometers worden gedeclareerd (zie artikel 12-5 GRRP).

Vervoerskosten t.b.v. het studieverlof (overgangsmaatregel 2011 – 2013) worden vergoed in het kader van de daarvoor geldende vergoedingsregeling (uit te betalen door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen).

Vervoerskosten t.b.v. de permanente educatie worden vergoed door de vaste vergoeding voor vakliteratuur en permanente educatie. De predikant kan deze dus niet apart declareren.

Vervoerskosten voor de verplichte werkbegeleiding en van verplichte bezoeken aan de arboarts komen voor vergoeding in aanmerking.

Vervoerskosten in het kader van werkbegeleiding op verzoek en van en van therapieën, die zijn aanbevolen door de bedrijfsarts zijn niet declarabel, tenzij hierover afspraken worden gemaakt (zie volgende paragraaf)

Voor reizen ter uitoefening van zijn ambt binnen en buiten het gebied van de gemeente heeft de predikant aanspraak op:

- volledige vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten van openbaar vervoer (max. trein 1e klasse)
- tegemoetkoming in de reiskosten per motorvoertuig (auto, motor, scooter)
- tegemoetkoming in de reiskosten per bromfiets
- tegemoetkoming in de reiskosten per fiets.

De bedragen van de kilometervergoedingen staan vermeld in de uitvoeringsbepalingen.

De predikant kan met een af te spreken frequentie zijn vervoerskosten declareren op basis van een door hem bijgehouden kilometeradministratie en door het overleggen van vervoersbewijzen van het openbaar vervoer. Aan de gemeente verstrekt de predikant een overzicht met daarop:

- de datum waarop de reis werd afgelegd;
- het vervoermiddel waarvan gebruik gemaakt werd;
- het bedrag (openbaar vervoer) of het aantal kilometers (andere vervoermiddelen) waar het bij de reis om ging;
- het karakter van de reis (bijvoorbeeld pastoraat, kerkdienst, vergadering); met het oog op het ambtsgeheim hoeft de predikant niet te verantwoorden welke personen zijn bezocht.

5.4.4. Afspraak over vergoedingen

Vervoerskosten in het kader van werkbegeleiding vallen niet onder de kosten die de predikant in zijn ambtsuitoefening maakt en zijn dus niet automatisch declarabel. Omdat de werkbegeleiding het werk ten goede kan komen, kan de kerkenraad besluiten de kosten te vergoeden. Als de kerkenraad of de visitatie de predikant adviseert tot werkbegeleiding ligt vergoeding voor de hand. In ieder geval zal vooraf hierover een afspraak moeten worden gemaakt.

Kosten (waaronder vervoerskosten) van een door de arboarts aanbevolen therapie zijn evenmin declarabel. Omdat een dergelijke therapie het werk en/of de terugkeer bevordert, kan de kerkenraad besluiten tot vergoeding van (een deel van) de niet door de verzekering gedekte kosten. Ook hier zal vooraf een afspraak over moeten worden gemaakt.

5.5. **Rechten en plichten in verband met permanente educatie**

In ordinantie 13-20 worden de predikanten geroepen de theologische wetenschap te blijven beoefenen en worden de kerk en de gemeenten geroepen daarvoor de gelegenheid te geven. In ordinantie 13, de generale regeling voor de opleiding en vorming van predikanten (GROVP) en de GRRP is op dit gebied een aantal voorzieningen getroffen, die hieronder worden besproken.

5.5.1. De verplichte werkbegeleiding

Het eerste jaar na de eerste bevestiging als predikant ontvangt de beginnende predikant volgens de generale regeling permanente educatie werkbegeleiding door een daartoe aangewezen mentor.

De daarmee gepaard gaande werktijd van zowel de beginnende predikant als de mentor komt ten laste van de gemeente, waaraan zij ieder voor zich verbonden zijn. De aan de werkbegeleiding verbonden vervoerskosten declareert de beginnende predikant bij de gemeente (kosten in het kader van de ambtsuitoefening) en de mentor bij de landelijke kerk.

5.5.2. De primaire nascholing

Na de werkbegeleiding gaat een periode van vier jaar in waarin de predikant de primaire nascholing volgt, die wordt verzorgd door de Protestantse Theologische Universiteit. De hieraan te besteden tijd komt in mindering komt op de tijd die de predikant beschikbaar heeft voor het werk in de gemeente. Over de periode waarin de nascholingsactiviteiten worden gevolgd overlegt de predikant met de kerkenraad.

De kosten van de nascholing worden gedragen door de landelijke kerk. De predikant kan de reiskosten bij de gemeente declareren als zijnde kosten, die gemaakt moeten worden in de uitoefening van het ambt. De verplichte nascholing is geregeld in de generale regeling permanente educatie.

5.5.3. De voortgezette nascholing

Vijf jaar na de eerste bevestiging volgt in cycli van telkens 5 jaren de voortgezette nascholing. Over de inhoud, de keuzevrijheid, de studie-uren, de studiepunten, het scholingsplan en de registratie kunt u informatie vinden op de website van de Protestantse Kerk in Nederland: www.protestantsekerk.nl/pcte/pe.

De tijd die de predikant aan de permanente educatie moet besteden maakt onderdeel van de werktijd als predikant.

De verblijf-, cursus- en materiaalkosten van het aange-stuurde deel van de permanente educatie worden rechtstreeks door de kerk aan de Protestantse Theologische Universiteit vergoed.

De verblijf-, cursus- en materiaalkosten van het open erkende aanbod en van het vrije deel van de permanente educatie kan de predikant bestrijden uit de vaste vergoeding voor vakliteratuur en permanente educatie en zijn dus niet declarabel bij de gemeente.

De reiskosten voor de gehele voortgezette nascholing kan de predikant bestrijden uit de vaste vergoeding voor vakliteratuur en permanente educatie en zijn dus niet declarabel bij de gemeente.

5.5.4. De vrijwillige werkbegeleiding

Bij het Bureau Werkbegeleiding van het Protestants Landelijk Dienstencentrum kunnen predikanten, dus niet de kerkenraden, op vrijwillige basis werkbegeleiding aanvragen. Deze werkbegeleiding is voor de predikant niet kosteloos. Eventuele reiskosten kan de

predikant betalen uit de vaste vergoeding voor vakliteratuur en bijscholing (zie 5.4.2).

5.5.5. De vergoeding voor vakliteratuur en permanente educatie

Voor de aanschaf van vakliteratuur en voor de niet door de kerk gefinancierde kosten van de permanente educatie ontvangt de predikant maandelijks een vaste vergoeding (zie 5.4.2 en 5.5.3).

5.6. Verhuiskosten

In de artikelen 14 en 29 van de GRRP zijn regelingen gegeven voor de vergoedingen van verhuiskosten.

Er is een aantal situaties waarin volgens de generale regeling verhuiskosten vergoed worden:

<i>situatie</i>	<i>vergoeding door</i>
verhuizing naar de gemeente na aanvaarding van een beroep	de beroepende gemeente
verhuizing vanuit de ambts-woning	de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen
- vanwege emeritaat	
- van de nabestaanden na overlijden van een dienstdoend predikant	
- na ontheffing van de werkzaamheden (ordinantie 3-20)	
- na ontheffing van het ambt (ordinantie 3-21)	
- na losmaking wegens insolventie van de gemeente (artikel 20-5)	
- na losmaking als bedoeld in ordinantie 3-26a-1 en 3-26a-3.	

De vergoeding van de verhuiskosten bij *verhuizing naar de gemeente* wordt verstrekt, ongeacht de vraag of de predikant zich wel of niet in de ambtswoning vestigt. Dus ook als de predikant zich in een eigen woning of in een door hemzelf gehuurde woning vestigt, moeten de verhuiskosten vergoed worden.

Als de predikant zich met instemming van de (algemene) kerkenraad buiten de grenzen van de gemeente vestigt, bestaat er ook recht op de verhuiskostenvergoeding.

De vergoeding van de verhuiskosten bestaat uit twee componenten:

- volledige vergoeding voor het transport in Nederland van de predikant, zijn gezin en inboedel en
- een inrichtingsvergoeding.

De vergoeding van het *vervoer in Nederland* betreft de nota van de verhuizer en de vervoerskosten van de predikant en zijn eventuele huishouden. De door de verhuizer te maken kosten voor het inpakken van de breekbare spullen zijn declarabel. Na de verhuizing kunnen onder overlegging van bewijsstukken deze kosten gedeclareerd worden.

Indien een predikant wegens emeritaat de ambtswoning verlaat en in twee etappes verhuist, dan zijn de kosten van de tussenopslag en de tweede etappe voor rekening van de predikant. Dit geldt ook als nabestaanden de ambtswoning verlaten na het overlijden van een dienstdoend predikant.

Onder *inrichtingskosten* worden alle kosten verstaan die volgens maatschappelijk gebruik of wettelijke regeling voor rekening van de huurder komen. Te denken valt aan het binnenschilderwerk, behang, stoffering, aansluiting apparatuur e.d. Voor dit soort kosten wordt een forfaitaire vergoeding gegeven: $12\% \times (\text{jaarbedrag basis-traktement} + \text{jaarbedrag periodieke verhogingen} + \text{jaarbedrag vakantietoeslag})$ met als maximum een bedrag dat in de uitvoeringsbepalingen staat vermeld. De bedragen op basis waarvan de vergoedingen berekend worden staan vermeld in de uitvoeringsbepalingen.

Deeltijdpredikanten hebben recht op de volledige vergoeding als waren zij een fulltime predikant. De werktijd is dus niet van invloed op de vergoeding.

Verhuist een predikant om in twee gemeenten tegelijkertijd het werk van predikant te gaan doen, dan dient hij de verhuisdeclaratie in bij:

- de gemeente die haar pastorie beschikbaar stelt, of
- indien daarvan geen sprake is, bij de gemeente binnen welke grenzen hij gaat wonen, of
- indien ook daarvan geen sprake is, bij beide gemeenten in evenredigheid met de werktijd.

Verhuist een predikantenechtpaar naar een gemeente om daar beiden te gaan werken, al dan niet op één standplaats, dan declareren beide partners in evenredigheid met hun werktijd de verhuiskosten.

Voorbeeld: A werkt voor 40% en B voor 50%, dan declareert A 40/90° deel van de totale vergoeding en B 50/90° deel.

Ander voorbeeld: A werkt voor 60% en B op een andere standplaats binnen dezelfde gemeente voor 75%, dan declareert A 60/135° deel van de totale vergoeding en B 75/135° deel.

Verhuist een predikantenechtpaar naar A opdat de ene partner in A gaat werken als predikant en de andere partner in B, dan worden de verhuiskosten gedeclareerd bij gemeente A.

Indien een predikant om een andere reden dan emeritaat binnen vier jaar zijn werkzaamheden in de gemeente beëindigt, dient hij de inrichtingsvergoeding (niet de transportkosten) gedeeltelijk terug te betalen. Deze *terugbetaling* bedraagt in het eerste jaar na zijn intrede 75% van de vergoeding, in het tweede en derde jaar 50% en in het vierde jaar 25%. Bij overlijden berust op de nabestaanden niet de terugbetalingsverplichting.

Zoals in vorenstaand schema staat, kunnen de verhuiskosten bij het verlaten van de ambtswoning in verband met *emeritaat*, *onvrijwillige losmaking (geen tucht)* of met het *overlijden* van een dienstdoende predikant worden gedeclareerd bij de Beheercommissie centrale

kas predikantstraktementen. Hiervoor is een formulier beschikbaar dat kan worden gedownload van de website www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden of aangevraagd bij het Team arbeidsvoorwaarden. Het formulier moet worden ondertekend door de predikant en de scriba van de kerkenraad.

Bij emeritaat moet de predikant de ambtswoning niet langer dan één jaar voor de datum van emeritaat hebben verlaten om in aanmerking te komen voor de vergoeding.

Een enkele keer komt het voor dat een predikant door de gemeente gevraagd wordt om binnen de gemeente te verhuizen van de ene naar de andere ambtswoning. In dat geval is het advies om de verhuiskosten en de inrichtingskosten te vergoeden volgens de geldende regeling. Daarbij is het raadzaam om over de terugbetalingsverplichting in onderling overleg afspraken te maken die passen bij de omstandigheden van het geval. Het is bij voorbeeld denkbaar om de terugbetalingsverplichting in het geheel niet van toepassing te verklaren of om de ingangsdatum te stellen op de eerdere bevestigingsdatum en niet op de latere verhuisdatum.

5.7. Jubileumgratificatie

Volgens artikel 15 van de GRRP hebben predikanten voor gewone werkzaamheden recht op een jubileumgratificatie bij het bereiken van het 25-jarig ambtsjubileum en het 40-jarig ambtsjubileum.

Bij de bepaling van de jubileumperiode tellen alle jaren mee, waarin betrokkene met een kerkelijke rechtspositie verbonden was aan een gemeente, een diaconie, een kerkelijke stichting of de kerk. Een kerkelijke rechtspositie betreft een positie op grond van de generale regeling rechtspositie predikanten of een positie op grond van de generale regeling kerkelijke medewerkers.

Eventuele perioden die zijn doorgebracht als:

- beroepbaar predikant
- predikant met een bijzondere opdracht,
- ontheven predikant met de bevoegdheden als van een emeritus predikant,
- emerituspredikant met een arbeidsongeschiktheidspensioen of
- predikant van een ander kerkgenootschap dan de Protestantse Kerk in Nederland of de daarin gefuseerde kerken

tellen dus niet mee.

Bij de berekening van de jubileumperiode wordt een maand op 30 gesteld en een jaar op 360 dagen.

De hoogte van de uitkering bij een 25- of 40-jarig ambtsjubileum wordt geregeld in de uitvoeringsbepalingen.

Op grond van haar eigen registratie en de Jaarboekregistratie stelt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen vast wie in enig jaar in aanmerking komt voor een jubileumgratificatie. Eventuele jaren met een rechtspositie als kerkelijke medewerker dienen door de predikant zelf bij de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen te worden gemeld en aange-toond.

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen berekent de hoogte van de gratificatie en maakt die over aan de predikant, terwijl de kerkenraad via een afschrift van de toekenningbrief op de hoogte wordt gesteld.

Voorbeeld

Een predikant werkte 10 jaar als fulltime predikant voor gewone werkzaamheden. Vervolgens werkte hij 10 jaar fulltime als predikant in algemene dienst. Daarna werkte hij 5 jaar halftime als predikant voor gewone werkzaamheden. De gemiddelde werktijd over de jubileumperiode van 25 jaar bedraagt $((20 \times 1) + (5 \times 0,5)) / 25 = 22,5 / 25 = 90\%$. De gratificatie bedraagt nu $90\% \times 70\% \times$ fulltime maandtraktament, inclusief vakantietoeslag.

