

Werkgroep arbeidspositie voorgangers Unie

Aan: de Unieraad van de Unie van Baptistengemeenten

Datum: 28 februari 2017

Eindrapport onderzoek arbeidsverhouding (Unie)voorganger t.o.v. gemeente

Inhoud

1. Kader
2. Aanleiding
3. Samenstelling, opdracht en verantwoording werkgroep
4. Situatie bij de Unie en andere kerkgenootschappen
5. Verhouding voorganger en raad
6. Juridische aspecten
7. Aspecten van personeelszorg
8. Financiële consequenties voor de gemeente en voorganger
9. Contact met de overheid
10. Aanbevelingen

1. Kader

Uitvoering geven aan een door de Algemene Vergadering van Baptistengemeenten te Sneek op 31 mei 2015 aangenomen voorstel, inhoudende een werkgroep in te stellen, die een onderzoek doet naar de wenselijkheid van gewijzigde juridische verhoudingen tussen predikanten/voorgangers en gemeenten en wel in de verhouding van werkgever-werknemer.

2. Aanleiding

Predikanten/voorgangers (hierna genoemd 'voorgangers') van Baptistengemeenten zijn geen werknemer van de gemeente en zij worden dan ook niet als werknemers aangesteld. Door de belastingdienst worden de voorgangers als bijzondere beloners (zelfstandigen) aangemerkt.

De aanleiding om tot gedachtewisseling te komen over verandering van de structuur is:

- de doorgaande discussie over de relatief zwakke arbeidspositie van voorgangers en de daarover geuite zorgen.
- toenemende en mogelijke toekomstige fiscale onduidelijkheid m.b.t. juridische positie van de voorganger tot de gemeente. (De Unie heeft hierin een beperktere rol en mogelijkheden dan bijv. de Protestantse Kerk in Nederland.)
- Waarnemingen dat er relatief slechte zorg is voor voorgangers die in een situatie van ziekte/conflicten e.d. zitten.

De relatief zwakke positie van voorgangers als zelfstandigen betreft in het bijzonder de volgende aspecten:

Arbeidsongeschiktheid: hoewel de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering een prima financiële voorziening is, ontbreekt doorgaans begeleiding bij ziekte en re-integratie volledig. Ook de preventieve kant laat te wensen over. En er ontbreekt nu een uitkering bij werkloosheid

- Rol van gemeenten t.o.v. voorganger als goede werkgever/opdrachtgever.

3. **Samenstelling werkgroep en opdracht:**

mr. drs. C.J. Tijman, BG Veenendaal

drs. R. Bakema, BG Apeldoorn

ds. G. van der Schee, secretaris, BG Utrecht-de Rank

ds. T. Tichelaar, voorzitter, voorganger BG Arnhem-Centrum

dhr. M. Baas, lid Unieraad

Opdracht:

Te komen tot analyse van de consequenties en voor-en nadelen van de verschillende juridische verhoudingen van de predikant t.o.v. de gemeente. Daarbij rekening houdend met vragen als: welke risico's zijn in het spel (arbeidsrechtelijk/financieel)? Zijn er consequenties voor de gezagsverhouding van de voorganger tot de gemeente?

Op basis van de analyse komen tot een advies aan de Algemene Vergadering over de vraag of een wijziging in de verhouding wenselijk is en hoe deze verder uit te werken. De werkgroep zal concrete uitwerkingen voorstellen, waarin de rol van de Unie, van de gemeenten en die van de voorgangers helder zijn beschreven.

Werkwijze:

In 2016 is op basis van de opdracht een analyse opgesteld en het eerste concept rapport door de werkgroep gezonden naar de Unieraad, ter lezing, verificatie en opmerkingen. De commentaren van de Unieraad zijn daarna verwerkt in het rapport. Na deze verwerking is in november 2016 een tweede concept rapport gezonden aan de Unieraad. Ter beoordeling en toetsing van de inhoud en eerste opvattingen daarover heeft de Unieraad het concept rapport gezonden aan de gemeenten en is het rapport op 26 en 27 januari 2017 in respectievelijk Veenendaal en Hoogeveen door leden van de werkgroep en Unieraad besproken met voorgangers en secretarissen en penningmeesters van gemeenten in aparte bijeenkomsten. De opmerkingen, maar ook vragen om meer duidelijkheid over bepaalde zaken hebben geleid tot aanvulling van het rapport.

