

## **BIJLAGE 48 K.O.**

### **Rechtspositieregeling van niet-ambtelijke medewerkers van deputaatschappen als bedoeld in artikel 84 K.O. (kleine letters). Deze regeling kan tevens dienen als richtlijn voor medewerkers in dienst van een plaatselijke Christelijke Gereformeerde Kerk**

(noot: Waar in de regeling de mannelijke persoonsvorm wordt gebruikt, dient in voorkomende gevallen de vrouwelijke persoonsvorm te worden gelezen.)

#### **Algemene bepalingen**

##### *Artikel 1*

1. Deze algemene bepalingen zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen (de hierna aangeduide) werkgever en werknemer. Deze vormen geen reglement als bedoeld in artikel 7: 613 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Voor de volgende uitvoeringsregelingen worden de binnen de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) geldende regelingen gevolgd: salarisschalen, salarissen, vakantie- en leeftijdsdagen en vergoedingen.

#### **Bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst**

##### *Artikel 2*

Werkgever: (1) de Christelijke Gereformeerde Kerken in Nederland, ten deze vertegenwoordigd door haar deputaten landelijk kerkelijk bureau (LKB), dan wel (2) de raad van de Christelijke Gereformeerde Kerk te .....

##### *Artikel 3*

1. Werknemer: (1) het belijdend lid van de Christelijke Gereformeerde Kerken in Nederland aan wie, als kerkelijk werker in de zin van artikel 3 sub 8 van de kerkorde, door werkgever een schriftelijke bijzondere opdracht is verstrekt, dan wel (2) de in Nederland woonachtige medewerker voor het verrichten van niet-ambtelijk kerkelijk werk met wie een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan en die zijn functie zal vervullen onder leiding van de directeur van het LKB, resp. deputaten op wier terrein hij werkt.
2. Voor werving en selectie van een werknemer (2) wordt zorggedragen door deputaten onder leiding van wie de werknemer zijn functie zal gaan vervullen. Indien dat niet deputaten LKB zijn, zullen zij daarvoor met deputaten LKB in contact treden en een bindende voordracht doen voor de benoeming.
3. De arbeidsovereenkomst met een werknemer (2) wordt ondertekend door werkgever (1) en werknemer en eveneens door deputaten onder leiding van wie de werknemer zijn functie zal gaan vervullen. Deputaten worden vertegenwoordigd door voorzitter en secretaris.

##### *Artikel 4*

Salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutosalaris per maand, exclusief vakantietoeslag, eventuele toelagen en kostenvergoedingen.

De inschaling van werknemer (2) geschiedt bij aanstelling en bij wijziging hierin tijdens het dienstverband door deputaten onder leiding van wie hij zijn functie vervult na overleg met deputaten LKB en wordt schriftelijk te hunner kennis gebracht.

##### *Artikel 5*

Werkgebied (indien aangewezen):

het door de Christelijke Gereformeerde Kerk te ..... dan wel door deputaten onder leiding van wie werknemer (2) zijn functie zal gaan vervullen daarvoor aangewezen gebied.

#### *Artikel 6*

Uitvoeringsregelingen, waarnaar wordt verwezen, vormen een geheel met de 'algemene bepalingen'.

#### *Artikel 7*

1. De arbeidsovereenkomst wordt uitsluitend schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
2. Elke binnen deze rechtspositieregeling vallende wijziging in de arbeidsovereenkomst of in salaris van werknemer (2) geschiedt door deputaten onder leiding van wie hij zijn functie vervult, na overleg met deputaten LKB en wordt schriftelijk ter kennis gebracht van deputaten LKB.

#### *Artikel 8*

In de arbeidsovereenkomst zal worden vermeld:

- a. de naam en de vestigingsplaats van werkgever (2) dan wel de naam van deputaten LKB en indien van toepassing de naam van het deputaatschap onder leiding van wie hij zijn functie vervult alsmede de naam van degenen, die bevoegd zijn deze instanties te vertegenwoordigen;
- b. de naam, voornamen, geboorteplaats en -datum van de werknemer, alsmede de functie waarin hij is aangesteld;
- c. het adres van waaruit en het werkgebied (indien aangewezen) waarbinnen de werkzaamheden worden verricht;
- d. voor werknemer (2) de bepaling, dat deze zich bereid verklaart om tijdelijk arbeid te verrichten voor een ander deputaatschap;
- e. de verplichting tot verhuizing of de ontheffing daarvan;
- f. de datum van het aangaan van de arbeidsovereenkomst en de datum van de aanvang van de werkzaamheden;
- g. de duur van de overeenkomst, aangegaan voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd, al dan niet met een proeftijd;
- h. de arbeidsduur;
- i. het aanvangssalaris en de salarisschaal onder aanduiding van de uitvoeringsregeling van de PKN;
- j. de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging;
- k. het aantal vakantiedagen en vergrijzingsdagen per jaar, conform uitvoeringsregeling van de PKN
- l. eventuele bepalingen, regelingen, afspraken en verplichtingen die van toepassing zijn;
- m. de wederzijds in acht te nemen beëindigingstermijn;
- n. de verklaring van werkgever en werknemer met de inhoud bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan;
- o. de verklaring van de werknemer een exemplaar van de 'Algemene Bepalingen' en de daarbij behorende Uitvoeringsregelingen te hebben ontvangen.