5.8. Verlof

Voor predikanten is in de artikelen 16 tot en met 19 van de GRRP een aantal vormen van verlof geregeld, die onderstaand worden toegelicht.

5.8.1. Betaald vakantieverlof

Volgens de uitvoeringsbepaling bij artikel 16-1 van de GRRP heeft een predikant jonger dan 50 jaar recht op 6 weken vakantie per kalenderjaar. In het kalenderjaar waarin een predikant 50 jaar wordt en de jaren daarna, heeft een predikant recht op 7 weken vakantie. Dit geldt zowel voor fulltime als parttime predikanten.

Tijdens de vakantie worden het traktement, de tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverzekering en de forfaitaire kostenvergoedingen doorbetaald.

Als een predikant ziek wordt tijdens de vakantie, gaat het vakantieverlof over in ziekteverlof. De predikant behoudt het recht later het resterende vakantieverlof alsnog op te nemen.

Het is mogelijk voor een predikant om tijdens een langdurige periode van ziekte vakantieverlof op te nemen. Daarvoor is toestemming van de bedrijfsarts nodig.

Het recht op vakantieverlof is een recht per jaar. Als een predikant gedurende het jaar muteert van gemeente A naar gemeente B en hij heeft in gemeente A een bepaald deel van zijn jaartotaal opgenomen, dan heeft hij in gemeente B nog recht op opname van het resterende deel.

5.8.2. Vrije zondagen

Per jaar heeft een predikant recht op een aantal vrije zondagen:

- 6 of 7 zondagen die vallen in de vakantie
- 10 reguliere vrije zondagen
- gemiddeld 2 vrije zondagen (= 10 vrije zondagen per 5 jaar) t.b.v. de permanente educatie.

Bij 52 zondagen per jaar is een predikant dus gehouden om op 33 of 34 zondagen het dienstwerk te verrichten. Op die zondagen verricht hij het dienstwerk in overeenstemming met de lokale afspraken daarover. Heeft een gemeente de gewoonte om twee diensten per zondag te hebben, waarin in principe de eigen predikant voorgaat, dan zal de betreffende predikant zo'n 68 keer per jaar voorgaan in zondagse erediensten. Bij de verdere invulling van het takenpakket van de predikant, zal dan rekening gehouden moeten worden met het hoge aantal te verzorgen preekbeurten. Heeft een gemeente de gewoonte om één dienst per zondag te hebben, waarin in principe de eigen predikant voorgaat, dan is sprake van zo'n 34 zondagse erediensten per jaar in de gemeente. Door de week zal de betreffende predikant meer ruimte voor andere taken hebben, dan de collega die elke zondag twee diensten moet verzorgen. Het beleid met betrekking tot het aantal erediensten per zondag en met betrekking tot de vraag hoeveel van die diensten verzorgd worden door de eigen predikant komt tot stand in overleg tussen de predikant en de kerkenraad. Het verdient aanbeveling de afspraken vast te leggen in het werkplan van de predikant. Naast de zondagen verricht de predikant het dienstwerk ook op de christelijke feest- en gedenkdagen.

Volgens artikel 25-3 van de GRRP wordt bij een *parttime* predikant in de parttime overeenkomst als bedoeld in ordinantie 3-17-3 geregeld op hoeveel zondagen de predikant het dienstwerk zal vervullen. Dit kan meer of minder zijn dan het aantal dat ontstaat als de deeltijdfactor wordt toegepast op het aantal zondagen dat een fulltime predikant het dienstwerk moet verrichten. Bij een predikant met een deeltijdpercentage van 60% zou gezegd kunnen worden dat hij op $60\% \times 34$ zondagen = 20 zondagen het dienstwerk moet verrichten. In de parttime overeenkomst kan echter een groter of kleiner aantal worden overeengekomen. De te maken keuze heeft consequenties voor de mate waarin de parttime predikant beschikbaar is voor andere taken als pastoraat en catechese.

5.8.3. Betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof

Volgens artikel 17.1 van de generale regeling rechtspositie predikanten is een vrouwelijke predikant vrijgesteld van werkzaamheden voor een periode zoals die wordt vermeld in de uitvoeringsbepalingen. In de Uitvoeringsbepalingen staat dat de ingang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof gekozen kan worden tussen 4 en 6 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Het verlof duurt in ieder geval 16 weken. Het verlof wordt langer als de baby na de vermoedelijke bevallingsdatum geboren wordt. Dan wordt de periode tussen de vermoedelijke en daadwerkelijke bevallingsdatum bij de periode van 16 weken opgeteld.

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden het traktement (door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen) en de vergoedingen (door de gemeente) doorbetaald. Bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat het dus om betaald verlof.

Naast bovenstaande kerkelijke regeling valt de vrouwelijke predikant als zelfstandige ook onder de burgerlijke Wet arbeid en zorg. In het kader van deze wet hebben zelfstandigen recht op de zogenaamde ZEZ-uitkering (zwanger en zelfstandig). De ZEZ-uitkering bedraagt maximaal het bruto minimumloon.

Omdat het niet de bedoeling is dat de predikant een dubbel inkomen heeft en omdat de gemeente moet zorgen voor vervanging van de predikant, is het zaak dat de predikant de ZEZ-uitkering afstaat aan de gemeente.

De aanvraag van de ZEZ-uitkering en het afstaan daarvan aan de gemeente gaat als volgt in zijn werk.

- a. De predikant vraagt de ZEZ-uitkering aan met behulp van het formulier dat daarvoor te vinden is op de website van het UWV. Op het formulier vult de predikant in dat de uitkering moet worden overgemaakt op de bankrekening van het uitzendbureau of bemiddelingsbureau. Als naam van het bemiddelingsbureau geeft de predikant het college van kerkrentmeesters op. Daarbij vult de predikant ook het bankrekeningnummer (IBAN) van het college van kerkrentmeesters in.
- b. De predikant ontvangt het gebruikelijke traktement van de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen en het college van kerkrentmeesters.
- c. Het UWV maakt het bruto bedrag van de ZEZ-uitkering over aan het college van kerkrentmeesters.
- d. Het college van kerkrentmeesters vergoedt de vervanger(s) van de predikant volgens de daarvoor binnen de kerk geldende beloningsregels (hulpdienstentariaf predikanten of salarisregeling kerkelijk werkers). Voor de financiering van de vervangingskosten kan het (onder meer) de middelen van de ontvangen ZEZ-uitkering aanwenden.
- e. Bij de belastingaangifte geeft de predikant zoals gebruikelijk de ontvangsten van de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen en het college van kerkrentmeesters op. De ZEZ-uitkering blijft daarbij buiten beschouwing.

Bovenstaande procedure tot gebruikmaking van de ZEZ-uitkering maakt duidelijk dat er sprake is van twee verplichtingen:

- a. de predikant is verplicht om de ZEZ-uitkering aan te vragen;
- b. de gemeente is verplicht om zorg te dragen voor vervanging.

Als de predikant niet aan haar verplichting voldoet om de ZEZ-uitkering aan te vragen, terwijl ze wel recht heeft op deze uitkering, dan kan de gemeente niettemin van de predikant eisen om het bruto bedrag van de uitkering af te staan aan de gemeente.

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft geen invloed op het recht op vakantieverlof. Wel heeft het invloed op het aantal vrije zondagen: voor elke maand

zwangerschaps- en bevallingsverlof vervalt één vrije zondag.

5.8.4. Betaald adoptie en pleegzorgverlof

Bij de adoptie van een kind of bij de opname van een pleegkind heeft de predikant recht op maximaal vier weken betaald adoptie- of pleegzorgverlof. Het recht op opname van het verlof bestaat gedurende een tijdvak van twee weken vóór de datum van de feitelijke adoptie of opname tot en met zestien weken daarna. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen. Van opname van een pleegkind is sprake als het kind blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke bevolkingsadministratie op hetzelfde adres als de predikant woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening.

5.8.5. Onbetaald ouderschapsverlof

Voor elk kind in het huisgezin dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt, heeft een predikant recht op onbetaald ouderschapsverlof in de vorm van een tijdelijke werktijdvermindering. De voorwaarden voor opname van dit verlof staan in de uitvoeringsbepalingen bij de GRRP.

De periode van verlof en de omvang van de werktijdvermindering worden afgesproken tussen predikant en kerkenraad, evenals de werkzaamheden die de predikant in de resterende werktijd zal verrichten. De afspraken worden vastgelegd in een door de predikant en de preses en scriba te tekenen overeenkomst, die in kopie aan het college van kerkrentmeesters en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen wordt gestuurd met het oog op de consequenties van het verlof voor de betalingen aan de predikant en aan de centrale kas predikantstraktementen. Een model voor een dergelijke overeenkomst staat op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden (doorklikken naar 'formulieren/modellen').

Voor de verminderde werktijd wordt aan de gemeente de vacaturebijdrage in rekening gebracht.

Tijdens het ouderschapsverlof geschiedt de pensioenopbouw in evenredigheid met de verlaagde werktijd. Als de predikant over de gemiste werktijd pensioen wil blijven opbouwen, kan hij bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn verzoeken om vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw. Bij dit verzoek moet de predikant aan het pensioenfonds vragen om de factuur voor de vrijwillige voortzetting aan hemzelf te zenden, zodat hij deze volledig zelf kan voldoen. De kerk draagt niet bij in deze premie.

Indien aan de predikant tijdens de verlofperiode een wachtgeld wordt toegekend als bedoeld in hoofdstuk V

GRRP, wordt het wachtgeld berekend op basis van de onverminderde werktijd.

Indien aan de predikant tijdens de verlofperiode emeritaat wegens volledige arbeidsongeschiktheid of werktijdvermindering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt verleend als bedoeld in artikel 14-1 GRPP, wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen berekend op basis van de onverminderde werktijd.

Indien de predikant tijdens de verlofperiode komt te overlijden, wordt de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 27-1 GRRP berekend op basis van de onverminderde werktijd.

Om tijdens het ouderschapsverlof verzekerd te blijven tegen het risico van overlijden (partnerpensioen en wezenpensioen) dient de predikant een verzoek in te dienen bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn tot (gratis) bescherming bij verlof en werkloosheid. Een formulier hiervoor staat op de website www.pfzw.nl.

5.8.6. Betaald verhuisverlof

Volgens artikel 18 van de GRRP wordt aan de vertrekkende predikant voorafgaand aan de bevestiging in de nieuwe gemeente bijzonder verlof verleend voor de verhuizing naar de gemeente. De duur van dit verlof bedraagt één kalenderweek. Van dit verlof is alleen sprake bij mutatie van de ene naar de andere gemeente, waarbij het verlof dus wordt opgenomen in de voor de oude gemeente beschikbare werktijd. Bij een predikant, die voor het eerst bevestigd wordt of die opnieuw bevestigd wordt, nadat hij een periode geen predikant voor gewone werkzaamheden is geweest, geldt dit verlof dus niet.

Tijdens het verhuisverlof worden het traktement, de tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverzekering en de forfaitaire kostenvergoedingen doorbetaald.

Kosten voor vervanging van de verhuizende predikant komen voor rekening van de oude gemeente.

Het verlof heeft geen invloed op andere verlofrechten. Het recht op vakantie en vrije zondagen blijft onverminderd bestaan.

5.8.7. Betaald educatieverlof

In artikel 19 van de GRRP is het studieverlof geregeld. Dit onderwerp is al besproken in paragraaf 5.5.3.

5.8.8. Bijzonder zorgverlof

Voor predikanten bestaat geen regeling voor buitengewoon zorgverlof. Bij de invoering van een regeling voor betaald adoptieverlof en onbetaald ouderschapsverlof, is de vraag aan de orde geweest naar de invoering van een centrale regeling voor buitengewoon zorgverlof.

In verband met

- het systeem van de centrale kas,
 - de verzekering van inkomen bij arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, ouderdom en overlijden en
 - de ambtelijke status van de predikant
- is besloten geen mogelijkheid te openen voor onbetaald verlof. Het Georganiseerd Overleg Predikanten adviseert gemeenten en predikanten om in voorkomende gevallen zelf een op de situatie passende regeling te treffen. Daarbij kan gedacht worden aan (een combinatie van):
- verlof, waarbij de verloren uren later gecompenseerd worden
 - inzet van vakantieverlof
 - (tijdelijke) werktijdvermindering met de daarbij behorende risico's voor het eventuele werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en met verlies van pensioenopbouw
 - het schenken door de gemeente van betaald verlof.

Het wordt gezien als oneigenlijk gebruik van het verzuimprotocol als de predikant zich ziek meldt om voor een ziek familielid te kunnen zorgen.

5.9 Extra beloning

Het komt wel eens voor dat een kerkenraad besluit een predikant bovenop centraal voorgeschreven beloning extra te belonen. Een dergelijke extra beloning is op grond van artikel 41-a van de GRRP niet toegestaan omdat:

- het de predikant kan verplichten en een belemmering kan gaan vormen voor de vrije ambtsuitoefening
- het een aantasting is van het principe dat predikanten in gelijke situaties gelijk beloond worden
- het de mobiliteit van de predikant kan belemmeren als een volgende gemeente niet bereid is dezelfde extra beloning te geven.

Als een gemeente een compensatie moet geven voor bij voorbeeld bovenmatige stookkosten in de ambtswoning en dit gebeurt op een zodanige wijze dat de lasten hierdoor op een gangbaar niveau komen, dan wordt een dergelijke compensatie niet gezien als extra beloning. Gemeente en predikant zijn verplicht een afspraak tot compensatie van extra kosten schriftelijk vast te leggen en te laten ondertekenen door de predikant, de kerkenraad en het college van kerkrentmeesters. In de overeenkomst wordt in ieder geval de hoogte en de duur van de compensatie beschreven en de voorwaarden waaronder de compensatie gewijzigd kan worden.

6. BIJZONDERE SITUATIES

6.1. Predikant in deeltijd

In ordinantie 3-17 wordt beschreven hoe gehandeld moet worden met betrekking tot het beroepen van een predikant in deeltijd. De minimale werktijd voor deeltijd-predikant bedraagt 33% van de volledige werktijd.

Voor het beroepen van een predikant in deeltijd of voor het wijzigen van de deeltijd is de toestemming vereist van het breed moderamen van de classicale vergadering en in het geval van een evangelisch-lutherse gemeente tevens van de synodale commissie van de evangelisch-lutherse synode.