4. **Situatie bij de Unie en andere kerkgenootschappen (Doopsgezind, Protestantse Kerk Nederland – PKN)**

De werkgroep heeft onderzocht hoe andere kerkgenootschap met het onderwerp van het dienstverband van voorgangers omgaan. Alvorens de bevindingen bij de Doopsgezinde Sociëteit en PKN te schetsen, brengen we eerst de situatie bij de Unie in kaart.

Situatie Unie.

Personeel van de Unie ontvangt salaris conform de CAO Zorg en Welzijn. Bij de Unie aangesloten gemeenten dragen zelf zorg voor salariering van hun voorganger. Bij de Unie zijn 76 gemeenten aangesloten, waarbij 64 voorgangers werkzaam zijn.

De Unie heeft geen geldende en eensluidende rechtspositieregeling voor gemeentevoorgangers. De Unie verstrekt de gemeenten adviezen omtrent salarissen, onkostenvergoedingen, opting-in, speekbeurtvergoeding etc. Gemeenten kunnen deze richtlijnen volgen, maar zijn daartoe niet verplicht. Afwijkingen van de salarisrichtlijnen komen veelvuldig voor.

Een aantal jaren is het salarisniveau opgetrokken van MBO naar HBO niveau. Er is verder geen onderscheid gemaakt met academisch opgeleiden.

De salarisadviezen zijn gebaseerd op PKN gegevens, die salarisontwikkelingen van rijksambtenaren volgt.

Er is een aantal **collectieve regelingen** binnen de Unie ten behoeve van de gemeentevoorgangers, te weten:

a. Pensioenfonds PFZW:

ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen; voortzetting pensioenopbouw bij volledige arbeidsongeschiktheid; Contractant is de gemeente. De voorganger heeft eigen pensioenrelatie. Alle voorgangers nemen verplicht deel, voor zover de gemeente een (10 jarige)overeenkomst heeft gesloten met PFZW. PFZW heeft verplichtingen van het PIF (Pensioen en Invaliditeitsfonds Unie) overgenomen

b. Arbeidsongeschiktheidsverzekering Aegon

Gestart op 01-01-2015. Looptijd 3 jaar. Premie 4,4% tlv gemeente. Voordeel: komt na 1 jaar ziekte tot uitkering. AOV wordt uitgekeerd naar rato van het salaris. Contractant is de Unie

c. ElipsLife vanaf 01-03-2015

Vrijwillige ANW hiaatverzekering door eenmalige overlijdensuitkering. Einde looptijd december 2017 premie 0,7% bruto jaarsalaris tlv voorganger. Contractant is de Unie

Overeenkomst tussen gemeenten en voorganger.

In het verleden was er nauwelijks sprake van het sluiten van een overeenkomst tussen gemeente en voorganger. Soms was er alleen maar een beroepingsbrief en waren nadere regelingen niet uitgewerkt. Betaling en vergoeding vond plaats conform Unierichtlijnen, maar vaak werd en wordt daar door gemeenten van af geweken en werd/wordt een salaris betaald naar eigen inzicht. Exacte informatie hoe de overeenkomsten per gemeente zijn geregeld ontbreekt.

