

RECHTSPOSITIEREGLEMENT
VOOR PASTORAAL WERKERS
IN HET BISDOM VAN
BREDA

11 juni 2024

Voorbericht bij de uitgave d.d. 1 juni 2024

Met deze editie van het Rechtspositiereglement is het RPW geactualiseerd.

Ten opzichte van de vorige uitgave d.d. juli 2016 bevat deze editie geen nieuw beleid, maar artikelen die onduidelijk waren zijn verhelderd en verouderde bepalingen zijn aangepast of geschrapt. De aanpassingen betreffen vooral actualisering, en dan met name het in lijn te brengen van het RPW met de huidige stand van de geldende wet- en regelgeving, waaronder de Wet Werk en Zekerheid ('WWZ'), de Wet Arbeidsmarkt in Balans ('WAB'), de Werkkostenregeling en de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bovendien was de vakantieregeling in strijd met de Wet Gelijke Behandeling Leeftijd bij de arbeid ("WGBL") en deze regeling is zodanig aangepast dat de leeftijdsdiscriminatie is weggenomen. Oudere werknemers die op grond van de nieuwe vakantieregeling erop achteruit zouden gaan, worden gecompenseerd via een werktijdverkorting genoemd in art. 18 lid 7,8 en 9.

Daarnaast zijn wijzigingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid verwerkt in respectievelijk artikel 18 lid 10 (uitbreiding termijn compensatie meeruren in tijd) en in artikel 22b(Onbetaald verlof ten behoeve van studie).

Een artikelsgewijze opsomming van de geactualiseerde bepalingen is opgenomen op pagina 24 t/m 26 van deze uitgave.

's-Hertogenbosch, juni 2024

Voorbericht bij de uitgave d.d. 1 juli 2016

Met deze editie van het Rechtspositiereglement is het RPW geactualiseerd. Ten opzichte van de vorige uitgave d.d. 1 januari 2015 bevat deze editie geen nieuw beleid. Bepalingen zijn aangepast om deze meer in lijn te brengen met de bestaande wetgeving en daarnaast zijn bepalingen die onduidelijk waren verhelderd. Een artikelsgewijze opsomming van de geactualiseerde bepalingen is opgenomen op pagina 26 van deze uitgave.

's-Hertogenbosch, juni 2016

INHOUD

RECHTSPOSITIEREGLEMENT voor pastoraal werkers in het bisdom van Breda	blz. 4
---	--------

Bijlagen

1A. MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST van een pastoraal werker in het bisdom	blz. 27
1B MODEL – AANVULLENDE OVEREENKOMST bij wijziging van standplaats	blz. 29
1C MODEL – REGISTRATIE EN COMPENSATIE van MEERUREN	blz. 30
1D MODEL – REGISTRATIE VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF	blz. 31
2. MODELGOEDKEURING door de bisschop van de arbeidsovereenkomst van een pastoraal werker in het bisdom van 's-Hertogenbosch	blz. 32
3. REGLEMENT van het Bisschoppelijk SCHEIDSGERECHT voor rechtspositionele aangelegenheden	blz. 33
4. REGLEMENT voor de Interdiocesane Commissie voor Overleg over Rechtspositionele Aangelegenheden (ICORA)	blz. 38
5. PROTOCOL voor het adviserend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR	blz. 41
6. VERGADERREGLEMENT voor het besluitnemend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR	blz. 43
7. REGLEMENT voor de Landelijke Commissie Rechtspositie in het overleg met de Interdiocesane Commissie Overleg Rechtspositionele Aangelegenheden	blz. 45
8. REGLEMENT voor de behandeling van geschillen ICORA-LKR	blz. 49

ANNEXEN

1. Diocesane Bureaus voor Geschillen	blz. 50
2. Toelichting bij het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers (art.43)	blz. 51
3. Toelichting bij het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers (artt.8, 32a)	blz. 52
4. Toelichting bij het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers (art.9a en Handreiking functioneringsgesprekken)	blz. 54