Bij de beroepsbrief dient een nauwkeurige beschrijving gevoegd te worden van:

- de omvang van de werkzaamheden, die de predikant in deeltijd zal verrichten
- de voorzieningen die worden getroffen met het oog op de uitvoering van de andere in ordinantie 3-9-1 genoemde taken.

Als een gemeente met instemming van haar predikant besluit de eerder afgesproken werktijd te wijzigen, dan dient daarvoor ook bovenstaande procedure (toestemming classis, nauwkeurige omschrijving werkzaamheden, voorziening voor resterende werkzaamheden) gevolgd te worden. De werktijdmutatie kan bij het Team arbeidsvoorwaarden worden gemeld met behulp van een formulier dat is te downloaden van de website www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

In voorgaande paragrafen is telkens uiteengezet hoe met betrekking tot het betreffende traktementsbestanddeel of de betreffende vergoeding omgegaan dient te worden bij predikanten in deeltijd. Hieronder wordt dat nog eens in één overzicht samengevat, in overeenstemming met artikel 25 van de GRRP.

Het deeltijdpercentage wordt altijd uitgedrukt in een geheel getal.

<i>bestanddeel/vergoeding bij predikant in deeltijd</i>	<i>in evenredigheid met de werktijd</i>	<i>op fulltime basis</i>
basistraktement	X	
periodieke verhogingen	X	
vakantietoeslag	X	
eindejaarsuitkering	X	
inhouding pensioenpremie van de predikant	X	
inhouding van de bijdrage voor de bewoning van de ambtswoning		X
inhouding bijdrage wachtgeldvoorziening	X	
tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering	X*	
vaste werktijdafhankelijke onkostenvergoeding:	X	
vaste werktijdonafhankelijke onkostenvergoeding:		X
vervoerskosten		X**
verhuiskosten		X
jubileumgratificatie	X***	

* inkomensafhankelijk = afhankelijk van werktijd en aantal periodieke verhogingen

** kilometertarief en vergoeding OV-kosten zijn onafhankelijk van de deeltijdfactor; deeltijder zal waarschijnlijk minder kilometers of OV-kosten maken.

*** in evenredigheid met de gemiddelde werktijd over de gehele jubileumperiode

6.2. Predikantsechtparen

Wanneer een gemeente een predikantsechtpaar beroept, waarbij beide predikanten in deeltijd aan de gemeente verbonden worden dan dienen beide partners als deeltijdpredikant beloofd te worden zoals in paragraaf 6.1 beschreven. Dit betekent onder meer dat beide partners recht hebben op de volledige werktijd-onafhankelijke vergoedingen en dat beiden ieder voor zich de kosten voor het studieverlof kunnen declareren tot het maximum bedrag.

Wanneer een predikantsechtpaar naar de gemeente verhuist, kunnen de partners samen de verhuisnota declareren en hebben zij samen recht op één keer de herinrichtingsvergoeding. Geadviseerd wordt om de

herinrichtingsvergoeding te berekenen op het traktement van de partner met de meeste periodieke verhogingen.

Bijzondere aandacht behoeft de situatie dat een predikantsechtpaar de ambtswoning bewoont. De bedoeling is dat beide partners samen één volledige woonbijdrage betalen. Geadviseerd wordt om de woonbijdrage in te houden bij de partner met het hoogste aantal periodieke verhogingen.

6.3. Uitstel van emeritaat

Volgens ordinantie 3-25 kunnen een kerkenraad en een predikant overeenkomen dat het emeritaat van de predikant op een later tijdstip wordt verleend dan op de

datum waarop de predikant recht krijgt op pensioen krachtens de Algemene Ouderdomswet. Het emeritaat kan uiterlijk worden uitgesteld tot de dag waarop volgens het pensioenreglement het ouderdomspensioen in ieder geval moet ingaan (momenteel is dat 5 jaar na de AOW-datum). In deze paragraaf wordt toegelicht hoe de rechtspositie van de predikant eruit ziet bij uitstel van het emeritaat.

6.4.1. Traktement, vergoedingen en verlof

Bij uitstel van emeritaat wordt de betaling van het traktement en de vergoeding van onkosten onverminderd wordt voortgezet. Het gaat hierbij om:

- het basistraktement, de periodieke verhogingen, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering
- de tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering
- de vergoedingen voor de kosten van representatie, computer, telefoon, vakliteratuur, permanente educatie (uitstel van emeritaat betekent ook uitstel van de educatieverplichtingen), het gemis van de werkruimte, het gebruik van de werkruimte, vervoer
- de jubileumgratificatie.

Ook het recht op verlof blijft onverminderd bestaan.

6.4.2. AOW

Vanaf de AOW-leeftijd ontvangt de predikant van de Sociale Verzekeringsbank de AOW-uitkering. Deze uitkering kan niet worden uitgesteld. Vanaf de AOW-leeftijd betaalt de predikant aan de Belastingdienst geen AOW-premie meer over zijn inkomen.

6.4.3. Ouderdomspensioen

In de regel ontvangt de predikant vanaf de AOW-leeftijd van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn het ouderdomspensioen. Hier bestaat echter een keuzemogelijkheid.

- De predikant kan het ouderdomspensioen volledig tot uitkering laten komen en stoppen met werken.
- De predikant kan het ouderdomspensioen volledig tot uitkering laten komen en doorgaan met werken.
- De predikant kan het ouderdomspensioen voor het deel dat hij blijft werken, uitstellen met als gevolg dat het uitgestelde ouderdomspensioen t.z.t. hoger zal zijn.

De keuze voor wel of niet uitstellen van het ouderdomspensioen is een persoonlijke zaak van de predikant, waar de gemeente of de kerk geen bemoeienis mee hebben.

Volgens de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn stopt de opbouw van ouderdomspensioen per de AOW-datum. Als een predikant het emeritaat uitstelt en na de AOW-datum doorwerkt, wordt vanaf de AOW-datum:

- op het traktement geen pensioenpremie van de predikant meer ingehouden

- over het traktement geen pensioenpremie meer afgedragen aan het pensioenfonds. Het 'voordeel' dat er geen pensioenpremie van de gemeente meer hoeft te worden afgedragen, komt niet toe aan de gemeente, waaraan de predikant verbonden is, maar wordt via een verlaging van de bezettingsbijdrage over alle gemeenten verdeeld. Hierdoor blijft elke predikant voor elke gemeente even duur.

6.4.4. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Volgens artikel 24-7 van de generale regeling rechtspositie predikanten wordt het traktement van een predikant boven de AOW-leeftijd bij ziekte doorbetaald gedurende de periode, dat een werkgever het loon bij ziekte moet doorbetalen aan een werknemer met een leeftijd boven AOW-leeftijd. Tot en met 2017 is deze periode 13 weken.

In de verzekering die bij Aegon is afgesloten voor het inkomen van een predikant bij arbeidsongeschiktheid is afgesproken dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd (met een maximum van 67 jaar). Boven de AOW-leeftijd is de predikant niet meer verzekerd, omdat in het inkomen dan voorzien wordt door de AOW en aanvullend ouderdomspensioen van onder meer het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Dit komt overeen met de regeling voor werknemers: boven de AOW-leeftijd geldt de WIA niet meer, omdat dan de AOW en het eventuele ouderdomspensioen gelden. Uitstel van emeritaat betekent dus het einde van de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

In het Verzuimprotocol Predikanten is bepaald dat dit protocol alleen geldt voor predikanten die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Als een predikant boven AOW-leeftijd ziek wordt, hoeft vanwege het feit dat het traktement nog maar maximaal 13 weken behoeft te worden doorbetaald en vanwege het feit dat er geen arbeidsongeschiktheidsverzekering meer is, niet meer de begeleiding van de bedrijfsarts ingeschakeld te worden.

6.4.5. Onvrijwillige werkloosheid

In artikel 28-11 van de generale regeling rechtspositie predikanten staat dat de uitkering van wachtgeld eindigt als de predikant met emeritaat gaat (dit kan invalideits- of vervroegd emeritaat zijn), maar in elk geval bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit betekent dat boven de AOW-leeftijd geen verzekering van inkomen voor onvrijwillige werkloosheid bestaat. Zo'n verzekering is niet nodig, omdat de predikant door de AOW en het aanvullend ouderdomspensioen van o.m. Pensioenfonds Zorg & Welzijn al van inkomen verzekerd is. Dit komt overeen met de regeling voor werknemers: boven de AOW-leeftijd geldt de WW niet meer, omdat dan de AOW en het eventuele ouderdomspensioen gelden.

6.4.6. Afspraken over uitstel van emeritaat

In ordinantie 3-25-1 staat dat kerkenraad en predikant een latere datum voor het emeritaat kunnen overeenkomen dan de AOW-datum. Een overeenkomst zou de volgende elementen moeten bevatten:

- de duur van het uitstel
- de mogelijkheid al dan niet om een uitstel later te verlengen
- de mogelijkheid voor beide partijen om het uitstel zonder opgaaf van redenen tussentijds op te zeggen
- de duur van de opzegtermijn bij een eventuele tussentijdse opzegging
- de afspraak dat het uitstel door de kerkenraad wordt gemeld bij de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen, zodat die kan zorgdragen voor doorbetaling van het traktement
- de afspraak dat de predikant of de kerkenraad bij het einde van het uitstel emeritaat aanvraagt bij het breed moderamen van de classicale vergadering
- een korte verwijzing naar de rechtspositionele gevolgen van het uitstel (zie deze paragraaf)
- de naam en handtekening van de predikant
- de namen en handtekeningen van de voorzitter en de scriba van de algemene kerkenraad. De algemene kerkenraad ondertekent de overeenkomst met het oog op de financiële consequenties van het uitstel en de wijk overstijgende gevolgen.
- de namen en handtekeningen van de voorzitter en de scriba van de wijkkerkenraad. De wijkkerkenraad ondertekent de overeenkomst om aan te geven dat de wijk nog een periode verder wil met de predikant.

Op de website van de Protestantse Kerk in Nederland kan een model van een overeenkomst tot uitstel van emeritaat worden gedownload.

6.4.7. Beroepen worden na de AOW-leeftijd

Al het bovenstaande gaat over het uitstellen van de emeritaatsdatum van een predikant die voor de AOW-datum aan een gemeente verbonden is en na de AOW-datum in diezelfde gemeente als predikant werkzaam blijft. Het is goed duidelijkheid te scheppen met betrekking tot de vraag of een proponent of predikant van de kerk na de AOW nog een nieuw beroep kan aanvragen. Hierop moet geantwoord worden dat de leeftijds-grens die is gesteld in ordinantie 3-25-1 niet alleen betekent dat lopende verbanden bij die grens ophouden (tenzij in onderling overleg wordt besloten tot verlenging), maar ook dat nieuwe verbanden na die leeftijd niet meer kunnen worden aangegaan. Het zou immers

een vreemde tegenstrijdigheid zijn als lopende verbanden vanwege het bereiken van een bepaalde leeftijd moeten eindigen en dat nieuwe verbanden na die leeftijd zonder meer aangegaan zouden kunnen worden. Voor zowel proponenten als predikanten bestaat overigens de mogelijkheid om na de AOW-datum nieuwe opdrachten tot het verrichten van hulpdiensten te aanvaarden.

6.4. **Overlijden van een predikant voor gewone werkzaamheden**

Bij het overlijden van een predikant voor gewone werkzaamheden zijn in artikel 27 GRRP bijzondere regelingen op het gebied van de rechtspositie getroffen. In de maand van overlijden betaalt de gemeente de tegemoetkoming in de premie van de ziektekosten en de forfaitaire kostenvergoedingen door *tot het einde van de maand*, waarin de predikant overlijdt. De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen betaalt tot het einde van dezelfde maand het basistraktement en de periodieke verhogingen door, onder inhouding van de woonbijdrage en de pensioenpremie (deze laatste tot de datum van overlijden). Verder betaalt ze het tot het eind van de maand opgebouwde vakantiegeld en de tot het eind van de maand opgebouwde eindejaarsuitkering uit. Daarnaast keert de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen de zogenaamde *overlijdensuitkering* uit. Deze uitkering bedraagt 3 keer de op de overleden predikant van toepassing zijnde maandbedragen aan basistraktement, periodieke verhogingen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de tegemoetkoming in de premie van de ziektekosten. De uitbetaling geschiedt aan de partner van de overleden predikant, als die er niet is aan de kinderen jonger dan 21 jaar gezamenlijk en als die er niet zijn aan de erfgenamen.

Indien de overleden predikant een ambtswoning bewoonde, hebben eventuele nabestaanden, die op het moment van overlijden de ambtswoning mede bewoonden het recht om de maand van overlijden en vijf maanden daaropvolgend in de ambtswoning te blijven wonen. Maken zij van dit recht gebruik, dan moeten zij daarvoor een bijdrage betalen ter hoogte van de inhouding voor de bewoning van de ambtswoning, die de overleden predikant bij leven betaald zou hebben. Op het moment dat de nabestaanden de ambtswoning verlaten, ontvangen zij een vergoeding van de verhuiskosten in overeenstemming met artikel 14 van de GRRP (zie 0).

7. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

7.1. Verzuimprotocol

In artikel 38 GRRP is geregeld dat bij ziekte van een predikant gehandeld moet worden in overeenstemming met een protocol, dat is vastgelegd in een uitvoeringsbepaling. Uitgangspunt van het protocol is, dat het in het belang van zowel predikant, gemeente als kerk is, dat de predikant tijdens zijn ziekte begeleid wordt met het oog op bevordering van zijn herstel. Om die reden is besloten als kerk een contract af te sluiten met een landelijk werkende Arbodienst.

De actuele versie van het Verzuimprotocol kunt u downloaden van

www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door klikken naar 'predikanten' en 'ziekteverzuim'. Het verzuimprotocol regelt zaken als:

- onmiddellijke melding van de ziekte, ook tijdens vakantie, door de predikant bij de scriba van de kerkenraad
- melding van de ziekte binnen twee weken door de scriba van de kerkenraad bij de bedrijfsarts en het college van kerkrentmeesters (kortdurende ziektes van korter dan twee weken hoeven niet bij de arbodienst gemeld te worden)
- melding van de ziekte na 30 dagen bij het breed moderamen van de classicale vergadering in verband met vervanging door een consulent
- de plicht van de predikant om gehoor te geven aan oproepen van de bedrijfsarts (na 14 dagen ziekte)
- de rechten en de plichten van de bedrijfsarts
- de communicatie tussen predikant, bedrijfsarts, scriba van de kerkenraad en eventuele hulpverleners, zoals de werkbegeleiding, maatschappelijk werk of specialisten (wie informeert wie waarover?)
- de opname van vakantie tijdens de ziekte
- wat doen de predikant, de bedrijfsarts en de scriba van de kerkenraad bij gedeeltelijk of geheel herstel
- wat doen de predikant, de bedrijfsarts, de scriba van de kerkenraad, het breed moderamen van de classicale vergadering en de keuringsarts van de kerk als de ziekte leidt tot gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid.