Rond het einde van de vorige eeuw werd binnen de Unie een handreiking/voorbeeldovereenkomst ontwikkeld voor gemeenten met een advies voor het sluiten van een overeenkomst tussen gemeente en voorganger. Er is een aantal gemeenten dat hiervan gebruik heeft gemaakt. Deze handreiking is in de loop der jaren aangepast en verfijnd. Gemeenten kunnen dit voorbeeld gebruiken, maar zijn daartoe niet verplicht. Ook kunnen zij gedeelten daarvan gebruiken. De handreiking betreft geen arbeidsovereenkomst, maar moet worden beschouwd als

een overeenkomst naar kerkelijk recht en niet ingevolge het Burgerlijk Wetboek . Door de Unie is deze modelovereenkomst op dit moment van de website verwijderd, omdat er door de rechter anders over wordt gedacht dan voorzien. Aangenomen werd dat middels deze modelovereenkomst de fiscale situatie van de bijzondere beloner goed was verwerkt. Uit ontstane conflicten bleek dat deze toch ook op een andere wijze werd geïnterpreteerd.

Er zijn veel gemeenten waar de voorganger als zelfstandige / bijzonder beloner werkzaam is maar ook in veel gemeenten als zelfstandige/ opting-in. Hierin is geen exact inzicht. Bekend is dat twee gemeenten een voorganger als werknemer in dienst hebben.

Verder zijn er gemeenten met werkers (jeugd- en/of pastoraal werkers) die de status van werknemer hebben en hun rechtspositie zeer waarschijnlijk ontleen aan de CAO Zorg en Welzijn.

Conclusies:

1. In ieder geval is duidelijk dat er een met betrekking tot de gemeenten binnen de Unie geen eenduidig vastgestelde rechtspositieregeling voor voorgangers is;
2. iedere gemeente stelt op zijn manier een overeenkomst op met de voorganger, al dan niet met behulp van de handreiking van de Unie. De vraag is of er genoeg deskundigheid aanwezig is voor het opstellen van zo'n overeenkomst;
3. Er is op dit moment geen sprake van een duidelijke arbeidsverhouding tussen gemeente en voorganger; Dat maakt in een aantal situaties vooral de voorganger, maar ook de gemeente kwetsbaar zoals bij langdurige ziekte van de voorganger ten aanzien van begeleiding en re-integratie; bij werkloosheid; bij beëindiging van het bestaan van de gemeente; bij het ontstaan van conflicten (ook de gemeente kan hiervan nadeel ondervinden).
4. Het op basis van de huidige situatie ontbreken van een behoorlijk personeelsbeleid.

Situatie Algemene Doopsgezinde Sociëteit

De gemeenten aangesloten bij de ADS zijn vergelijkbaar in positie met de gemeenten binnen de Unie: de gemeenten zijn zelfstandig binnen de ADS.

In 2012 is door hen een rechtspositieregeling opgesteld en aanvaard door de Algemene Vergadering ten behoeve van de voorgangers, waarbij voorgangers werknemer van de gemeente zijn geworden en de gemeenten de regeling toepassen. In een preambule is verwoord dat de voorganger een eigen verantwoordelijkheid heeft in de verkondiging en geestelijke leiding van de gemeente.

Situatie PKN

Een adviescommissie heeft eind 2015 het moderamen van de PKN geadviseerd niet over te gaan tot werknemerschap van hun voorgangers. Voornaamste reden: De PKN kan de positie geheel zelf definiëren met woorden die voortkomen uit Schrift, theologie en traditie. (...) De kerkelijke rechtspositie maakt het goed mogelijk om vormen van flexibiliteit en mobiliteit in te voeren, die gelet op de situatie van de kerk noodzakelijk geacht worden. (...) Per saldo blijkt de kerkelijke positie, ook na belastingen, op dit moment financieel het meest voordelig voor het inkomen van de

predikant.” (Voor volledige tekst: via Website PKN: Geen centraal werkgeverschap)

5. Verhouding voorganger & raad

De verhouding tussen voorganger en raad is er een van een dynamische balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid.