### **Verplichtingen van de werknemer**

#### *Artikel 9*

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook onbeperkt na beëindiging van het dienstverband.

2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer noch ook tegenover hen wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover dezen zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe dienen te verplichten.
3. De werknemer is verplicht alle in zijn functie ontvangen gelden en giften van welke aard ook zorgvuldig te beheren, te administreren en hiervan rekening en verantwoording af te leggen bij zijn werkgever.
4. Maandelijks zal de werknemer ten behoeve van de werkgever een schriftelijk verslag maken van de verrichte werkzaamheden, tenzij hij hiervan nadrukkelijk is vrijgesteld.

#### *Artikel 10*

De medewerker is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen nevenwerkzaamheden te gaan verrichten en van uitbreiding van bestaande werkzaamheden. Indien deze werkzaamheden of de uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever de medewerker binnen twee maanden na verzending van bedoelde kennisgeving schriftelijk onder opgave van redenen mede te delen dat het verrichten van deze werkzaamheden, of uitbreiding daarvan niet is geoorloofd.

Voordat de werkgever een beslissing neemt tot het niet toestaan van het verrichten van nevenwerkzaamheden of tot het uitbreiden daarvan, is hij verplicht de medewerker te horen. Indien door de werkgever niet binnen twee weken na het horen antwoord wordt gegeven op bedoelde kennisgeving, wordt de goedkeuring geacht te zijn verleend.

Een verleende toestemming kan te allen tijde door de werkgever worden ingetrokken, wanneer naar zijn oordeel en gehoord de medewerker, het belang van de werkzaamheden zulks vereist.

#### *Artikel 11*

Indien de werknemer verhinderd is, wegens arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet of wegens een andere oorzaak zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze. Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn dient hij de werkgever daarvan in kennis te stellen.

#### *Artikel 12*

1. De werknemer is verplicht te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling of in het werkgebied indien zo'n werkgebied is aangewezen. Aan de werknemer kan, al dan niet op eigen verzoek, schriftelijk ontheffing worden verleend van de genoemde verplichting. Een verleende ontheffing kan - na overleg met de werknemer en met inachtneming van een redelijke termijn - worden ingetrokken, wanneer blijkt, dat het belang van het werk en een goede uitoefening van de functie zulks vereisen.
2. De werknemer (2) is gehouden op basis van daartoe dienend onderling bureauoverleg, dan wel op aanwijzing door of namens deputaten onder leiding van wie hij zijn functie vervult, tijdelijk arbeid te verrichten ten behoeve en onder leiding van een ander deputaatschap, indien dit mogelijk is en daaraan aldaar behoefte bestaat.

### *Artikel 13*

De werknemer is verplicht die studies te volgen, die voor het vervullen van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig na overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen.

De hieraan verbonden kosten komen volledig voor rekening van de werkgever. Indien de medewerker op eigen initiatief vertrekt, geldt de volgende regeling van terugbetalen:

Beëindiging van het dienstverband:

- binnen 1 jaar 100 %
- binnen 2 jaar maar na 1 jaar 66,66 %
- binnen 3 jaar maar na 2 jaar 33,33 %
- na 3 jaar geen terugvordering meer.

De verrekening zal met het salaris plaatsvinden.

Voor het voor bedoelde studies volgen van lessen en het afleggen van examens tijdens de werktijd wordt verlof verleend met behoud van salaris. Het buiten werktijd volgen van de lessen en het afleggen van examens kan niet worden aangemerkt als te compenseren overwerk.

## **Verplichtingen van de werkgever**

### *Artikel 14*

1. De werkgever is verplicht om de werknemer in staat te (doen) stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te (doen) geven met inachtneming van de eisen van de functie en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer in zijn kwaliteit van werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook onbeperkt na beëindiging van het dienstverband.
3. Het onder lid 2 gestelde geldt eveneens voor deputaten onder leiding van wie de werknemer zijn functie vervult.

