

Informatie over de aanstelling, rechtspositie, salariëring, arbozorg en overige aandachtspunten bij de aanstelling van kerkelijk werkers en kerkelijke functionarissen (ordinantie 17)

1. Kerkelijk werkers en kerkelijke functionarissen

Kerkelijk werkers

Kerkelijk werkers zijn lidmaten die, in verantwoording aan de ambtelijke vergadering die hen benoemt, werkzaam zijn in:

- de catechese,
- de geestelijke vorming van de jeugd,
- het pastoraat,
- het evangelisatiewerk,
- het zendingswerk,
- het diaconaat

Kerkelijke functionarissen

Zijn alle andere personen die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn in de kerk en bij de gemeente. Bijvoorbeeld een koster, beheerder of medewerker van het kerkelijk bureau. De kerkelijke functionaris is bij voorkeur lid van de kerk.

2. Keuze en benoeming en aanstelling

- De kerkelijk werker of kerkelijke functionaris wordt benoemt door het kerkelijk lichaam (kerkelijke organen en colleges) waarvoor hij/zij werkzaam zal zijn.
- De kerkelijk werker werkt in verantwoording aan de ambtelijke vergadering door wie de kerkelijk werker benoemd is.
- Het college van kerkvoogden (of diakenen) vertegenwoordigd de gemeenten in en buiten rechte, en ondertekend (mede) de arbeidsovereenkomst.
- Het college van kerkvoogden heeft, met inachtneming van de kerkordelijk bepalingen, tot taak het bepalen en het uitvoeren van het gemeentelijk personeelsbeleid.

3. Rechtspositie

- de benoeming wordt vastgelegd in een arbeidsovereenkomst
- het burgerlijk recht is van toepassing (de kerkelijk werker heeft naar het burgerlijk recht een arbeidsovereenkomst met de gemeente)
- ordinantie 17 is van toepassing
- de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling van de HHK is van toepassing

4. Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling

Per 1 juni 2013 is er een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing voor kerkelijk werkers en kerkelijke functionarissen in de Hersteld Hervormde Kerk.

De kerkelijk werker dient lidmaat te zijn van de Hersteld Hervormde Kerk, kerkelijke functionarissen zijn bij voorkeur lid van de kerk.

5. Salariëring en inschaling

Bij inschaling van de kerkelijk werker dient rekening gehouden te worden met:

- de leeftijd
- het niveau van de opleiding
- de verantwoordelijkheden die verbonden zijn aan de functie
- de werkervaring, en het laatst genoten salaris (als kerkelijk werker)

Voor kerkelijk werkers zijn in principe de salarisschalen 7, 8, en 9 van toepassing (exclusief 8% vakantietoeslag).

schaal 7:

Beginnend kerkelijk werker; werkzaamheden in (kleine) afzonderlijke deeltaken zonder beleidsverantwoordelijkheid, bijv: verzorgen van een catechesegroep, enkele uren godsdienstonderwijs, geven van losse cursus etc.; een en ander in een aanstelling van geringe omvang en/of beperkte duur, bijv. een seizoen.

schaal 8:

Werkzaamheden in deeltaken met een gedeelde verantwoordelijkheid, bijv. in een team of onder eindverantwoordelijkheid van kerkenraad; werken in samenwerking met stuurgroepen of commissies; grote of meerdere deeltaken: pastoraal werk in of aan deel van gemeente; vormings- en toerustingswerk, min of meer zelfstandig pastoraat, bijv. verbonden met rouwdiensten; etc.

schaal 9:

Werkzaamheden met verantwoordelijkheid voor (een deel van) een gemeente eventueel in collegiale samenwerking met predikant; beleidsverantwoordelijk en sturend op een aantal onderdelen; bijv. vervanging predikant bij ziekte of verlof; leiding van zeer kleine gemeente; vervulling van een aanzienlijke deeltaak met pastorale verantwoordelijkheid: bijv. alle ouderenwerk, inclusief pastoraat in plaatselijke instelling.

6. Pensioenregeling

Voor de kerkelijk werker dient voorzien te worden in een regeling voor het pensioen. U kunt hierover contact opnemen met het kerkelijk bureau.

7. Toelichting op de kerkelijk werker die werkzaam is als catecheet

Wanneer de catechisatielessen niet door de eigen predikant verzorgd worden zijn er globaal drie mogelijkheden.

1) *Een (emeritus) predikant van elders:*

Als tarief kan het vervangingsbedrag uit de tabellen (tabel 11) voor de predikants-traktementen gehanteerd worden.

2) *Een vrijwilliger of iemand uit de eigen gemeente:*

Afhankelijk van de situatie, en wanneer een vergoeding gewenst is, zou volstaan kunnen worden met de vrijwilligersvergoeding. De voorwaarden waaraan voldaan zijn te vinden op de website van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl) of www.hersteldhervormdekerk.nl/hhk/kerkvoogd/vrijwilligers

3) *Een catecheet in de persoon van kandidaat, pastoraal- of kerkelijk werker etc.*

In principe is de salarisschaal van de HHK van toepassing. Op basis van deze salarisschaal lijkt een uurtarief van € 43,50 redelijk (schaal 8-5). Bij de vaststelling van dit tarief is uitgegaan van 1 lesuur (ook als die korter is dan 1 uur) **met daarbij inbegrepen** de voorbereidingsuren én de reistijd. Eventuele reiskosten worden apart vergoed.