RECHTSPOSITIEREGLEMENT

voor pastoraal werkers in het bisdom van BREDA

I ALGEMENE BEPALINGEN

Begripsbepalingen

Artikel 1

- a. Kerkelijke instelling: een publieke kerkelijke rechtspersoon in de zin van het Reglement van het R.-K. Kerkgenootschap, waaronder verstaan wordt een bisdom, een parochie, een dekenaat of andere publieke kerkelijke rechtspersoon, die als zelfstandig onderdeel van het R.-K. Kerkgenootschap is opgericht of erkend.
- b. Werkgever: de kerkelijke instelling, waarmee de pastoraal werker een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- c. Pastoraal werker is iedere man of vrouw,
 1. die een kerkelijk erkende pastoraal-theologische opleiding heeft voltooid op academisch niveau of HBO-niveau of op een andere wijze over de vereiste opleiding beschikt van gelijkwaardig niveau ter beoordeling van de bisschop en zonodig een toeleidingstraject heeft doorlopen tot een pastorale functie in het betreffende bisdom;
 2. aan wie de diocesane bisschop de kerkelijke zending als pastoraal werker heeft toevertrouwd om deel te nemen aan de uitvoering van de pastorale opdracht van de kerk in een pastorale functie;
 3. die op basis daarvan een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een kerkelijke instelling (cfr. Canon 116 CIC).

De pastoraal werker in dienst van een instelling, die niet een kerkelijke instelling is, valt onder de rechtspositie voor het personeel van de betreffende instelling.
- d. Bisschop: Degene, die als zodanig volgens het kerkelijk recht belast is met de zorg voor het pastoraat en aan wie een pastoraal werker krachtens de erkenning als pastoraal werker en de aanstelling in het bisdom verantwoording verschuldigd is.
- e. Standplaats: het adres binnen het werkverband van waaruit de pastoraal werker zijn functie verricht.
- f. Feest- en gedenkdagen: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever aangewezen.
- g. Diocesane Regelingen: de regelingen voor honorering en salariëring en andere aangelegenheden, die door de bisschop jaarlijks worden vastgesteld.
- h. Salaris: Het tussen de werkgever en de pastoraal werker overeengekomen bruto maandbedrag dat hoort bij een periodieknummer in de voor de pastoraal werker geldende salarisschaal.
- i. Dag: Een tijdsduur bestaande uit 24 doorlopende uren, beginnende om middernacht(00:00 uur)

Toepasselijkheid van het Rechtspositiereglement

Artikel 2

1. De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen elke werkgever en iedere pastoraal werker.
2. De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met de Nederlandse en de kerkelijke wetten of met de regelingen, die uit deze wetten voortvloeien.
3. De bij dit rechtspositiereglement gevoegde bijlagen of regelingen, waarnaar in de volgende artikelen wordt verwezen, worden geacht met dit rechtspositiereglement één geheel uit te maken.
4. Voorzover in dit reglement de woorden hij, hem en andere mannelijke woordvormen worden gebruikt en daarmee personen worden aangeduid, wordt daaronder tevens begrepen de vrouwelijke pastoraal werker.

Bijzonder karakter van de arbeidsovereenkomst

Artikel 3

1. De werkgever is gehouden de eigen verantwoordelijkheid van de pastoraal werker als zodanig en diens verhouding tot de bisschop te erkennen en te respecteren, alsmede het feit dat zijn functioneren en de bedoelde verhouding bepaald wordt door het algemeen kerkelijk recht en door andere, door de bisschop krachtens zijn kerkrechtelijke bevoegdheid vastgestelde voorschriften ten aanzien van de functie van pastoraal werker.
2. De werkgever stelt de pastoraal werker in de gelegenheid te functioneren volgens het gestelde in lid 1.
3. De pastoraal werker zal de voor zijn beroepsuitoefening en zijn leven algemeen aanvaarde waarden en normen en de voor zijn functie vastgestelde richtlijnen in acht nemen, welke zijn neergelegd in het algemeen kerkelijk recht en in andere, door de bisschop krachtens zijn kerkrechtelijke bevoegdheid vastgestelde voorschriften ten aanzien van de functie van pastoraal werker.

Wederzijdse verplichtingen

Artikel 4

1. De werkgever en de pastoraal werker zijn verplicht tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, waarop dit rechtspositiereglement van toepassing is, de artikelen van dit reglement en de daarbij behorende bijlagen   en regelingen na te leven.
2. De pastoraal werker is verplicht de hem overeenkomstig zijn functie opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te houden aan de instructie, die de werkgever met inachtneming van artikel 3, lid 1 en 2 kan geven.