Waar de voorganger beroepen/gevraagd is de gemeente al de raad Gods te verkondigen (Hand. 20:27) moet hij de geestelijke vrijheid hebben van de gemeente c.q. raad om dat door te geven uit Gods Woord wat hij meent in zijn voorbereiding van God ontvangen te hebben. Hij is als een hulp tegenover de gemeente, de *ezer*, zoals niet alleen de vrouw voor haar man genoemd wordt, maar ook de Here God zelf (o.a. Psalm 33:20).

De voorganger moet dus op dit punt een status van geestelijke onafhankelijkheid hebben naar de gemeente. Hierin verwachten voorganger en gemeente leiding door de Heilige Geest. De voorganger is dus niet verplicht (preek)onderwerpen of accenten te behandelen die door de raad worden voorgeschreven.

Anderzijds kan de raad een voorganger ter verantwoording roepen over de onderwerpen en geestelijke inzichten die de voorganger verkondigt. Een dergelijk gesprek wordt uiteraard rond een open Bijbel gedaan. Vrijzinnigheid kan zo tijdig besproken worden met de voorganger of verdiepend Bijbels inzicht plaatsvinden door de voorganger.

Ook vindt er meestal jaarlijks een gesprek plaats over het functioneren van voorganger en raad waarin de samenwerking wordt besproken, breder dan de geestelijke inhoud. Met als doel een vruchtbare samenwerking te houden en hierin te leren.

Financieel is de gemeente verantwoordelijk voor de voorganger. Formeel voor betaling van geleverde werkzaamheden (de arbeider is zijn loon waard); maar ook voor voldoende perspectief bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de taak. En de raad voor de werkomstandigheden (uitbetaling, takenpakket, verwachtingen en bevoegdheden, etc.) en het pastoraal meeleven met privéaangelegenheden van de voorganger die zijn werkzaamheden onder druk zetten (stress, ziekte, familieomstandigheden, etc.).

In de praktijk vervult de gemeente/raad dus de rol van werkgever. Het moet aan weerskanten helder zijn wat in alle omstandigheden de financiële en rechtspositionele kanten zijn. Die duidelijkheid geeft rust en open relaties tussen voorganger en raad. Tegelijkertijd treedt de voorganger, vooral waar het gaat om geestelijk inhoudelijke zaken, op als onafhankelijke werker.

Momenteel is het eerste meestal geregeld in een overeenkomst. Het tweede wordt meestal niet expliciet benoemd.

Het is gezond om beide aspecten helder vast te leggen.

6. Juridische aspecten

NB. er wordt niet ingegaan op de fiscale aspecten, bv. rond de fiscale consequenties die er kunnen zijn indien sprake is van een dienstwoning.

De vraag ligt voor in hoeverre de verhouding tussen de verschillende baptistengemeenten en hun voorganger op dit moment als arbeidsovereenkomst is te duiden en welke juridische consequenties het zou hebben om de verhouding formeel als arbeidsovereenkomst aan te merken.

Bij de beantwoording van deze vraag heeft de werkgroep dankbaar gebruik gemaakt van het advies zoals dat door de Adviescommissie Rechtspositie Predikanten is verstrekt aan het moderamen van de generale synode van de Protestantse Kerk Nederland

(<http://www.protestantsekerk.nl/actueel/Nieuws/nieuwsoverzicht/Paginas/Geen-centraal-werkgeverschap.aspx> nb. met name bijlage 6 van het advies is voor de Unie van Baptistengemeenten relevant). Kanttekening daarbij is dat de Protestantse Kerk Nederland uitgaat van de 'presbyteriaansynodale vorm' van kerkregering, daar waar de Unie van Baptistengemeenten (net als de Algemene Doopsgezinde Sociëteit) 'congregationeel-independent' georganiseerd is. Dat betekent - simpel gezegd - dat de bevoegdheid om de gemeente te besturen (en dus de macht om bestuur en voorgangers te kiezen) bij de gemeenteleden ligt (vgl. ook de bijdrage van mr drs T. van Kooten 'De Geestelijke' in het boek Bijzondere Arbeidsverhoudingen, Boom Juridische Uitgevers Den Haag 2012). Bij de Protestantse Kerk Nederland ligt die macht bij de ambtelijke vergaderingen. Daarmee is de situatie bij de Protestantse Kerk Nederland fundamenteel anders dan die bij de Unie van Baptistengemeenten.