7.2. Traktement en vergoedingen bij ziekte

7.2.1. Traktement gedurende het eerste jaar ziekte

In hoofdstuk 1 is beschreven dat het traktement onder aftrek van de inhoudingen moet worden uitbetaald, zolang de predikant aan de gemeente verbonden is. Tijdens ziekte blijft de predikant aan de gemeente verbonden en betaalt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen gedurende het eerste jaar

het basistraktement, de periodieke verhogingen, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering door.

Met betrekking tot de doorbetaling van het traktement geldt een uitzondering, namelijk als de predikant met instemming van de kerkenraad doorwerkt na de AOW-leeftijd. Informatie daarover staat in paragraaf 6.3.

7.2.2. Traktement na één jaar ziekte

Op grond van artikel 24-2 GRRP wordt het traktement van de predikant, bestaande uit basistraktement, periodieke verhogingen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, na één jaar ziekte met 30% verlaagd wordt. De inhouding van de woonbijdrage blijft geschieden op basis van het volledige traktement, de inhouding van de pensioenpremie (en dus ook de pensioenopbouw) blijft geschieden op basis van het onverminderde traktement.

Met betrekking tot de verlaging van het traktement na één jaar ziekte is verder het volgende geregeld.

De ziekteperiode is de tijd van ziekte vanaf de datum die de scriba van de (wijk)kerkenraad op basis van een melding door de predikant schriftelijk heeft vastgelegd als eerste dag van de ziekte. Meerdere periodes van dezelfde ziekte worden bij elkaar geteld tot één ziekteperiode indien tussenliggende periodes van geheel herstel minder dan vier weken hebben geduurd.

Op het moment dat de ziekteperiode één jaar heeft geduurd geeft de scriba van de (wijk)kerkenraad onverwijld schriftelijk bericht aan de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen (Postbus 8504, 3503 RM Utrecht) met het oog op de verlaging van het traktement. Voor deze melding is een formulier beschikbaar op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door klikken naar 'formulieren/modellen'.

Voor een predikant die voor een deel van de normale werktijd de ambtelijke werkzaamheden niet kan verrichten wegens ziekte, wordt de traktementsverlaging alleen toegepast op de werktijd, die wegens ziekte verzuimd moet worden.

Indien na één jaar ziekte een wijziging optreedt in het deel van de werktijd waarvoor de predikant wegens ziekte moet verzuimen, dan geeft de scriba van de (wijk)kerkenraad deze wijziging onverwijld door aan de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen, opdat bij de uitbetaling van het traktement daarmee rekening gehouden kan worden. Ook voor deze melding is een formulier beschikbaar op, door klikken naar 'formulieren/modellen'.

Bij ziekte langer dan een jaar, wordt de bezettingsbijdrage in de centrale kas predikantstraktementen voor het deel van de werktijd waarvoor wegens ziekte wordt verzuimd, eveneens verlaagd met 30%.

Op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden (doorklikken naar 'ziekteverzuim') is een rekenblad beschikbaar, waarmee het traktement na 1 jaar ziekte kan worden uitgerekend.

Predikanten wordt geadviseerd in het eerste jaar van ziekte in hun uitgavenpatroon al te anticiperen op de inkomensval in het tweede jaar van ziekte.

7.2.3. Vergoeding van onkosten tijdens ziekte

Met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden geldt dat sommige vergoedingen gedurende de gehele ziekteperiode doorbetaald worden, terwijl andere vergoedingen worden stopgezet vanaf het moment dat de predikant twee maanden ziek is. Dit is geregeld in artikel 12-5 GRRP en samengevat in onderstaand schema.

<i>vergoeding</i>	<i>doorbetaling gehele ziekteperiode</i>	<i>stopzetting na twee maanden ziekte</i>
tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering	X	
werktijdafhankelijke onkostenvergoeding		X
werktijdonafhankelijke onkostenvergoeding	X	
vervoerskosten	X	

In het schema staat dat vervoerskosten tijdens ziekte vergoed moeten blijven worden. Hier wordt aangetekend dat het niet voor de hand ligt dat een predikant tijdens ziekte vervoerskosten in de uitoefening van het ambt maakt. Is dit toch het geval, bij voorbeeld omdat een bezoek wordt gebracht aan de bedrijfsarts, dan moeten ze vergoed worden.

7.2.4. Vervanging van de predikant bij ziekte

Bij langdurige ziekte krijgt de gemeente te maken met vervangingskosten bijvoorbeeld voor gastpredikanten of hulpdiensten. Deze kosten komen voor rekening van de gemeente. Desgewenst kan de gemeente hiervoor een verzekering afsluiten. Of gemeenten zich voor het risico van vervangingskosten bij ziekte van een predikant moeten verzekeren, is aan henzelf om te beslissen. Bepalend voor het antwoord op de vraag naar deze verzekering kan zijn:

- in welke mate zou onze gemeente bij ziekte van een/de predikant vervanging willen regelen; moeten alleen de preekbeurten vervangen worden of willen we ook het bestuurlijke, pastorale, vormen- de en toerustende werk laten waarnemen;

- door wie en tegen welke kosten zouden we eventuele vervanging willen laten doen (zie tarieven voor incidentele en structurele hulpdiensten of de beloning van een kerkelijk werker)
- kunnen we voor de vervangingskosten eventueel een beroep doen op eigen reserves.

Onder andere bij de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer is informatie te verkrijgen over de mogelijkheden tot verzekering van vervangingskosten bij ziekte van de predikant.

7.3. **Ziekte en vakantieverlof**

7.3.1. Ziek worden tijdens de vakantie

In het verzuimprotocol is geregeld dat een predikant die ziek wordt tijdens zijn vakantie, de ziekte direct meldt bij de scribe van de kerkenraad en zo spoedig mogelijk een arts consulteert. Bij vakantie in het buitenland worden bij thuiskomst de bewijsstukken van het artsconsult aan de bedrijfsarts overlegd. Zodra de predikant ziek wordt, eindigt het vakantieverlof en gaat het ziekteverlof in. Wordt de predikant tijdens de vakantie weer beter, dan gaat uiteraard het vakantieverlof weer in.

7.3.2. Op vakantie gaan tijdens ziekte

Als een predikant tijdens ziekte op vakantie wenst te gaan, dan moet hij hierover volgens het verzuimprotocol overleg plegen met de bedrijfsarts. Als de vakantie het herstel niet belemmert, kan de predikant op vakantie gaan. De predikant meldt de opname van vakantieverlof aan de scribe van de kerkenraad.

7.3.3. Opbouw vakantierechten tijdens ziekte

Volgens artikel 16-3 van de GRRP eindigt de opbouw van vakantierechten na zes maanden ziekte.

Voorbeeld

Een predikant is jonger dan 50 jaar en van 1 februari tot en met 1 oktober van het jaar ziek. In de ziekteperiode van 8 maanden, bouwt hij maximaal over 6 maanden vakantierechten op, in dit geval 3 weken (de helft van 6 weken). In de periode van 4 maanden waarin de predikant gezond is, bouwt hij $4/12 \times 6$ weken = 2 weken vakantierechten op. Over het gehele jaar dus 5 weken.

7.4. **Ziekte en vrije zondagen**

Op jaarbasis heeft een fulltime predikant recht op (10 + 2 =) 12 vrije zondagen. Deze vrije zondagen worden ingeroosterd in het preekrooster van de gemeente. Is een predikant ziek op een zondag waarop hij vrijstelling van het dienstwerk zou hebben, dan wordt geadviseerd om de betreffende vrije zondag als opgenomen te beschouwen.

7.5. Ziektekosten

In het kader van de Zorgverzekeringswet zijn predikanten zelf verantwoordelijk voor het afsluiten van een ziektekostenverzekering. Afhankelijk van de polis zullen bepaalde kosten niet, deels of geheel vergoed worden.

7.6. Recht op wachtgeld of pensioen als gevolg van arbeidsongeschiktheid

Als bij de ziekte van de predikant geen herstel te verwachten is, komt de vraag aan de orde naar de keuring met het oog op de eventuele vaststelling van het recht op wachtgeld of arbeidsongeschiktheidspensioen. In het verzuimprotocol is daarvoor de procedure gegeven. Belangrijke onderdelen daarvan zijn de volgende.

- Een keuring vindt alleen plaats als de bedrijfsarts daartoe al dan niet op verzoek van de predikant adviseert.
- Op advies van de bedrijfsarts vraagt de kerkenraad via het Team predikantstraktementen en –pensioenen de keuring aan bij de verzekeraar.
- Tenzij het op medische gronden al eerder gebeurde, wordt de keuringsprocedure 20 maanden na het begin van de ziekte gestart, zodat het recht op wachtgeld of een arbeidsongeschiktheidsuitkering in ieder geval 24 maanden na het begin van de ziekte kan worden geëffectueerd. Als de keuring niet binnen 24 maanden na het begin van de ziekte plaatsvindt, wordt de predikant door het breed moderamen van de classicale vergadering ambtshalve van het ambt ontheven en van de gemeente losgemaakt.
- De vaststelling van arbeidsongeschiktheid geschiedt door de keuringsarts en een arbeidsdeskundige, die worden aangewezen door de verzekeraar. De keuringsarts stelt vast tot welke beperkingen de ziekte leidt als het gaat om het verrichten van arbeid. De arbeidsdeskundige stelt vast welke arbeid bij de geconstateerde beperkingen nog mogelijk is en wat daarbij de verdien capaciteit is. Daarbij wordt eerst naar het werk als predikant gekeken, maar, als dat niet meer mogelijk is, ook naar ander werk.
- De hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt vastgesteld op basis van de mate, waarin de predikant als gevolg van de ziekte niet meer in eigen inkomen (als predikant of in ander werk) kan voorzien.

7.7. De gevolgen van afkeuring voor ambtelijke status en inkomen van de predikant

De uitslag van de keuring bestaat hieruit dat de keuringsarts en de arbeidsdeskundige het percentage verdien capaciteit vaststellen. De uitkomst heeft consequenties voor de ambtelijke status van de predikant en voor zijn inkomenspositie.

Met betrekking tot de *ambtelijke status* van de predikant geldt het volgende.

- Wordt de predikant voor de werkzaamheden als predikant volledig afgekeurd al dan niet met verdien capaciteit in ander werk, dan wordt hem in overeenstemming met ordinantie 3-25 door het breed moderamen van de classicale vergadering emeritaat verleend, omdat hij blijvend niet in staat is de werkzaamheden van een predikant te verrichten.
- Wordt de predikant voor de arbeid van predikant deels afgekeurd, maar deels ook goedgekeurd, dan blijft hij in overeenstemming met artikel 39-1 GRRP voor het arbeidsgeschikte deel aan de gemeente verbonden als predikant voor gewone werkzaamheden, ook als de resterende werktijd minder is dan de minimale werktijd van 33% als beschreven in ordinantie 3-17-1. Er moet dan in overeenstemming met ordinantie 3-17 een parttime-overeenkomst gemaakt worden.

Met betrekking tot het *inkomen* van de predikant geldt het volgende.

- Wordt de predikant volledig afgekeurd zonder verdien capaciteit als predikant of voor ander werk, dan ontvangt hij de volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering (zie paragraaf 7.8).
- Wordt de predikant deels afgekeurd, maar blijft hij deels ook werkzaam als predikant, dan ontvangt hij voor het arbeidsgeschikte deel een traktement volgens ordinantie 3-16 tot en met 3-18 en voor het arbeidsongeschikte deel een arbeidsongeschiktheidsuitkering (zie paragraaf 7.8).
- Wordt bij de predikant verdien capaciteit in andere arbeid vastgesteld, dan ontvangt de predikant voor dat deel van het inkomen een wachtgeld op grond van artikel 32 GRRP (zie hoofdstuk 8) en voor het overige deel een arbeidsongeschiktheidsuitkering (zie paragraaf 7.7)

7.8. De arbeidsongeschiktheidsuitkering

Volgens artikel 19-b van de GRRP bedraagt het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van het pensioengevend traktement. Dat is de som van het basistraktement, de periodieke verhogingen, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

Voorbeeld

Als een predikant fulltime werkzaam was en voor 35%-45% van de volledige werktijd wordt afgekeurd, dan blijft hij voor 60% aan de gemeente verbonden met 60% traktement. Voor 40% van de werktijd ontvangt hij een arbeidsongeschiktheidspensioen, overeenkomend met 80% van het traktement, dus 32%. In totaal ontvangt de predikant nog 60% + 32% = 92% van het oorspronkelijke volledige traktement.

Volgens de pensioenregeling blijft de predikant over het arbeidsongeschikte deel op het niveau van het laatstverdiende traktement premievrij pensioen opbouwen.

7.9. Tijdelijke aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen

Als de predikant binnen één jaar na het begin van de ziekte een arbeidsongeschiktheidsuitkering gaat ontvangen, ontvangt hij in overeenstemming met artikel 23 van de GRRP uit de centrale kas voor de predikantstraktementen tot één jaar na het begin van de ziekte een aanvulling op dat pensioen, waardoor hij in het eerste jaar na het begin van de ziekte geen achteruitgang in netto inkomen zal kennen ten opzichte van de periode, waarin hij nog werkzaam was.

7.10. Het wachtgeld bij arbeidsongeschiktheid

Het wachtgeld bij arbeidsongeschiktheid is even hoog als het arbeidsongeschiktheidspensioen met dien verstande dat het verhoogd wordt met de pensioenpremie van de predikant. Waar een predikant bij een arbeidsongeschiktheidspensioen een premievrije pensioenopbouw heeft, is dat bij het wachtgeld wegens arbeidsongeschiktheid niet het geval. Bij wachtgeld betaalt de predikant voor zijn pensioenopbouw wel premie. Om deze te kunnen betalen wordt het wachtgeld met het betreffende bedrag verhoogd.

7.11. Wijziging van het percentage arbeidsongeschiktheid

Gedurende de arbeidsongeschiktheid kan blijken dat het percentage, waarvoor de predikant recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, in verband met herstel of verergering van de ziekte naar beneden of naar boven aangepast moet worden.

7.11.1. Toename van de arbeidsongeschiktheid

Voor het vaststellen van een eventuele toename van het percentage arbeidsongeschiktheid wordt de procedure gevolgd, die volgens het verzuimprotocol ook gevolgd moest worden voor de eerste afkeuring. Stellen de keuringsarts en de arbeidsdeskundige inderdaad een toename van de arbeidsongeschiktheid vast, dan zal de ambtelijke status en het inkomen van de predikant worden aangepast volgens het beschrevene in paragraaf 7.7.