Bijzondere bepalingen

Artikel 5

1. De pastoraal werker behoeft de voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de werkgever en van de bisschop voor aanvaarding van een nevenfunctie. De werkgever en bisschop besluiten binnen 4 weken op een schriftelijk verzoek tot toestemming om een nevenfunctie te aanvaarden. De werkgever toetst of de nevenfunctie praktisch verenigbaar is met het pastorale werk en of de nevenfunctie geen nadelige gevolgen met zich brengt voor de werkgever. De bisschop toetst of de nevenfunctie inhoudelijk in overeenstemming is met de kerkelijke zending van de pastoraal werker. Toestemming wordt niet geweigerd op onredelijke gronden, alsook dient er een objectieve rechtvaardiging aanwezig te zijn om de nevenactiviteit te verbieden.
2. De werknemer is verplicht om tijdens arbeidsongeschiktheid de redelijke voorschriften van of namens de werkgever op te volgen.
3. De pastoraal werker is, zowel tijdens zijn arbeidsovereenkomst als daarna, verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan hij uit hoofde van zijn functie bij de werkgever, of uit zijn pastorale werkzaamheden voortvloeiend, kennis heeft genomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent, of redelijkerwijs behoort te kennen. De pastoraal werker neemt hierbij de regelgeving van de Gedragscode Pastoraat in acht.
4. De pastoraal werker zal, behoudens toestemming van de werkgever, geen erfenis of legaat, schenking of beloning aanvaarden van een persoon, met wie hij door zijn functie in aanraking komt.

II DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Procedure tot aanstelling

Artikel 6

Indien de bisschop voor zijn bisdom een procedure tot aanstelling heeft vastgesteld, zijn de werkgever en de pastoraal werker verplicht deze in acht te nemen.

Verklaring omtrent het gedrag

Artikel 7

Voordat een pastoraal werker kan worden aangesteld, dient hij een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens te overleggen.

Aangaan van de arbeidsovereenkomst

Artikel 8

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.¹
2. De arbeidsovereenkomst kan uitsluitend voor bepaalde tijd worden aangegaan
 - a. voor werkzaamheden ten behoeve van een project: voor de duur van het project;
 - b. voor werkzaamheden die strekken ter tijdelijke vervanging: voor de duur van die vervanging;
 - c. als dit wenselijk wordt geacht ter beoordeling van de geschiktheid van de pastoraal werker: voor de duur van één jaar. In het uitzonderlijke geval dat de geschiktheid van de pastoraal werker na één jaar functioneren nog niet kan worden vastgesteld, kan nogmaals een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar worden gegeven.
 - d. vanwege financieel-economische omstandigheden van de parochie, ter beoordeling van het bisdom: voor de duur van ten hoogste vijf jaar.
3. In het geval bedoeld in lid 2 sub c wordt de arbeidsovereenkomst wanneer de geschiktheid van de pastoraal werker is vastgesteld, en de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst voort te zetten, na het verstrijken van de bepaalde tijd voor onbepaalde tijd voortgezet.

Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Artikel 9

1. De ingevolge de artikelen 6 t/m 8 voorbereide en gesloten arbeidsovereenkomst, alsmede de hierin aangebrachte aanvullingen op dit rechtspositiereglement, worden wederzijds schriftelijk bevestigd.
2. De werkgever is verplicht aan de pastoraal werker een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de pastoraal werker of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de pastoraal werker gaat deelnemen aan een pensioenregeling;

¹ Een toelichting op artikel 8 en op de wettelijke bepalingen die specifiek betrekking hebben op het aangaan van een arbeidsovereenkomst, zoals bepalingen met betrekking tot de proeftijd en de ketenbepaling, is opgenomen in annex 3 van dit Rechtspositiereglement

- k. indien de pastoraal werker voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de pastoraal werker recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijkheid van het Rechtspositiereglement voor de pastoraal werkers;
 - m. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
 - n. de datum, waarop de goedkeuring van de arbeidsovereenkomst door de bisschop is verleend;
 - o. de functie en een korte omschrijving van taken van de pastoraal werker, dan wel vermelding van de functiebeschrijving, welke op de pastoraal werker van toepassing is;
 - p. eventuele bijzondere bepalingen, welke op de pastoraal werker van toepassing zijn;
 - q. de bepaling dat een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens is overgelegd;
 - r. de bepaling, dat de bisschoppelijke goedkeuring van de arbeidsovereenkomst, dit rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen of regelingen deel van de arbeidsovereenkomst uitmaken en de verklaring, dat partijen bekend zijn met de inhoud van genoemde stukken en daarmee akkoord gaan.
3. De pastoraal werker wordt in de gelegenheid gesteld – voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst – de schriftelijke arbeidsovereenkomst in te zien, alvorens deze te ondertekenen. De pastoraal werker ontvangt uiterlijk één week na het aangaan van de arbeidsovereenkomst, doch vóór de datum van indiensttreding:
- a. een door de werkgever en de pastoraal werker ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2;
 - b. een exemplaar van dit rechtspositiereglement met de daarbij behorende bijlagen of regelingen;
 - c. een exemplaar van het reglement van de Stichting Pensioenfonds van de Nederlandse Bisdommen.
 - d. een exemplaar van de gedragscode pastoraat.
4. De pastoraal werker wordt steeds tijdig schriftelijk op de hoogte gesteld van wijzigingen in de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde regelingen, als bedoeld in lid 3.