Voor het antwoord op de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst geldt het bepaalde in artikel 7:610 lid 1 BW: "*De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten*". Er zijn dus vier elementen van belang: arbeid, loon, gedurende zekere tijd en een gezagsverhouding. Bij de toetsing van de aanwezigheid van de vier elementen moet acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband gezien. Daarbij dienen niet alleen de rechten en verplichtingen in aanmerking te worden genomen die partijen bij het aangaan van de rechtsverhouding voor ogen stonden. Bij het achterhalen van de partijbedoeling is relevant, maar niet doorslaggevend, de kwalificatie die partijen zelf aan de overeenkomst hebben gegeven (vgl. arrest Hoge Raad 10 oktober 2003, NJ 2003/63). Er moet acht worden geslagen op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun rechtsverhouding en daaraan dus inhoud hebben gegeven (vgl. Hoge Raad 25 maart 2011, LJNB3887). Daarbij geldt dat niet één enkel kenmerk beslissend is. De verschillende rechtsgevolgen die partijen aan hun verhouding hebben verbonden moeten in onderling verband worden gezien (vgl. Hoge Raad 14 november 1997, NJ1998/149 en Hoge Raad 13 juli 2007, NJ2007/449).

Het voor de verschillende baptistengemeenten en hun voorganger kenmerkende element om te kunnen bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst is het element "gezagsverhouding". Leidt het bestaan van een gezagsverhouding met een baptistengemeente als werkgever niet tot frictie met de vrijheid van een voorganger om zijn handelen op de bijbel te baseren? Van belang is dat voor het aannemen van

een gezagsverhouding niet alleen geldt dat de werkgever een instructiebevoegdheid dient te hebben, tevens dient een groot aantal factoren in aanmerking te worden genomen, die eveneens in onderling verband dienen te worden gewogen. Relevante factoren naast een eventuele instructiebevoegdheid van de (mogelijke) werkgever zijn volgens een uitspraak van de Hoge Raad van 11 februari 2011 (JAR2011/75, opsomming van AG Keus):

- a. De vrijheid van degene die de arbeid verricht ten aanzien van de werkindeling;
- b. Het karakter van de beloning;
- c. De vraag of betaling rechtstreeks door de cliënt plaatsvindt;
- d. De mate waarin degene die de arbeid verricht ondernemersrisico draagt;
- e. De mate waarin deze zelf voor grond en hulpstoffen en hulpmiddelen zorg draagt;
- f. Eventuele doorbetaling over vakantie, ziekte- en verlofdagen;
- g. De mate waarin naast de overeengekomen werkzaamheden andere werkzaamheden worden verricht;
- h. Het incidentele karakter van de arbeid;
- i. Een eventuele inhouding van sociale premies en loonbelasting door (mogelijke) werkgever en een eventuele afdracht van btw door degene die de arbeid verricht.

Uit een arrest van de Hoge Raad van 17 juni 1994 (NJ 1994/757) volgt dat het niet bestaan van een gezagsverhouding op het punt van uitoefening van werkzaamheden op grond van de koran niet hoeft uit te sluiten dat er voor het overige sprake is van een gezagsverhouding.

Simpeler gezegd: ook indien een voorganger binnen een baptistengemeente zich bij de inhoud van zijn werk laat leiden door de Bijbel, kan er voor het overige gewoon sprake zijn van een gezagsverhouding.

Het voorgaande blijkt ook uit een arrest van het Gerechtshof Leeuwarden van 19 oktober 2005 (LJN AU4708). In dit arrest werd het bestaan van een gezagsverhouding aangenomen nu uit het binnen de baptistengemeente De Schutse geldende kerkelijk recht (statuten en huishoudelijk reglement) niet volgde dat de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst niet mogelijk was (<http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:GHLEE:2005:AU4708>)

Het voorgaande rechtvaardigt de conclusie dat ook nu regelmatig sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen individuele baptistengemeenten en hun voorganger (ook al wordt de verhouding anders aangeduid).