7.11.2. Afname van de arbeidsongeschiktheid

Volgens het verzuimprotocol heeft de predikant het recht om zelf een herkeuring aan te vragen, als hij meent deels of geheel weer hersteld te zijn en weer aan het werk te kunnen. Ook de verzekeraar heeft het recht een predikant die arbeidsongeschiktheidspensioen geniet, aan een herkeuring te onderwerpen.

Stellen de keuringsarts en de arbeidsdeskundige vast dat de predikant in verdien capaciteit is gegroeid, dan wordt de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering aangepast aan het nieuwe lagere percentage van arbeidsongeschiktheid. Voor het deel van de volledige werktijd dat de predikant is goedgekeurd, kan de predikant weer aan het werk. De gemeente waar hij eventueel aan verbonden is, is niet verplicht de werktijd van de predikant uit te breiden, maar mag dat uiteraard wel doen. Doet de gemeente dat niet of is de predikant niet meer aan een gemeente verbonden, dan ontvangt de predikant voor het herstelde deel van de volledige werktijd een wachtgeld in overeenstemming met de artikelen 33 van de GRRP (zie hoofdstuk 8).

8. KERKELIJK INKOMEN BIJ WERKLOOSHEID

In de ordinaties en generale regelingen wordt een aantal situaties onderscheiden, waarin een predikant werkloos kan worden. Per situatie is geregeld of en hoe vanwege de kerk in het inkomen van de predikant zal worden voorzien. Daarbij is ook geregeld in welke mate de financiële verplichting bij de gemeente ligt, waaraan

de predikant verbonden is/was, en in welke mate de gemeenten gezamenlijk de lasten dragen via de centrale kas voor de predikantstraktementen. Hieronder volgt het complete overzicht van situaties en voorzieningen. Onder de tabel volgt nog enige toelichting.

ord./ gen. reg.	aanduiding situatie	inkomensvoorziening	deel gemeente	deel centrale kas
GRRP 32	arbeidsongeschiktheid als predikant met verdien capaciteit in ander werk	wachtgelduitkering ter hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen, vermeerderd met de pensioenpremie van de predikant	nihil	volledig
GRRP 33	gehele of gedeeltelijke beëindiging van arbeidsongeschiktheidspensioen wegens toename verdien capaciteit	wachtgelduitkering ter hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen, vermeerderd met de pensioenpremie van de predikant	nihil	volledig
GRRP 20-5/ 35	werktijdvermindering of losmaking i.v.m. insolventie van de gemeente	wachtgelduitkering volgens artikel 29 GRRP voor het losgemaakte deel	nihil	volledig
ord. 3-20/ GRRP 29	onthefving van werkzaamheden wegens spanningen tussen predikant en gemeente	wachtgelduitkering volgens artikel 29 GRRP	volgens beleidslijn van Generaal College voor de Ambts-onthefving en Beheercommissie	de rest
ord. 3-21/ GRRP 29	onthefving van het ambt wegens ongeschiktheid	wachtgelduitkering volgens artikel 29 GRRP	nihil	volledig
ord. 3-18/ GRRP 34	afloop van tijdelijke dienst	wachtgeld van 70% van het laatstgenoten traktement voor de duur van 3 maanden per periodieke verhoging met een max. 2 jaar conform artikel 34 GRRP	gebruikelijk volgens artikel 20 GRRP	gebruikelijk volgens artikel 20 GRRP
ord. 3-19	vrijstelling van werkzaamheden voor een beperkte periode (geen tuchtmaatregel)	- volledige doorbetaling traktement - doorbetaling vergoedingen conform artikel 12-5 GRRP	gebruikelijk volgens artikel 20 GRRP	gebruikelijk volgens artikel 20 GRRP
ord. 10-9-4	voorlopige opschorting van de ambtsvervulling tijdens een tuchtprocedure (geen tuchtmaatregel)	- volledige doorbetaling traktement - doorbetaling vergoedingen conform artikel 12-5 GRRP	gebruikelijk volgens artikel 20 GRRP	gebruikelijk volgens artikel 20 GRRP
ord. 10-9-7	schorsing voor bepaalde tijd (tuchtmaatregel)	doorbetaling 70% traktement conform artikel 24-1 GRRP	nihil	volledig
ord. 10-9-7/ GRRP 31	schorsing voor onbepaalde tijd (tuchtmaatregel)	het college voor het opzicht <i>kan</i> een wachtgeld van 60% van het laatstgenoten traktement toekennen voor maximaal zes maanden volgens artikel 31 GRRP	nihil	volledig
ord. 10-15-6/ GRRP 31	onthefving van het ambt wegens leertucht (tuchtmaatregel)	de generale synode <i>kan</i> een wachtgeld van 60% van het laatstgenoten traktement toekennen voor maximaal zes maanden volgens artikel 31 GRRP	nihil	volledig
ord. 10-9-7/ GRRP 31	ontzetting uit het ambt wegens schromelijke veronachtzaming of misbruik van het ambt (tuchtmaatregel)	het college voor het opzicht <i>kan</i> een wachtgeld van 60% van het laatstgenoten traktement toekennen voor maximaal zes maanden volgens artikel 31 GRRP	nihil	volledig

De wachtgelduitkering volgens artikel 29 GRRP geeft, afhankelijk van de leeftijd en het aantal dienstjaren van de predikant, recht op maximaal zeven jaar wachtgeld. De uitvoeringsbepaling voor duur en hoogte van het wachtgeld is te downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door klikken naar 'wachtgelden'.

Bij ontheffing van de werkzaamheden wegens spanningen (ordinantie 3-20) spreekt het generaal college voor de ambtsontheffing in overleg met de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen uit welk deel van de kosten van het wachtgeld voor rekening komen van de gemeente waarvan de predikant werd losgemaakt. De beleidslijn voor de doorbelasting van het wachtgeld aan de gemeente is te vinden op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door klikken naar 'wachtgelden'.

Bij alle wachtgeldregelingen gelden algemene bepalingen met betrekking tot onder meer:

- de berekeningsbasis: het aantal periodieke verhogingen bij ingang van het wachtgeld
- de voortgezette pensioenopbouw: in evenredigheid met de hoogte van het wachtgeld
- het recht om nog tijdelijk de ambtswoning te mogen bewonen: maximaal zes maanden
- het recht op de tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering: blijft onverminderd van kracht
- de verrekening van neveninkomsten: de uitvoeringsbepalingen zijn te downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door klikken naar 'wachtgelden'
- de re-integratieverplichtingen van de werkloze predikant: het re-integratieprotocol is te downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door klikken naar 'wachtgelden'
- het recht van de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen om het wachtgeld stop te zetten als de predikant met wachtgeld onvoldoende gegevens over neveninkomsten verstrekt of onvoldoende voldoet aan de re-integratieverplichtingen

9. HET PENSIOEN

Het pensioen van predikanten voor gewone werkzaamheden is ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn wat de pensioenvoorziening betreft en bij Aegon Schadeverzekering NV wat de arbeidsongeschiktheidsverzekering betreft.

9.1. Pensioenvoorziening

9.1.1. Inhoud van de pensioenvoorziening

Bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn zijn ondergebracht:

1. het ouderdompensioen: het inkomen van de predikant na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
2. het partnerpensioen en het ANW-compensatiepensioen: het inkomen van de partner na het overlijden van de predikant
3. het wezenpensioen: het inkomen van minderjarige kinderen bij het overlijden van de predikant
4. het verevend ouderdompensioen bij ontbinding van de partnerrelatie: het inkomen van de ex-partner nadat de predikant de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt
5. het bijzonder partnerpensioen bij ontbinding van de partnerrelatie: het inkomen van de ex-partner na overlijden van de predikant.

Bij de opname van het pensioen heeft de predikant een aantal keuzemogelijkheden

1. uitruil ouderdompensioen tegen partnerpensioen
2. uitruil partnerpensioen tegen ouderdompensioen
3. variatie in de hoogte van het ouderdompensioen (hoog-laag-constructie)
4. vervroeging van het ouderdompensioen
5. uitstel van het ouderdompensioen

Meer informatie over de inhoud van de regeling, bij voorbeeld over voortijdige beëindiging van de deelname, waardeoverdracht of fiscale behandeling van het pensioen, is te vinden op de website van het pensioenfonds www.pfzw.nl.

9.1.2. Aanmelding

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen verzorgt voor de gemeenten de aanmelding van de predikanten bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Ook mutaties die voor de pensioenopbouw van belang zijn, geeft de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen aan het fonds door.

Als een predikant gaat samenwonen, dan moet die dit zelf aan het Pensioenfonds Zorg & Welzijn doorgeven. Dit kan via MijnPFZW op www.pfzw.nl. Alleen dan heeft de partner bij het overlijden van de predikant recht op partnerpensioen. Voor het aanmelden van de partner heeft de predikant wel een samenlevingsovereenkomst nodig die is opgesteld door de notaris.

Een huwelijk of geregistreerd partnerschap hoeft de predikant niet te melden bij het pensioenfonds. Gegevens hierover ontvangt het fonds van de overheid uit de Basisregistratie personen.

9.1.3. Premie

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen functioneert als centraal factuuradres voor de premienota van alle predikanten voor gewone werkzaamheden.

Door het Georganiseerd Overleg Predikanten wordt besloten welk deel van de totale premie door de predikanten wordt gedragen en welk deel door de gemeenten.

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen houdt vervolgens de premie van de predikant in op het traktement en versleutelt de premie van de gemeente in de bezettingsbijdrage.

9.2. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

9.2.1. Inhoud van de verzekering

Bij Aegon Schadeverzekering NV is de verzekering van het inkomen van de predikant bij arbeidsongeschiktheid ondergebracht. Als bij een predikant volgens het verzuimprotocol predikanten verlies van verdien capaciteit als gevolg van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld, keert Aegon een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit ter hoogte van 70% van de verloren verdien capaciteit uit. De uitkering wordt elk jaar op 1 januari met 2% geïndexeerd.

Meer informatie over de inhoud van de regeling vindt u in hoofdstuk 7 van deze gids (met name de paragrafen vanaf 7.6) en op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

9.2.2. Aanmelding, informatie en premie

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen verzorgt voor de gemeenten de aanmelding van de predikanten bij Aegon. Ook mutaties die voor de verzekeraar van belang zijn, geeft de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen door.

9.2.3. Premie

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen functioneert als centraal factuuradres voor de premienota van alle predikanten voor gewone werkzaamheden.

Door het Georganiseerd Overleg Predikanten wordt besloten welk deel van de totale premie door de predi-

kanten wordt gedragen en welk deel door de gemeenten.

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen houdt vervolgens de premie van de predikant in op het basistraktement en versleutelt de premie van de gemeente in de bezettingsbijdrage.

10. DE OMSLAGREGELING VAN DE CENTRALE KAS

10.1. De functie van de centrale kas

Het hoofddoel van de centrale kas is om de predikantslasten voor een gemeente onafhankelijk te maken van de persoonlijke rechten van haar eigen predikant(en). De ene predikant heeft veel dienstjaren en brengt dus aan periodieke verhogingen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering relatief veel lasten met zich mee, een andere predikant heeft weinig dienstjaren en brengt dus relatief weinig lasten met zich mee. De ene predikant betaalt relatief weinig woonbijdrage, de andere predikant relatief veel. Om ervoor te zorgen dat elke predikant voor een gemeente altijd even duur is, is besloten om de persoonsgebonden traktementsbestanddelen via een centrale kas over de gemeenten te verevenen. Gevolg hiervan is dat een gemeente bij het beroepingswerk elke predikant kan verkiezen zonder specifieke financiële consequenties. Een dergelijke onafhankelijkheid van de kosten heeft een positief effect op de doorstroming van de oudere predikanten tussen de gemeenten.

Een ander doel van de centrale kas is om als gemeenten gezamenlijk het risico te dragen van bepaalde loonkostencomponenten, waarvan het ongewenst of onjuist is deze te leggen bij de gemeente, waaraan de predikant op enig moment (toevallig) verbonden is. Hierbij moet gedacht worden aan lasten als de jubileumgratificatie, de verhuiskosten bij emeritaat, de kosten van het studieverlof, de kosten van de Arbodienst en de wachtgeld.

Een derde doel van de kas is de centrale administratie van de premies voor de pensioenvoorziening en de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

10.2. De uitgaven van de centrale kas

In verband met de bovenbeschreven functie van de centrale kas is in de GRRP (artikel 20 en andere) geregeld dat de volgende traktementsbestanddelen en kostenvergoedingen door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktements uit de centrale kas aan de predikant worden uitbetaald:

1. het basistraktement
2. de periodieke verhogingen
3. het vakantiegeld
4. de eindejaarsuitkering
5. de medefinanciering van de permanente educatie
6. de declarabele kosten van het vijfjaarlijks studieverlof (overgangsregeling 2011-2013)
7. de verhuiskosten uit de ambtswoning bij emeritaat en onvrijwillige losmaking (geen tucht)
8. de verhuiskosten uit de ambtswoning van de nabestaanden na overlijden van de predikant
9. de jubileumgratificatie
10. de overlijdensuitkering
11. de tijdelijke aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen

12. de doorbetaling van het traktement bij schorsing voor bepaalde tijd
13. de diverse soorten wachtgeld.

Daarnaast worden uit de kas betaald:

14. de kosten, die het Team arbeidsvoorwaarden moet maken om:
 - a. de Beheercommissie centrale kas predikantstraktements en het Georganiseerd Overleg te ondersteunen
 - b. voorlichting over de traktementsregeling te geven
 - c. de uitkeringen uit de kas te verrichten en te administreren
15. de kosten van de begeleiding van predikanten bij ziekte door de ARBO-dienst.
16. de premies voor de pensioenvoorziening en de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Elk jaar maakt de Beheercommissie centrale kas predikantstraktements een begroting van de totale uitgaven uit de kas in het komende jaar.

10.3. De inkomsten van de centrale kas

In overeenstemming met artikel 22 van de GRRP is de Beheercommissie centrale kas predikantstraktements bevoegd aan de gemeenten een omslagheffing op te leggen ter dekking van bovenbeschreven kosten.