Functioneringsgesprekken

Artikel 9a

1. Tenminste één keer per jaar wordt met de pastoraal werker een functioneringsgesprek gehouden.
2. Indien de bisschop voor zijn bisdom een procedure voor functioneringsgesprekken heeft vastgesteld, nemen de werkgever en de pastoraal werker deze procedure in acht ².

Verandering van standplaats

Artikel 9b

De bisschop kan, indien hij dat gewenst en/of nodig oordeelt, de pastoraal werker inzetten op een andere standplaats binnen de kerkelijke instelling binnen één uur enkele reistijd openbaar vervoer te rekenen vanaf het woonadres van de pastoraal werker. De pastoraal werker kan ook uit eigen beweging de bisschop verzoeken hem op een andere standplaats binnen de kerkelijke instelling in te zetten. Als dit resulteert in een kerkelijke zending van de bisschop worden de nieuwe standplaats en de opgedragen taken in een aanvullende overeenkomst op de bestaande arbeidsovereenkomst vastgelegd overeenkomstig het model van Bijlage 1B van dit Rechtspositiereglement.

Pensioen

². Een toelichting op artikel 9a en een handreiking voor het voeren van functioneringsgesprekken is opgenomen in annex 4 van dit Rechtspositiereglement

Artikel 10

1. Op pastoraal werkers is van toepassing de pensioenregeling van de kerkelijke instelling Pensioenfonds van de Nederlandse Bisdommen. Voor pastoraal werkers, die lid zijn van een instituut van gewijd leven of van een sociëteit van apostolisch leven is deelneming aan dit Pensioenfonds afhankelijk van een daartoe strekkend besluit van de bevoegde overste.
2. De rechten en plichten voortvloeiende uit de pensioenregeling zijn vastgelegd in het desbetreffende pensioenreglement, waarvan de pastoraal werker een exemplaar ontvangt.