De arbeidsrechtelijke verhouding tussen de in punt 3 genoemde catecheet en de gemeente is een werkgever - werknemer relatie. Voor de uitbetaling van het salaris/tarief zal er dus een salarisadministratie gevoerd moeten worden waarin rekening wordt gehouden met de werknemersverzekeringen en loonheffing.

In de meeste gevallen is het niet toegestaan om een catecheet d.m.v. een 'UBD-constructie' bruto uit te betalen. Op deze wijze wordt wel loonheffing en ZVW (via de catecheet) afgedragen, maar er

worden geen sociale lasten afgedragen. Het zou alleen mogen als de catecheet zich 'verhuurd' als zelfstandig catecheet (als freelancer of ZZP'er). Hij heeft dan meerdere opdrachtgevers en stuurt een BTW factuur voor zijn werkzaamheden. Wanneer dit niet het geval is dan is er sprake van een dienstverband en moet er een loonadministratie gevoerd worden.

8. Belangrijke aandachtspunten bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd!

- Aanzegtermijn. Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of langer moet de werkgever uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract aan de werknemer schriftelijk melden of de overeenkomst na afloop van de termijn wel of niet wordt voortgezet. Is de aanzegtermijn niet (op tijd) aangegeven, dan is de werkgever een vergoeding aan de werknemer verschuldigd. Meer informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wat-is-een-aanzegtermijn>
- Let op: Een tijdelijk contract kan automatisch over gaan in een vaste aanstelling. Tijdelijke contracten die elkaar opvolgen worden een keten genoemd. Een vast contract ontstaat bijvoorbeeld als een werknemer langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten heeft gehad of na 3 opvolgende tijdelijke contracten. Meer informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
- Transitievergoeding: Wanneer een arbeidsovereenkomst 2 jaar of langer heeft geduurd moet de werkgever een transitievergoeding betalen aan de (ex) werknemer. Dat geldt ook wanneer de werknemer meer de tijdelijke contracten heeft gehad waarvan de periode 2 jaar of langer heeft geduurd, en het contract niet verlengt wordt. Meer informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>

9. ZZP/freelance, wet DBA

Door de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) is de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) vervallen. Opdrachtgevers en opdrachtnemers maken binnen hun arbeidsrelatie afspraken. Samen beoordelen zij of er sprake is van loondienst. Bij twijfel kan een modelovereenkomst zekerheid geven.

Het is belangrijk om te beoordelen of sprake is van loondienst. In het geval van loondienst moet de werkgever namelijk loonheffingen inhouden en betalen. Daarnaast moet hij meestal loon doorbetalen bij ziekte en vakantie. En gelden er bijvoorbeeld specifieke regels bij ontslag.

Voor meer informatie:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/>

Niet in elke functie of situatie mag gebruik worden gemaakt van een zzp constructie. Vrijwel altijd zal er sprake zijn van een loondienst verband. Zie ook:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/content/wanneer-is-sprake-van-loondienst>

10. Arboverplichtingen

Wanneer er een medewerker in loondienst is dan geldt de Arbowet. Dan is het wettelijk verplicht om (o.a.):

- een Risico Inventarisatie & Evaluatie op te stellen
- een preventiemedewerker aan te stellen
- bedrijfshulpverlening te organiseren
- een basiscontract bij een Arbodienst af te sluiten
- zie voor verdere verplichtingen: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving>

- Zie voor meer uitleg over de Arbowet en – voorschriften:
www.hersteldhervormdekerk.nl/hhk/kerkvoogd/gebouwen/arbowet-en--voorschriften

11. Het Kerkelijk Bureau kan u adviseren bij:

Het Kerkelijk Bureau kan adviseren met betrekking tot:

- de aanstelling, kerkordelijke bepalingen en rechtspositie
- de pensioenregeling,
- de te voeren salarisadministratie,
- de Arbodienst,
- vragen m.b.t. overige personeelsaangelegenheden.
- <https://www.hersteldhervormdekerk.nl/hhk/kerkelijk-bureau>

Disclaimer

*Bovenstaande is uitsluitend bedoeld als algemene informatie en is ook geen advies of kerk(rechtelijke) status. Er kunnen dan geen rechten aan deze informatie worden ontleend. Hoewel zorgvuldigheid betracht is bij het samenstellen en onderhouden van de informatie ten aanzien van de aanstelling van kerkelijk werkers, en daarbij gebruik is gemaakt van bronnen die betrouwbaar geacht worden, wijst het kerkelijk bureau iedere aansprakelijkheid ten aanzien van de juistheid, volledigheid, actualiteit van de geboden informatie en het (ongestoord) gebruik daarvan uitdrukkelijk van de hand.
Veenendaal 27-12-2022*