10.3.1. De bezettingsbijdrage

Bij de vraag hoe de lasten van de centrale kas over de gemeenten verdeeld moeten worden, is er voor gekozen de predikantsbezetting van de gemeenten, dat wil zeggen de totale werktijd van haar predikanten, als verdeelsleutel te nemen. Een gemeente met twee predikanten draagt dan twee keer zoveel aan de centrale kas bij als een gemeente met één predikant. Een gemeente die haar predikantsbezetting in de loop der tijd wijzigt, zal haar aandeel in de centrale kas dan ook evenredig gewijzigd zien. De bijdrage aan de centrale kas op basis van de werktijd van de predikanten wordt de *bezettingsbijdrage* genoemd.

Als na één jaar ziekte het traktement van de predikant met 30% wordt verlaagd, wordt ook de bezettingsbijdrage met 30% verlaagd.

10.3.2. De vacaturebijdrage

Het definiëren van een bezettingsbijdrage met de werktijd van de predikant als factor zou ertoe leiden dat een gemeente bij een vacature over de werktijd van de vacature geen bijdrage meer betaalt. De werktijd bij de vacature is immers nihil.

Nu is het zo dat een gemeente in vacaturetijd gebruik maakt van de diensten van predikanten, die aan ande-

re gemeenten verbonden zijn. In directe zin moet hierbij gedacht worden aan de werkzaamheden van de consulent. Die werkzaamheden hoeven de eerste twaalf uren per maand niet apart vergoed te worden. In indirecte zin moet gedacht worden aan de tijd die predikanten besteden aan de permanente educatie en het werk voor classis, synode en eventuele andere verbanden. Opdat gemeenten ook in vacaturetijd een financiële bijdrage leveren voor de beschikbaarheid van het predikantencorps als geheel is de *vacaturebijdrage* ingevoerd. De vacaturebijdrage doet ook een beroep op de solidariteit van de vacante gemeenten bij de financiering van de wachtgelden. De vacaturebijdrage wordt geleverd in evenredigheid met de omvang van de vacature. Bij een fulltime vacature komt de bijdrage overeen met 10% van gemiddelde netto kosten van een fulltime predikant. Als de werktijd van een predikant tijdelijk wordt vermindert wegens ouderschapsverlof, dan wordt aan de gemeente voor de verminderde werktijd de vacaturebijdrage in rekening gebracht.

10.3.3. De beschikbaarheidsbijdrage

Het definiëren van de bezettingsbijdrage en de vacaturebijdrage zou er vervolgens toe leiden dat gemeenten die geen predikant hebben, maar ook geen vacature, niets bijdragen. Er zijn gemeenten zonder predikant die geen vacature stellen, omdat zij onderdelen van het predikantswerk opdragen aan de consulent met een kerkelijk werker of aan een emeritus predikant die hulpdiensten verricht. Van deze gemeenten is vastgesteld dat ook zij, evenals vacante gemeenten, gebruik maken van de beschikbaarheid van het totale predikantencorps en medeverantwoordelijk zijn voor de financiering van de wachtgelden. Hiervoor zullen zij een bijdrage moeten leveren in de vorm van de zogenaamde *beschikbaarheidsbijdrage*. Omdat hier geen relatie te leggen is met een percentage werktijd of een percentage vacature, is de beschikbaarheidsbijdrage een bedrag per gemeente per jaar. De hoogte van de beschikbaarheidsbijdrage wordt onder goedkeuring van de kleine synode vastgesteld door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen.

10.3.4. De schorsingsbijdrage

Het kan voorkomen dat een predikant door een college van het opzicht wordt geschorst voor een bepaalde tijd. In die periode wordt het traktement van de geschorste predikant door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen uitgekeerd (70% van het normale traktement). In deze situatie is de betreffende gemeente aan de centrale kas de *schorsingsbijdrage* verschuldigd, die qua hoogte overeenkomt met de vacaturebijdrage.

10.4. **Uitkering gemiddelde woonbijdrage**

Predikanten met een ambtswoning betalen via een inhouding op het basistraktement een woonbijdrage aan de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen. Deze woonbijdrage is afhankelijk van het

bruto traktement van de betreffende predikant. Een predikant met een aantal dienstjaren betaalt meer woonbijdrage dan een beginnende predikant. Om ervoor te zorgen dat voor een gemeente elke predikant met een ambtswoning even duur is, keert de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen aan de gemeente voor elke predikant die een ambtswoning bewoont, de gemiddelde woonbijdrage uit. Deze uitkering is een aftrekpost op de factuur voor de centrale kas predikantstraktementen.

10.5. **De omslagregeling in detail**

De nadere details van de omslagregeling zijn vastgelegd in een uitvoeringsbepaling, die u kunt downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, doorklikken naar 'predikanten' en 'omslagregeling'. In deze uitvoeringsbepaling zijn zaken geregeld als onder meer:

1. de exacte definitie van de soorten bijdragen;
2. de wijze waarop de hoogte van de soorten bijdragen wordt vastgesteld en bekendgemaakt;
3. de wijze waarop werktijdwijzigingen wordt vastgesteld: via een goedkeuringsbesluit van het breed moderamen van de classicale vergadering;
4. wie een aandeel in de centrale kas moeten leveren: gemeenten en samenwerkingsverbanden van gemeenten, namelijk federaties, combinaties en streekgemeenten;
5. de frequentie waarmee de aandeelnota's verstuurd en voldaan worden: maandelijks.

Mutaties in de predikantsbezetting van een gemeente die van invloed zijn op het te betalen aandeel kunnen bij het Team arbeidsvoorwaarden worden gemeld met behulp van formulieren die kunnen worden gedownload van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

Voorbeelden

Uitgangspunten voor jaar X:

1. bezettingsbijdrage: € 72.468
 2. de vacaturebijdrage: € 7.836
 3. de beschikbaarheidsbijdrage: € 960
- A. Een gemeente heeft een fulltime predikant en stelt per 1 juli van het jaar ook nog een halftime predikant aan: zij betaalt in jaar X ($1,25 \times € 72.468 =$) € 90.585 aan bezettingsbijdrage.
 - B. Een gemeente heeft een fulltime predikant die op 30 juni vertrekt. De rest van het jaar is de gemeente vacant. De gemeente betaalt ($0,5 \times € 72.468 =$) € 36.234 aan bezettingsbijdrage plus ($0,5 \times € 7.836 =$) € 3.918 aan vacaturebijdrage. Het aandeel bedraagt in jaar X dus in totaal € 40.152.
 - C. Een gemeente is al enige tijd vacant en besluit op 30 juni met instemming van het breed moderamen van de classicale vergadering de vacature niet meer te vervullen, maar een emeritus aan te stellen, die structurele hulpdiensten verleent. De gemeente betaalt ($0,5 \times € 7.836 =$) € 3.918 aan vacaturebijdrage plus ($0,5 \times € 960 =$) € 480 aan beschikbaarheidsbijdrage. Het aandeel bedraagt in jaar X dus in totaal € 4.398.

11. CONSULENTSCHAP EN HULPDIENTEN

11.1. Consulentenschap en vergoeding

In ordinantie 4-12 is beschreven in welke gevallen een kerkenraad wordt bijgestaan door een predikant als consulent, namelijk als:

1. er aan de (wijk)gemeente geen predikant verbonden is (vacature)
2. de predikant langer dan twee maanden ziek is
3. aan de predikant vrijstelling van werkzaamheden is verleend op grond van ordinantie 3-19
4. de predikant in het kader van de ordinantie voor het opzicht (tijdelijk) geen ambtswerkzaamheden mag verrichten
5. het breed moderamen van de classicale vergadering of een ringverband daartoe in andere gevallen aanleiding ziet.

De taak van de consulent is:

1. waar nodig als adviseur de vergaderingen van de kerkenraad en diens moderamen bij te wonen
2. het beroepingswerk te begeleiden.

In artikel 36 van de GRRP staat dat deze werkzaamheden niet meer zullen omvatten dan gemiddeld twaalf uren per maand. De tijd die de consulent hieraan besteedt, komt in mindering op de arbeidstijd die beschikbaar is voor de ambtelijke werkzaamheden in de eigen gemeente. Over de verminderde inzet voor de eigen gemeente maakt de consulent afspraken met de eigen kerkenraad.

De uren worden de eerste zes maanden niet door de 'vacante' gemeente vergoed aan de gemeente van de consulent. Duurt de vervanging langer dan zes maanden, dan moet de 'vacante' gemeente aan de gemeente van de consulent voor elk uur consulentwerkzaamheden een vergoeding geven ter hoogte van het uurtarief voor incidentele hulpdiensten. Deze vergoeding staat in de uitvoeringsbepalingen bij de GRRP.

Als de 'vacante' gemeente voor andere taken dan de consulentwerkzaamheden of voor meer dan 12 uren per maand een beroep wil doen op de consulent, dan worden daarover afspraken gemaakt met de consulent, waarbij het verstandig is deze afspraken schriftelijk vast te leggen.

- Als de predikant deze extra werkzaamheden in zijn eigen tijd verricht, dan vergoedt de 'vacante' gemeente de uren tegen het tarief voor incidentele hulpdiensten aan de predikant zelf.
- Als de predikant deze extra werkzaamheden binnen de werktijd van de eigen gemeente doet, dan spreekt de predikant met de eigen kerkenraad af welke werkzaamheden voor de eigen gemeente zullen worden verminderd. De 'vacante' gemeente vergoedt de extra inzet dan tegen het tarief voor incidentele hulpdiensten aan de gemeente van de consulent.

In alle gevallen kan de consulent gemaakte kosten bij de 'vacante' gemeente declareren volgens de regeling voor vergoeding van kosten (zie paragraaf 0).

Bovenstaande regels gelden ook als een predikant van de ene wijk van een gemeente als consulent optreedt in een andere wijk van diezelfde gemeente. De facturering tussen gemeenten vindt dan vanzelfsprekend niet plaats, maar het maken van afspraken over de inzet in de eigen wijk en in de vacante wijk natuurlijk wel, als ook de beloning van de predikant als hij consulentwerkzaamheden in de eigen tijd verricht.

11.2. Tijdelijke beroepskrachten/Hulpdiensten

11.2.1. Soorten tijdelijke contracten

Voor gemeenten die op tijdelijke basis een beroepskracht willen aanstellen voor prediking, pastoraat, catechese en dergelijke bestaat binnen de regelgeving van de Protestantse Kerk een aantal mogelijkheden. Deze variëren naar:

1. de ambtelijke status
2. en de bevoegdheden van de aan te stellen kracht,
3. de toestemming die voor een aanstelling nodig is,
4. de minimale en maximale duur van de aanstelling
5. de rechtspositie (en dus de kosten) van de aan te stellen kracht. In grote lijnen bestaan de volgende mogelijkheden.

Hieronder worden de vier mogelijkheden van inzet tijdelijke bevoegde beroepskrachten nader toegelicht:

1. beroepen van een predikant in tijdelijke dienst
2. het verlenen van een opdracht tot het verrichten van hulpdiensten, al dan niet in de vorm van detachering
3. het verlenen van een opdracht tot het verrichten van het dienstwerk van een predikant
4. het aanstellen van een kerkelijk werker.

De eerste mogelijkheid is het beroepen van een predikant voor gewone werkzaamheden in tijdelijke dienst (ordinantie 3-18). Er moet sprake zijn van bijzondere omstandigheden die een tijdelijke aanstelling en de kosten van het daarop volgende wachtgeld rechtvaardigen. Dit wordt beoordeeld door het breed moderamen van de classicale vergadering, die de tijdelijke dienst moet goedkeuren. De werktijd is minstens eenderde van de volledige werktijd. De duur van de tijdelijke dienst is minstens vier jaren. Na afloop van de tijdelijke dienst heeft de predikant recht op een wachtgeld waaraan de gemeente moet meebetalen (artikel 34 generale regeling rechtspositie predikanten).

De tweede mogelijkheid is het verlenen van een opdracht tot het verrichten van hulpdiensten aan een dienstdoend predikant (ordinantie 3-24-2 en 3) of aan degene die de bevoegdheid tot bediening van Woord en sacramenten heeft behouden (ordinantie 3-27-3). Volgens artikel 37-2 van de generale regeling rechtspositie predikanten mogen de hulpdiensten niet meer omvatten dan eenderde van de volledige werktijd, tenzij het gaat om vervanging van een tijdelijk afwezige predikant. Een predikantsvacature wordt gezien als de

tijdelijke afwezigheid van een predikant. De duur van de structurele hulpdiensten is gesteld ten hoogste vier jaren.

Met betrekking tot de uitvoering van deze mogelijkheid wordt onderscheid gemaakt naar een overeenkomst:

- tussen predikant (dienstdoend ordinantie 3-24-2, overigens bevoegd 3-27-3) en gemeente voor *incidentele* hulpdiensten, waarbij gedacht moet worden aan een enkele preekbeurt of werkzaamheden met een zeer geringe werktijd of een zeer lage frequentie
- tussen predikant (dienstdoend ordinantie 3-24-2, overigens bevoegd 3-27-3) en gemeente voor *structurele* hulpdiensten
- tussen twee gemeenten en een predikant (ordinantie 3-24-3), waarbij de predikant door de ene gemeente (A) naar de andere (B) gedetacheerd wordt. Het kenmerkende van *detachering* is dat:
 - o afspraken worden gemaakt over vermindering van de taken in gemeente A, tenzij met het oog op de detachering naar gemeente B de werktijd bij gemeente A tijdelijk wordt uitgebreid. Een dergelijke tijdelijke uitbreiding van werktijd kan niet gezien worden als een aanstelling in tijdelijke dienst als bedoeld in ordinantie 3-18, zodat na terugbrenging van de werktijd aan het einde van de detachering, voor de predikant geen recht bestaat op wachtgeld.
 - o de predikant in gemeente B hulpdiensten verricht op grond van ord. 3-24-3.
 - o de predikant qua rechtspositie, ook voor de eventueel uitgebreide werktijd, volledig verbonden blijft aan gemeente A, inclusief de werking van de centrale kas en het pensioenfonds.
 - o gemeente B aan gemeente A de totale predikantslasten vergoed naar rato van de werktijd, waarvoor hulpdiensten worden verricht.

De derde mogelijkheid is het verlenen van een opdracht tot het verrichten van het dienstwerk van de predikant (ordinantie 3-27-4) in situaties waar het breed moderamen van de classicale vergadering de gemeente voor een langere periode ontheft van de verplichting om een predikant te beroepen. De opdracht kan verleend worden aan een emeritus predikant en een beroepbaar predikant. De duur van de opdracht is minimaal twee jaren en maximaal vier jaren.

De vierde mogelijkheid is het aanstellen van een kerkelijk werker (ordinantie 3-12). Ten opzichte van de predikant zijn de bevoegdheden van een kerkelijke werker beperkt, waarbij het nog verschil maakt of aan de kerkelijk werker al dan niet preekconsent is verleend (ordinantie 5-5-2).