Indien formeel een arbeidsovereenkomst wordt gesloten, dan gelden de bepalingen uit de civiele wetgeving, onder andere op het gebied van het arbeidsrecht (BW), het minimumloon (WML), arbeidstijden (ATW) en ziekte en arbeidsongeschiktheid. Relevante bepalingen zijn - onder andere:

- Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt, is geen instemming van de werknemer nodig (art. 7:671 lid 1

sub f BW). De preventieve ontslagtoets door UWV of Kantonrechter ontbreekt, wel gelden ontslagverboden (zoals die wegens ziekte) en de aanspraak op transitievergoeding indien het dienstverband bij uitdiensttreding twee jaar of langer heeft geduurd (art. 7:673 BW). Deze vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Na 10 jaar dienstverband geldt een vergoeding van 1/2 maandsalaris per dienstjaar.

- De verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte voor een periode van twee jaar (vgl. art. 7:629 BW) met de mogelijkheid voor het UWV tot het verlengen van deze periode met een jaar indien de werkgever niet aan haar re-integratie verplichting heeft voldaan).
- Bij contracten voor bepaalde tijd (van zes maanden of minder) is een proeftijd niet toegestaan, vgl. artikel 7:652 BW).
- Bij contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegplicht (de werknemer moet minimaal een maand voor de einddatum van de overeenkomst schriftelijk worden aangegeven of de overeenkomst al dan niet wordt voortgezet, vgl. artikel 7:668 BW).
- Er mogen in een periode van twee jaar maximaal drie tijdelijke contracten worden aangeboden. Er ontstaat anders een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:668a BW).

Uit het advies van de Adviescommissie Rechtspositie Predikanten volgen enkele belangrijke – negatieve – kanttekeningen bij het 'gieten' van de verhouding tussen voorganger en gemeente in een arbeidsovereenkomst:

- Door het formeel 'binnenhalen' van het arbeidsrecht wordt het risico gecreëerd dat de overheid als wetgever zich gaat bemoeien met de verhouding tussen werkgever en werknemer. De vraag is evenwel of in de huidige situatie dat risico niet evenzeer bestaat.
- Daarnaast levert toepassing van arbeidsrecht extra verplichtingen op bij ziekte en Arbeidsongeschiktheid. De vraag is of het bestuur van individuele gemeenten voldoende is toegerust om die verplichtingen te dragen. Wellicht is het zinvol om daarvoor Uniebreed voor ondersteuning te zorgen.
- Het recht van een voorganger op een uitkering bij werkloosheid is niet absoluut gegarandeerd omdat de Centrale Raad van Beroep het al dan niet bestaan van een rechtsverhouding beoordeelt op basis van feiten en omstandigheden (indien partijen in de praktijk dus niet als werkgever en werknemer opereren, dan bestaat het – zij het beperkte – risico dat de voorganger geen recht heeft op een ww-uitkering). Het verdient aanbeveling om vooraf na te gaan hoe dit risico kan worden vermeden.
- Beroepen van een voorganger vindt plaats volgens de regels van de Unie als kerkgenootschap. Daarbij geldt de vrijheid van de plaatselijke gemeente om te kiezen en om daarbij onderscheid te maken naar geslacht, geloofsovertuiging en seksuele voorkeur. In die zin leidt toepassing van het arbeidsrecht niet tot een probleem. Wel geldt dat indien de verhouding met de voorgangers wordt gegoten in een arbeidsovereenkomst, daarmee ook het arbeidsrecht wordt toegepast. Daarmee wordt dus dat stuk 'overgegeven' aan de overheid die de verhouding tussen werknemer en werkgever regelt. Daarmee halen wij dus ook toekomstige wijzigingen

in het arbeidsrecht binnen. Het is voorstelbaar dat de overheid op enig moment de eigen vrijheid van de kerk beperkt.