### *Artikel 15*

1. De aanspraken op pensioen zijn gelijk aan die welke kunnen worden ontleend aan het van toepassing zijnde pensioenreglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM) te Zeist.
2. De pensioenpremie bestaat uit twee delen: het ouderdomspensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen. De PGGM stelt de premie vast. Op basis van deze premie berekent de PKN de premie die door de werkgever betaald wordt. Deze aanwijzing wordt gevolgd.

## **Salariëring**

### *Artikel 16*

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de richtlijnen van de PKN.
2. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer terstond gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld.
3. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris te kunnen beschikken.
4. Geen salaris noch enige vergoeding is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer binnen een redelijke termijn schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.

5. De werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, geniet, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, tot maximaal twee jaar gemiddeld 85% van zijn laatstgenoten salaris.
6. Een werknemer die aanspraak heeft op een uitkering op grond van lid 5 van dit artikel, is verplicht om alle uitkeringen waarop hij in verband met zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak heeft krachtens enigerlei wettelijke regeling of een door of namens een werkgever afgesloten verzekering, over te dragen op de werkgever.

#### *Artikel 17*

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van de maand waarvoor hij salaris heeft genoten.
2. De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft genoten; de uitbetaling vindt achteraf plaats over de periode juni tot en met mei.
3. Bij een 12,5-jarig dienstverband ontvangt de werknemer een jubileumgratificatie ter grootte van een half maandsalaris bruto; deze uitkering is niet belastingvrij. Bij een 25-jarig, resp. 40-jarig dienstverband ontvangt de werknemer een gratificatie ter grootte van een maandsalaris netto.
4. Werknemers werkzaam in deeltijd ontvangen de in het vorige lid genoemde gratificatie naar rato van het op de dag van het jubileum geldende deeltijdpercentage.

### **Arbeidsduur**

#### *Artikel 18*

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week; de vaststelling van de feitelijke duur van de wekelijkse arbeidstijd en het toekennen en opnemen van compensatie-uren vindt plaats in overleg met de werkgever.
2. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan de werknemer werkzaamheden worden opgedragen die meer tijd vergen dan de overeengekomen arbeidsduur dan wordt nimmer in geld een compenserende beloning toegekend. De meer gewerkte tijd kan uitsluitend met vrije tijd worden vereffend.

### **Buitengewoon verlof**

#### *Artikel 19*

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna volgende gevallen:
  - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voorzover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - b. bij zijn verhuizing: 2 dagen per kalenderjaar;
  - c. bij zijn ondertrouw: 1 dag;
  - d. bij zijn huwelijk: 4 dagen;
  - e. tot het bijwonen van een huwelijk van kinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag;
  - f. bij ernstige ziekte van echtgenoot, echtgenote, ouders, kinderen: voor een duur ter beoordeling door de werkgever;
  - g. bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
    - 4 dagen bij het overlijden van de onder f bedoelde personen;
    - 2 dagen bij het overlijden van broers, zusters, zwagers of schoonzusters;
  - h. Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis en/of nalatenschap dan worden ten hoogste 4 dagen verleend.

- i. bij bevalling van zijn echtgenote: 2 dagen;
  - j. bij het 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 dag;
  - k. bij het 25- of 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn (schoon)ouders: 1 dag.
2. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee te delen.

## **Einde van de arbeidsovereenkomst**

### *Artikel 20*

1. Het dienstverband eindigt:
  - a. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
  - b. door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
  - c. door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste twee resp. drie maanden voor werknemers ingedeeld in een van de salarisgroepen 1 tot en met 8 resp. 9 en hoger, tenzij op grond van artikel 7: 672 van het Burgerlijk Wetboek een andere opzegtermijn in acht genomen moet worden;
  - d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7: 652/676 van het Burgerlijk Wetboek;
  - e. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek;
  - f. met de eerste dag van de maand waarin de werknemer pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
  - g. door overlijden van de werknemer;
  - h. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7: 685 of 7: 686 van het Burgerlijk Wetboek vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie.
2. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden; de opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die van de opzegging.

## **Wijziging rechtspositieregeling**

### *Artikel 21*

Deputaten landelijk kerkelijk bureau zijn gemachtigd om wijzigingen aan te brengen in de bedragen, percentages en aantallen voorkomend in de 'algemene bepalingen' en de daarbij behorende uitvoeringsregelingen indien deze wijzigingen vallen binnen het kader van de voor de vaststelling geldende algemene criteria respectievelijk voorstellen te doen aan de generale synode omtrent aanpassingen waartoe zij niet gemachtigd zijn.