Op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden (doorklikken naar 'hulpdiensten') staat een overzicht met de vergelijking van de mogelijkheden van en voorwaarden voor structurele hulpdiensten (ord. 3-24-2 en

3-27-3), detachering (ord. 3-24-3), tijdelijke vervulling van het dienstwerk (ord. 3-27-4) en aanstelling van een kerkelijk werker (ord. 3-12). Het overzicht kan gemeenten die zoeken naar een tijdelijke kracht, helpen met het maken van de keuze. Voorop staat dat de gemeente eerst definieert welke taken de beroepskracht zal gaan verrichten om vervolgens een daarbij passende oplossing te zoeken.

11.2.2. Beloning hulpdiensten

Voor incidentele hulpdiensten (preekbeurt, uur catechese, uur pastoraal, missionair of diakonaal werk) geldt een uurtarief dat is neergelegd in uitvoeringsbepalingen bij artikel 37 GRRP.

Voor structurele hulpdiensten (ord. 3-24-2 en 3-27-3) en voor verrichting van het dienstwerk (ord. 3-27-4) geldt een beloning die ook is opgenomen in de uitvoeringsbepalingen bij artikel 37 GRRP.

Voor de predikant in tijdelijke dienst en voor de dienstdoende predikant die door zijn gemeente gedetacheerd wordt naar de andere gemeente, geldt de normale traktementsregeling. Bij detachering brengt de 'uitlevende' gemeente een evenredig deel van de totale traktementslasten bij de 'inhurende' gemeente in rekening.

De arbeidsvoorwaarden van een kerkelijk werker zijn te vinden op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, doorklikken naar 'kerkelijke medewerkers'.

Bij het uitkeren van de vergoeding voor hulpdiensten is het handig als de predikant aan de gemeente zijn sofnummer opgeeft. De Belasting vraagt aan gemeenten soms op welke bedragen aan predikanten zijn uitgekeerd (IB-47). De gemeente moet dan ook het sofnummer van de predikant opgeven.

11.2.3. Modelovereenkomsten hulpdiensten

Door het Georganiseerd Overleg Predikanten zijn modelovereenkomsten vastgesteld voor:

- opdracht door een gemeente aan een predikant tot structurele hulpdiensten (ord. 3-24-2 en 3-27-3)
- detachering van een dienstdoende predikant (ord. 3-24-3)
- opdracht tot het verrichten van het dienstwerk in gemeenten, die door het breed moderamen van de classicale vergadering zijn vrijgesteld van de verplichting om een predikant te beroepen (ord. 3-27-4)

De modelovereenkomsten staan op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, doorklikken naar 'hulpdiensten'. Een modelovereenkomst voor het aanstellen van een kerkelijk werker is te vinden op www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, doorklikken naar 'kerkelijke medewerkers'.

12. BETAALSCHEMA'S

12.1. Betalingsverplichtingen van de gemeente

Door wat in de GRRP en de daarbij behorende uitvoeringsbepalingen is geregeld met betrekking tot het

traktement en de centrale kas geldt voor een gemeente onderstaand betaalschema.

<i>uiterlijk op</i>	<i>aan predikant</i>	<i>aan centrale kas</i>
bij vestiging van de predikant	verhuiskosten	
25 januari	tegemoetkoming premie ziektekosten + forfaitaire kostenvergoedingen + evt. vervoerskosten	maandnota aandeel (bezettingsbijdrage en/of vacaturebijdrage of beschikbaarheidsbijdrage)
25 februari	idem	idem
25 maart	idem	idem
25 april	idem	idem
25 mei	idem	idem
25 juni	idem	idem
25 juli	idem	idem
25 augustus	idem	idem
25 september	idem	idem
25 oktober	idem	idem
25 november	idem	idem
25 december	idem + evt. inhouding nevenwerkzaamheden	idem

12.2. Betalingsverplichtingen van de Beheercommissie

Door wat in de GRRP en de daarbij behorende uitvoeringsbepalingen is geregeld met betrekking tot het traktement en de centrale kas geldt voor de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen een gemeente het volgende betaalschema.

Wachtgelden worden door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen ook volgens onderstaand schema uitbetaald met in mei de vakantietoeslag en in december de eindejaarsuitkering.

heid	gedurende eerste jaar
bij ambtsjubileum	jubileumgratificatie
bij onvrijwillige losmaking (geen tucht)	vergoeding verhuiskosten bij verlaten van de ambtswoning
bij emeritaat	vergoeding verhuiskosten bij verlaten van de ambtswoning
bij overlijden	aan nabestaanden: overlijdensuitkering + vergoeding verhuiskosten bij verlaten van de ambtswoning

<i>uiterlijk op</i>	<i>aan de predikant</i>
25 januari	basistraktement/periodieke verhogingen/wachtgeld
25 februari	idem
25 maart	idem
25 april	idem
25 mei	idem + vakantietoeslag
25 juni	idem
25 juli	idem
25 augustus	idem
25 september	idem
25 oktober	idem
25 november	idem
25 december	idem + eindejaarsuitkering
bij arbeidsongeschikt-	aanvulling traktement tot 100%

13. INFORMATIEVERPLICHTINGEN

Voor een juiste uitvoering van de traktementsregeling is het nodig dat de betrokken partijen elkaar tijdig informeren over feiten en ontwikkelingen, die relevant zijn voor rechten en plichten. In onderstaande schema's zijn de belangrijkste informatieverplichtingen beschreven, zoals die onder meer voortvloeien uit artikel 21 van de GRRP.

13.1 Informatieverplichtingen van de predikant

De predikant, diens (voormalige) partner of diens nabestaanden hebben de plicht de volgende informatie te verstrekken. Mutaties en declaraties aan het Team arbeidsvoorwaarden gemeld worden met behulp van formulieren, die gedownload kunnen worden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

<i>de predikant informeert</i>	<i>over</i>	<i>met het oog op</i>
de kerkenraad	nevenwerkzaamheden	toetsing van de inhoud en omvang van de nevenwerkzaamheden en verlening van eventuele toestemming
	permanente educatie	5. afstemming van het studieplan 6. bepaling verlofperiode
	begin van ziekte	de uitvoering van het verzuimprotocol en de verlaging van het traktement na één jaar ziekte
	de opname van verlof	overleg over de verlofperiode en te nemen maatregelen voor vervanging
het college van kerkrentmeesters	gemaakte kosten	de uitbetaling van declarabele vergoedingen voor verhuiskosten en vervoerskosten
	neveninkomsten	eventuele inhouding op het traktement
	gebruik van de ambtswoning staat van onderhoud van de ambtswoning	eventuele toestemming voor het aanbrengen van aanpassingen eventuele uit te voeren onderhoudswerkzaamheden
het breed moderamen van de class. verg.	permanente educatie	7. bepaling verlofperiode 8. verantwoording vooraf van de te verrichten studie
de Beheercommissie centrale kas predikantstraktemen	gemaakte kosten	de uitbetaling van de declarabele vergoedingen voor de kosten van de verhuiskosten uit de ambtswoning bij emeritaat, onvrijwillige losmaking (geen tucht) of na overlijden
	een ambtsjubileum	de uitkering van de jubileumgratificatie ²
	wijziging in het percentage arbeidsongeschiktheid	9. wijziging van de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen 10. uitkering van een eventuele wachtgelduitkering
	overlijden van de predikant	bij dienstdoend predikant: stopzetting traktement en betaling overlijdensuitkering
het Pensioenfonds Zorg & Welzijn	persoonlijke gegevens	pensioenopbouw
	gebruik flexmodule	pensioenuitkering

13.2 Informatieverplichtingen van de kerkenraad

De kerkenraad heeft de plicht onderstaande informatie te verstrekken.

Aan het Team arbeidsvoorwaarden kunnen mutaties gemeld worden met behulp van formulieren, die gedownload kunnen worden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden.

<i>de kerkenraad informeert</i>	<i>over</i>	<i>met het oog op</i>
de predikant	gebruik en onderhoud aan de ambtswoning	de uitvoering van onderhoudswerkzaamheden
	het in het afgelopen jaar uitbetaalde tegemoetkomingen en vergoedingen (jaaropgave)	de aangifte voor de inkomstenbelasting
de Beheercommissie centrale kas predikantstraktemen	de bevestiging van een predikant	11. de uitbetaling van periodieke verhogingen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

² de Beheercommissie centrale kas predikantstraktemen doet op grond van haar ter beschikking staande registraties ook zelf onderzoek naar het recht op jubileumgratificaties

ten		12. opname in het pensioenfonds
		13. inhouding pensioenpremie
	wijziging in de werktijd van een predikant	14. de uitbetaling van periodieke verhogingen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
		15. inhouding pensioenpremie
	wijziging in de woonsituatie van een predikant	de toepassing van de uitkering gemiddelde woonbijdrage
	opname ouderschapsverlof	tijdelijke vermindering van werktijd en dus traktement
	verloop één jaar ziekte predikant	verlaging van het traktement met 30% en van de bezettingsbijdrage
	wijziging in het percentage ziekte na het eerste jaar van ziekte	wijziging van het traktement en de bezettingsbijdrage
	de losmaking van een predikant om een andere reden dan bevestiging in een andere gemeente, namelijk wegens:	26. stopzetting van de uitbetaling van periodieke verhogingen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
	16. afloop tijdelijke dienst	27. beëindiging inhouding pensioenpremie
	17. emeritaat	28. eventueel premievrij maken van een deelneming in het pensioenfonds
	18. insolabiliteit van de gemeente	29. eventuele uitkering van de aanvullende uitkering op het arbeidsongeschiktheidspensioen
	19. ontheffing van werkzaamheden wegens spanningen	30. eventuele uitkering van wachtgeld
	20. ontheffing van het ambt wegens ongeschiktheid	
	21. ontheffing van het ambt wegens arbeidsongeschiktheid	
22. ontheffing van het ambt op eigen verzoek		
23. schorsing voor onbepaalde tijd		
24. ontheffing van het ambt wegens leertucht		
25. ontzetting uit het ambt		
vrijstelling van werkzaamheden of opschorting van de ambtsvervulling	doorbetaling van het basistraktement, de periodieke verhogingen, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen	
schorsing voor bepaalde tijd	doorbetaling van het gehele traktement door de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen	
overlijden van een dienstdoende predikant	31. stopzetting uitkering traktement	
	32. de uitkering van de overlijdensuitkering	
het breed moderamen van de classicale vergadering	ziekte langer dan 30 dagen	vervanging door de consulent

13.3 Informatieverplichtingen van de Beheercommissie

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen heeft de plicht onderstaande informatie te verstrekken.

de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen informeert	over	met het oog op
de predikant	wijziging van de GRRP en de uitvoeringsbepalingen	uitvoering van de gehele traktementsregeling
	wijziging van de verzekering voor arbeidsongeschiktheid	kennis van de regeling
	de aanvankelijke toekenning van periodieke verhogingen	de uitbetaling van het aantal periodieke verhogingen
	het in het afgelopen jaar uitbetaalde traktement (jaaropgave)	de aangifte voor de inkomstenbelasting
het college van kerkrentmeesters	wijzigingen in de GRRP en de uitvoeringsbepalingen	uitvoering van de gehele traktementsregeling
	het aantal periodieke verhogingen van een te bevestigen predikant	bepaling hoogte verhuiskostenvergoeding
	de hoogte van de bezettingsbijdrage, de vacaturebijdrage en de beschikbaarheidsbijdrage voor het komende jaar	de door de gemeente te begroten predikantslasten
	over de berekening van het wachtgeld	de medefinanciering door de gemeente
Het Pensioenfonds Zorg & Welzijn	aanstelling, werktijd, hoogte en beëindiging traktement	pensioenopbouw
Aegon	aanstelling, werktijd, hoogte en beëindiging traktement	verzekering voor arbeidsongeschiktheid

14. OVERGANGSMAATREGELEN

De arbeidsvoorwaarden die in deze gids zijn beschreven, zijn volgens overgangsbepaling 115 bij de kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland in werking getreden op 1 januari 2005. Zij kwamen daarmee in de plaats van de arbeidsvoorwaarden die tot en met het jaar 2004 golden in de Nederlandse Hervormde Kerk, de Gereformeerde Kerken in Nederland en de Evangelisch-Lutherse Kerk in het Koninkrijk der Nederlanden.

Omdat het zonder meer toepassen van de nieuwe arbeidsvoorwaarden op 1 januari 2005 voor individuele predikanten en gemeenten tot ongewenst grote nadelen of voordelen zou kunnen leiden, is destijds besloten een aantal maatregelen te treffen, waardoor een goede overgang van de oude regelingen naar de nieuwe regeling wordt bewerkstelligd. Het gaat daarbij om de volgende overgangsmatregelen:

1. de algemene en bijzondere overgangsbepalingen, die getroffen zijn bij in invoering van de kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland op 1 mei 2004
2. de overgangsmatregel met betrekking tot de inschaling van predikanten vanuit de oude kerkeigen traktementsschalen in de nieuwe PKN-schaal (netto – netto gelijk, suppletierегeling)
3. overige overgangsmatregelen met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaarden
4. overgangsmatregelen met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden
5. overgangsmatregelen met betrekking tot vacatu-regelden, hulpdiensten en vicarissen
6. overgangsmatregelen met betrekking tot wacht-gelden, ziekte-gelden en uitkeringen ter aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen
7. overgangsmatregel met betrekking tot overbrug-gingsuitkeringen
8. overgangsmatregelen met betrekking tot de overdracht van pensioenrechten aan het predikan-tenpensioenfonds van de PKN
9. een bijzondere overgangsmatregel, waardoor predikanten die op 1 januari 2005 51 jaar of ouder zijn onder bijzondere voorwaarden op 63½-jarige leeftijd vervroegd met pensioen kunnen
10. bijzondere overgangsmatregelen, indien de kapitaaldeckingsgraad van een kerkeigen pensi-oenfonds op de datum van fusie van de pensioen-fondsen onder of boven de afgesproken norm ligt
11. een overgangsmatregel bij de heffing van het aandeel voor de centrale kas voor de predi-kantstraktemeten, waardoor gemeenten in stap-pen van € 1.000 per fulltime predikant per jaar kan groeien van het niveau van predikantslasten onder de oude kerkeigen regeling naar het kostenniveau onder de nieuwe regeling.

De overgangsbepalingen onder punt 1. staan in de kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, die te downloaden is van www.protestantsekerk.nl of te bestellen bij Uitgeverij Boekencentrum (adres zie hoofdstuk 0).

De overgangsmatregelen genoemd onder de punten 2, 6, 7, 8, 9, 10 en 11 worden aan de betrokkenen en belanghebbenden schriftelijk bekend gemaakt.