7. Consequenties voor de personeelszorg (human resource aspecten)

Een voorganger als werknemer in dienst nemen zal onvermijdelijk zorgen voor een andere personeelszorg. De raad der gemeente, of iemand uit het midden van de raad, zal belast worden met de personeelszorg voor de voorganger en verantwoordelijk zijn voor de procedures rond de voorganger-werknemer.

Dit zal betreffen de regelingen omtrent salaris en verlof. Maar vooral ook het bewaken i.c. uitvoeren van regelingen rond de ziekte van de werknemer en in voorkomende gevallen re-integratie. Daarnaast zal hij/zij noodzakelijke opleidingen van de voorganger bewaken, stimuleren en aanmoedigen onder ander in het kader van de Permanente Educatie. Voorts zal hij/zij moeten zorgen voor een goede onderlinge communicatie met raad en gemeente en voor het houden van functioneringsgesprekken.

De werkgroep heeft overwogen dat niet iedere gemeente voldoende kennis heeft om tot een goede personeelszorg te komen. Het lijkt de Werkgroep het meest wenselijk dat de Unie daarin een centrale rol zal gaan vervullen in die zin:

dat er op het Uniebureau voldoende kennis is .c. wordt vergaard om gemeenten ten dienste te kunnen zijn, indien noodzakelijk tegen een vergoeding;

dat er cursussen op personeelsgebied kunnen worden gegeven of dat via de Unie kan worden aangesloten bij een bestaand kerkgenootschap, waar tegen een vergoeding diensten van kunnen worden betrokken.

8. Financiële consequenties voor de gemeente en voorganger

Contact is opgenomen met KKA (kerkelijk administratief bureau) te Amersfoort om informatie te krijgen over de kosten voor gemeenten als voorgangers geheel als werknemer in dienst komen bij de betreffende gemeenten Het Regiokantoor KKA te Barneveld. Hij verzorgt meerdere salarisadministraties voor verschillende kerken in Nederland, waaronder de PKN-, de Doopsgezinde- , Remonstrantse- en een 50-tal Baptistengemeenten.

Bij de PKN-gemeenten is ca. 50% van de voorgangers werkzaam als bijzondere beloner en 50% heeft een opting-in constructie (het zogenaamde pseudo-werknemerschap). Bij de opting-in constructie is de gemeente verantwoordelijk voor de inhouding van de loonbelasting en de premies volksverzekeringen; De salariëring van de PKN predikanten volgen de ontwikkelingen van het salaris van de rijksambtenaren (in de periode 2012 t/m 2015 zijn deze salarissen niet gewijzigd, omdat er geen akkoord kon worden bereikt over de cao van de rijksambtenaren).

Bij de Doopsgezinde gemeenten zijn alle voorgangers aangesteld op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Bij de Remonstrantse gemeenten is de salariëring centraal geregeld/vastgesteld. De voorgangers zijn over het algemeen aangesteld via een opting-in constructie of als

ZZP-er. Een arbeidsovereenkomst komt ook voor, maar dan voor werkzaamheden die los staan van het voorgangerschap.

Bij de 50 Baptistengemeenten die de salarisadministratie van de voorgangers hebben uitbesteed aan het KKA, is de verhouding van het aantal bijzondere beloners /opting-inners circa fifty-fifty. Slechts 2 Baptistengemeenten hebben een voorganger in loondienst, waarbij deze voorgangers daar zelf om hebben gevraagd.

Om over te stappen naar het in dienst nemen van een voorganger op arbeidsovereenkomst/ loondienst, zullen de loonkosten met een factor 1,20 – 1,25 stijgen. Dat wordt vooral veroorzaakt door de sociale lasten die dan betaald moeten gaan worden, maar er zullen ook aanmerkelijke kosten weg vallen, zoals de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en tegemoetkoming premie ZKV. Reservering voor toekomstige kosten in het kader van een vaststellingsregeling bij vertrek is van belang. Netto zal het gaan om een lagere stijging rond de factor 1,05 – 1,08 waarbij rekening is gehouden dat gemeenten gelden reserveren voor transitie van zowel zelfstandig in dienst zijnde voorgangers als werknemers.

Gelet op de geraamde kostenverhoging voor de gemeenten bij het in dienst nemen van een voorganger op arbeidsovereenkomst, lijkt het dat, gemiddeld genomen, dit financieel aantrekkelijker is voor de voorgangers.

Met betrekking tot de medewerkers van het Uniebureau wordt de CAO- Welzijn volledig gevolgd, met uitzondering van het eindejaar uitkering.

De kosten die het KKA berekent voor de salarisadministratie bedragen € 185,- per persoon per jaar en € 100,- als de voorganger zelf zijn verplichtingen regelt.

9. Overleg met de overheid.

Het is geen automatisme is dat, wanneer een kerkelijke gemeente een voorganger als werknemer aanstelt en daarvoor de premies afdraagt, er een automatisch recht ontstaat in op uitkeringen. Overleg met de Belastingdienst is dus zeer aan te bevelen. De werkgroep heeft overwogen dat er thans gemeenten zijn die een voorganger als werknemer in dienst hebben. Een enkele gemeente daarvan heeft overleg gehad met de Belastingdienst. Als dit rapport door de AV wordt aanvaard, zal het zo zijn dat niet iedere gemeente daarna direct overgaat op werknemerschap, dit in verband met bestaande situaties. Tevens zijn er door de spreiding van de gemeenten over het land, meerdere inspecties der Belastingen betrokken.

Het is dan ook zeer wenselijk dat vanuit de Unie centraal gaat worden overleg met de Centrale Belastingdienst en landelijke afspraken worden gemaakt over het werknemerschap van voorgangers van bij de Unie aangesloten gemeenten.

Contacten tussen Unieraad en Belastingdienst zijn al gelegd

10. Aanbevelingen.

De werkgroep heeft alles overziend de volgende aanbevelingen aan het bestuur, dat op haar beurt en onder haar verantwoordelijkheid een concreet voorstel in de AV kan inbrengen.

- a. In onze cultuur en tijd past een heldere arbeidsovereenkomst tussen voorganger (werknemer) en gemeente (werkgever) waarin alle financiële en rechtspositionele aspecten zijn vastgelegd. Vooral leidt dit tot een bescherming (vangnet) van de voorganger;
- b. Een voorganger moet vrijheid hebben om de gemeente te geestelijk te onderrichten.
- c. Gemeenten hebben er baat bij als juridisch-financiële zaken juist en vanuit goede zorg zijn geregeld.
- d. De kosten van een werknemersrelatie zorgen voor een grotere uitgave in de gemeentebegroting. Dit moet afgewogen worden tegen incidentele kosten bij knellende situaties en tegen helderheid en zorg die alle werknemers verlangen.
- e. Aanpassing van de salarisrichtlijnen zullen noodzakelijk zijn in verband met verschuiving van de lasten van de gemeente naar de voorganger v.v. Aan te bevelen is door de Unie de mogelijkheid te laten onderzoeken aan te sluiten bij een kerkelijke rechtspositie, waarmee het mogelijk wordt uniebreed afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, die doorwerken in een individuele arbeidsovereenkomst.
- f. Een faciliterende rol van de Unie bij ondersteuning of onderzoek van de mogelijkheid te laten ondersteunen van gemeenten in het kader van HR-aspecten
- g. Een centrale rol van de Unie met betrekking tot overleg met de Overheid (Belastingdienst)
- h. een faciliterende rol van de Unie in het beschikbaar stellen voor gemeenten van een model overeenkomst met de voorganger als werknemer en een model overeenkomst met de voorganger als bijzonder beloner.

Ede, februari 2017.

Bijlage: voorbeeldberekening