De overgangsmatregelen 2 tot en met 11 zijn te verkrijgen bij het Team arbeidsvoorwaarden (adres zie hoofdstuk 0) en te downloaden van www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, door-klikken naar 'Overgang 2004-2005'

15. PREDIKANT EN FISCUS

15.1 Soorten belasting

De Belastingdienst onderscheidt vier groepen belastingplichtigen met ieder een eigen regime voor belastingheffing:

1. de *zelfstandig ondernemer* die 'winst uit onderneming' geniet en daarover omzetbelasting (BTW) en inkomstenbelasting verschuldigd is
2. de *werknemer* die 'loon uit dienstbetrekking' geniet en daarover loonbelasting verschuldigd is
3. de *pseudo-ondernemer* die 'resultaat uit overige werkzaamheden' geniet en daarover inkomstenbelasting verschuldigd is
4. de *pseudo-werknemer* die 'loon uit dienstbetrekking' geniet en daarover loonbelasting verschuldigd is.

Een predikant voor gewone werkzaamheden valt in de derde of vierde categorie:

- de pseudo-ondernemer is de standaard positie; hierbij hebben de gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen geen enkele fiscale betrokkenheid
- voor de positie als pseudo-werknemer kan de predikant kiezen in overleg met de gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen. Bij keuze voor deze positie houden de gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen loonheffing in op de bestanddelen van het traktement, dat ieder voor zich uitkeert. Onderstaand worden beide posities toegelicht.

15.2 De pseudo-ondernemer-predikant

Standaard wordt een predikant door de Belastingdienst beschouwd als een pseudo-ondernemer. Het traktement van de predikant wordt gezien als 'resultaat uit overige werkzaamheden' en wordt belast volgens de *Wet op de Inkomstenbelasting*. Bij deze positie is de predikant zelf verantwoordelijk voor de aangifte van zijn inkomen. Een beginnend predikant meldt bij de Belastingdienst dat hij 'resultaat uit overige werkzaamheden' geniet en hoeveel dat is. Op basis van deze opgave krijgt de predikant voorlopige aanslagen in termijnen opgelegd voor de inkomstenbelasting, de premies volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke premie voor de Zorgverzekeringswet. Na afloop van het kalenderjaar doet de predikant definitief aangifte van zijn inkomen in het afgelopen jaar en wordt hem een definitieve aanslag opgelegd, waarin de voorlopige aanslagen worden verrekend.

Als pseudo-ondernemer houdt de predikant een eenvoudige *administratie* bij van *alle* inkomsten: het basistraktement, de periodieke verhogingen, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, preekbeurtvergoedingen, consultantsvergoedingen, de jubileumgratificatie, maar ook alle vergoedingen voor de premie ziektekosten, incidentele hulpdiensten, verhuiskosten, reiskosten, telefoonkosten, representatiekosten, vakliteratuur, administratie- en bureaunkosten en studiekosten. Deze inkomsten vallen onder het zogenaamde beperkte winstbegrip

en zijn belastbaar (in box 1). Daarnaast administreert hij *alle* uitgaven, die met de met de verwerving van het inkomen (= met de uitoefening van het ambt) te maken hebben. Dus: de daadwerkelijk gemaakte kosten voor vervoer, telefoon, vakliteratuur, studie, representatie, administratie, de inrichting van een bureau, verhuizing en studieverlof. Die kosten zijn aftrekbaar, als ze met bewijsstukken gestaafd kunnen worden. Jaarlijks wordt van alle inkomsten en uitgaven een resultatenrekening opgesteld. Daarnaast wordt een balans opgesteld voor de zaken, die in de vorm van afschrijving in de resultatenrekening voorkomen, bijvoorbeeld afschrijving van een computer en kantoorinrichting.

Voor de belastingen zal de pseudo-ondernemer-predikant, die een ambtswoning bewoont, ook de waarde van het genot daarvan moeten opgeven. Daarover gaat paragraaf 15.4.

15.3 De pseudo-werknemer-predikant (opting-in)

Met instemming van de gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen kan de predikant ook kiezen voor het pseudo-werknemerschap. De regeling hiervoor wordt ook wel *opting-in* genoemd. In dit geval valt de predikant onder de bepalingen van de *Wet op de Loonbelasting*, wat inhoudt dat de gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen een salarisadministratie moeten voeren, waarbij zij de zogenaamde loonheffing inhouden. Wat de Sociale Verzekeringswetten betreft, blijft de predikant als zelfstandige beschouwd worden en niet als werknemer. Hij valt dus niet onder de Werkloosheidswet, de Ziektefondswet en de Wet Inkomen en Arbeid.

Als pseudo-werknemer kan de predikant de daadwerkelijk gemaakte beroepskosten niet aftrekken. Hij hoeft echter de ontvangen vergoedingen ook niet op te geven, als die tenminste binnen de geldende grenzen belastingvrij zijn verstrekt. Vergoedingen zijn belastingvrij als "ze geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van kosten, lasten en afschrijvingen ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking" en "voor zover zij naar algemene maatschappelijke opvattingen niet als beloningsvoordeel worden ervaren".

Om voor het pseudo-werknemerschap in aanmerking te komen dienen

- de gemeenten en de predikant en
- de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen en de predikant

een verzoek in bij de Belastingdienst. De gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen zullen een salarisadministratie moeten bijhouden, die voldoet aan de eisen die de Belastingdienst daaraan stelt.

De Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen is bereid medewerking aan de *opting-in*-regeling te verlenen als de predikant er een aantoonbaar structureel

en substantieel financieel voordeel bij heeft. Dat is in de regel het geval als de WOZ-waarde van de ambtswoning een bepaald niveau te boven gaat. Op de website www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden, doorklikken naar 'predikant en fiscus' staat een overzicht bij welke WOZ-waarde de opting-in-regeling financieel voordelig wordt. In de praktijk wordt in zeer beperkte mate gebruik gemaakt van de opting-in-regeling.

15.4 De fiscale behandeling van de ambtswoning

15.4.1 De regeling voor pseudo-ondernemers

De Belastingdienst past voor pseudo-ondernemers die een ambtswoning bewonen, een bijtelling toe die gebaseerd is op de WOZ-waarde van de woning. Een jaarlijks vast te stellen percentage van de WOZ-waarde van de pastorie tot een jaarlijks vast te stellen maximum moet bijgeteld worden. De ingehouden woonbijdrage wordt van de bijtelling afgetrokken.

15.4.2 De regeling voor pseudo-werknemers

Voor pseudo-werknemers past de Belastingdienst een bijtelling toe van 18% van het voor de predikant op jaarbasis geldende traktement op fulltime basis. Het traktement is in dit geval de som van het basistraktement, de periodieke verhogingen, de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering, de suppletie en de tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering minus de pensioenpremie van de predikant. Van de bijtelling wordt de ingehouden woonbijdrage afgetrokken.

Als de predikant kan aantonen dat de bijtelling van 18% aanmerkelijk hoger (minstens 25%) is dan de economische huurwaarde van de ambtswoning, dan kan hij bij de belastingdienst een beschikking aanvragen tot vaststelling van een lagere besparingswaarde. Als die wordt verstrekt, is dat de basis voor de opgave. Deze laatste situatie zal zich naar verwachting niet vaak voordoen. Ook in deze situatie mag de ingehouden woonbijdrage worden afgetrokken.

15.5 De keuze voor het pseudo-ondernemerschap of het pseudo-werknemerschap

Voor het maken van een keuze voor één van beide opties spelen de volgende overwegingen een rol.

1. Wat zijn de daadwerkelijk gemaakte kosten in vergelijking tot de ervoor ontvangen vergoedingen? Zijn de kosten hoger dan de vergoedingen, dan is het pseudo-ondernemerschap interessant.
2. Zijn er voor pseudo-werknemers belastingvrij te ontvangen inkomsten, zoals een verhuisvergoeding of een jubileumgratificatie? Zo ja, dan is het pseudo-werknemerschap interessant.
3. Hoe verhoudt zich bij bewoning van de ambtswoning de bijtelling voor pseudo-ondernemers (percentage van de WOZ-waarde) tot de bijtelling voor pseudo-werknemers (percentage van het bruto traktement)? Is de laatste lager dan de eerste, dan is het pseudo-werknemerschap interessant.
4. Wat is de administratieve last voor de predikant van het pseudo-ondernemerschap in relatie tot de administratieve last voor de gemeente van een salarisadministratie?
5. Zijn de gemeente en de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen bereid tot het (laten) voeren van een salarisadministratie? In paragraaf 15.3 is beschreven onder welke voorwaarde de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen haar medewerking wil verlenen.

15.6 Nadere informatie

Algemene informatie over de fiscale aspecten van het traktement is beschikbaar bij de Bond van Nederlandse Predikanten (adres zie hoofdstuk 0). De Bond publiceert jaarlijks in haar orgaan *Predikant en Samenleving* een uitgebreide toelichting op het aangifteformulier voor de belastingen.

Specifieke informatie over fiscale aspecten van het traktement kan worden verkregen bij de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl) of bij een belastingadviseur.

16. ADRESSEN

HRM – Team arbeidsvoorwaarden

Protestants Landelijk Dienstencentrum
bezoekadres
 Joseph Haydnlaan 2-A, 3533 AE Utrecht
postadres
 Postbus 8504, 3503 RM Utrecht
telefoonnummer
 030-8801661
telefax
 030-8801710
e-mailadres traktementen en arbeidsvoorwaarden
 predikantstraktementen@protestantsekerk.nl
website
 www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden

ambtelijke ondersteuning van

- de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen
- het Georganiseerd Overleg
- de Commissie van Beroep

voorlichting

- publicatie uitvoeringsbepalingen bij de GRRP
- arbeidsvoorwaarden algemeen
- traktementsregeling
- pensioenvoorziening
- arbeidsongeschiktheidsverzekering

advies

- hulpdiensten
- wachtgelden

uitvoering traktementsregeling

- uitbetaling basistraktement, periodieke verhogingen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, verhuiskosten uit de ambtswoning bij emeritaat en onvrijwillige losmaking (geen tucht), verhuiskosten uit de pastorie aan nabestaanden na overlijden van de predikant, jubileumgratificatie, overlijdensuitkering, tijdelijke aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen, wachtgelden
- inning pensioenpremie predikant en woonbijdrage predikant
- inning aandeel centrale kas en uitkering gemiddelde woonbijdrage aan gemeente

HRM – mobiliteitsbureau/beroepingswerk

Protestants Landelijk Dienstencentrum
bezoekadres
 Joseph Haydnlaan 2-A, 3533 AE Utrecht
postadres
 Postbus 8504, 3503 RM Utrecht
telefoonnummer
 030-8801505
e-mailadres mobiliteitsbureau
 arbeidsbemiddeling@protestantsekerk.nl

- algemene adviezen m.b.t. het beroepingswerk (Gids voor het Beroepingswerk + modellen)

- specifieke adviezen m.b.t. het beroepingswerk voor kandidaten, predikanten, kerkenraden en hoorcommissies
- bekendmaking van vacatures
- adviezen met betrekking tot ander werk
- inzet interim-predikanten

Protestants Centrum voor Toerusting en Educatie

Protestants Landelijk Dienstencentrum
bezoekadres
 Joseph Haydnlaan 2-A, 3533 AE Utrecht
postadres
 Postbus 8504, 3503 RM Utrecht
telefoonnummer
 030-8801560
e-mailadres
 toerustingeneducatie@protestantsekerk.nl

- permanente educatie
- mentoraat
- vrijwillige werkbegeleiding

Gemeenteadviseurs

Adressen: zie www.protestantsekerk.nl

- adviezen met betrekking tot de pastorale bearbeiding van een gemeente
- adviezen met betrekking tot de organisatievormen (wijken) en samenwerkingsverbanden van gemeenten (samenvoeging, federatie, combinatie en streekgemeente)

Regionaal college behandeling beheerszaken

Adressen: zie www.protestantsekerk.nl

- afgifte van solvabiliteitsverklaringen ten behoeve van het beroepingswerk

Perspectief Groep BV

postadres
 Postbus 371, 3840 AJ Utrecht
telefoon
 0341-438700
e-mail
 info@perspectief.eu
ziekmelding
 http://pkn.perspectief.eu

- begeleiding van predikanten bij ziekte
- arbeidsomstandighedensprekkuur

Pensioenfonds Zorg & Welzijn

postadres

Postbus 117
3700 AC Zeist
telefoonnummer
030-2775577

e-mailadres

zie contactformulier op www.pfzw.nl

website

www.pfzw.nl

voorlichting

- pensioenregeling

advies

- mogelijkheden van de flexibele module van de pensioenregeling

uitvoering pensioenregeling

- uitbetaling ouderdompensioenen
- uitbetaling partnerpensioenen
- uitbetaling wezenpensioenen
- afkoop pensioenrechten
- waardeoverdracht pensioenrechten

Aegon Schadeverzekering NV

bezoekadres

Aegonplein 50
2591 TV Den Haag

postadres

Postbus 202
2501 CE Den Haag

telefoonnummer

070-3443210

e-mailadres

info@aegon.nl

website

www.aegon.nl

uitvoering arbeidsongeschiktheidsverzekering

- uitbetaling arbeidsongeschiktheidsuitkering

Bond van Nederlandse Predikanten

bezoek- en postadres

C. Houtmanstraat 2, 3572 LV Utrecht

telefoon

030-2716133

telefax

030-2733429

e-mail

bnp@predikanten.nl

website

www.predikanten.nl

- collectieve belangenbehartiging namens de predikanten in het Georganiseerd Overleg
- individuele belangenbehartiging en advies met betrekking tot arbeidszaken en fiscale aangelegenheden
- bemiddeling bij verzekering van collectieve ziektekosten
- bijstand in juridische en andere procedures, voor zover betrekking hebbend op het predikantschap

Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer

bezoekadres

Nicolaas Maessingel 271d, 3311 KS Dordrecht

postadres

Postbus 176, 3300 AD Dordrecht

telefoon

078-6393666

telefax

078-6315949

e-mail

info@kerkrentmeester.nl

website

www.kerkrentmeester.nl

- collectieve belangenbehartiging namens de gemeenten in het Georganiseerd Overleg
- vervangingsverzekering predikanten

Boekencentrum Uitgevers BV

bezoekadres

Goudstraat 50, 2718 RC Zoetermeer

postadres

Postbus 29, 2700 AA Zoetermeer

telefoon

079-3615481

telefax

079-3615489

e-mail

info@boekencentrum.nl

website

www.boekencentrum.nl

- uitgave kerkorde, ordinanties en generale regelingen