Einde van de Arbeidsovereenkomst

Artikel 11

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijdse instemming op de door de werkgever en werknemer overeengekomen datum;
 - b. van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 - c. door opzegging door de werkgever of de pastoraal werker;
 - d. van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de pastoraal werker;
 - e. door het overlijden van de pastoraal werker;
 - f. bij opzegging door de werkgever of door de pastoraal werker tijdens de proeftijd; en
 - g. door opzegging door de werkgever of de pastoraal werker wegens dringende redenen;
 - h. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter.
2. De bisschop kan de goedkeuring voor de arbeidsovereenkomst met de pastoraal werker schriftelijk en gemotiveerd intrekken, waarbij het volgende van toepassing is:
 - a. de bisschop kan een besluit tot intrekking nemen, indien naar zijn oordeel:
 - de pastorale verzorging door de pastoraal werker in strijd is met de leer en discipline van de Kerk, zoals bedoeld in artikel 3, lid 3;
 - de pastoraal werker niet of onvoldoende pastoraal functioneert;
 - de pastoraal werker de voor zijn beroepsuitoefening en zijn leven algemeen aanvaarde waarden en normen en de voor zijn functie vastgelegde richtlijnen, bedoeld in artikel 3, lid 3, niet in acht neemt.
 - b. behoudens in geval van dringende reden, zoals hierna bedoeld in sub d nodigt de bisschop, voordat hij zijn besluit neemt, zowel de pastoraal werker als de werkgever schriftelijk uit voor een gesprek, waarbij hij duidelijk aangeeft, dat dat gesprek de eerste stap vormt in de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens artikel 11, lid 1. De pastoraal werker kan zich in het gesprek door een raadsman of vertrouwenspersoon doen bijstaan. Binnen veertien dagen stuurt de bisschop een kort verslag met de zakelijke inhoud van het gesprek aan de pastoraal werker en een afschrift aan de werkgever. De pastoraal werker dient binnen veertien dagen na ontvangst de bisschop schriftelijk zijn reactie daarop mede te delen. Hetzelfde gebeurt na het gesprek met de werkgever waarbij de pastoraal werker een afschrift ontvangt van het kort verslag. Op grond hiervan neemt de bisschop zijn beslissing, tenzij hij in de reactie van de pastoraal werker c.q. van de werkgever redenen vindt voor een laatste gesprek. Besluit hij tot een laatste gesprek dan is hetgeen hiervoor bepaald is ten aanzien van de uitnodiging en ten aanzien van het verslag opnieuw van toepassing. Na dit laatste gesprek neemt de bisschop zijn beslissing.
 - c. de intrekking van de goedkeuring dient schriftelijk met redenen omkleed te geschieden, zowel aan de werkgever als aan de pastoraal werker.
 - d. de termijn van intrekking van de goedkeuring door de bisschop is tenminste twee maanden, tenzij de bisschop wegens een dringende reden, die aan de werkgever en aan de pastoraal werker schriftelijk moet worden medegedeeld, de goedkeuring op kortere termijn intrekt en de arbeidsovereenkomst eindigt.
 - e. tegen een besluit van de bisschop tot intrekking van de goedkeuring kan de pastoraal werker conform het kerkelijk recht hiërarchisch beroep instellen, inclusief de inschakeling van het eventueel bestaande Diocesaan Bureau voor Geschillen. Alvorens zich tot een hogere kerkelijke

beroepsinstantie te kunnen wenden dient de pastoraal werker binnen tien dagen na formele kennisgeving van het besluit een verzoek tot de bisschop te richten om zijn besluit in te trekken of te herzien. Binnen vijftien dagen na het ontvangen van een mededeling van de bisschop kan een beroep worden ingesteld bij een bestuurlijke instantie van de H. Stoel. Indien na dertig dagen geen antwoord van de bisschop is ontvangen, kan het beroep worden ingesteld binnen vijftien dagen daarna. Binnen dertig dagen na de ontvangst van een negatief of als onvoldoende ervaren antwoord van de bestuurlijke instantie is tenslotte administratief beroep mogelijk bij de Apostolische Signatuur. Een conform het kerkelijk recht ingesteld hiërarchisch beroep heeft geen opschortende werking, tenzij de beroepsinstantie dit beveelt.

Beëindiging van de Arbeidsovereenkomst

Artikel 12

1. Onverminderd de wettelijke verplichtingen dienen partijen de volgende bepalingen in acht te nemen:
 - a. In geval van opzegging of ontbinding door de pastoraal werker informeert deze voorafgaand aan de opzegging de bisschop over zijn voornemen;
 - b. In geval van opzegging of ontbinding door de werkgever dient deze voorafgaande goedkeuring van de bisschop te verkrijgen;
 - c. In geval van opzegging door de werkgever dient deze de gronden voor de opzegging desgevraagd aan de pastoraal werker schriftelijk kenbaar te maken.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan door elk van partijen tussentijds worden opgezegd.
3. Opzegging geschiedt met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
4. Voor informatie over de procedurele aspecten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de regels in titel 7.10 van het BW, meer specifiek de artikelen 7:667 tot en met 7:686a BW.

Schorsing

Artikel 13

1. De werkgever kan alleen met goedkeuring van de bisschop de pastoraal werker voor ten hoogste twee weken met behoud van salaris schorsen, wanneer een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW vermoed wordt, en voortzetting van de werkzaamheden door de pastoraal werker naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
2. Tot schorsing op gronden, waarvan de beoordeling toekomt aan de bisschop, zal de werkgever overgaan wanneer de bisschop dit verzoekt, onder vermelding van de reden tot schorsing.
3. Voordat de werkgever overgaat tot schorsing zal de werkgever en/of de bisschop de pastoraal werker horen of doen horen, althans daartoe oproepen. De pastoraal werker heeft het recht zich door een raadsman te laten bijstaan.
4. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de pastoraal werker ter kennis gebracht of bevestigd.
5. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste twee weken met behoud van salaris verlengen. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure door de werkgever op gang is gezet, kan schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag.
6. Ingeval mocht blijken, dat de pastoraal werker kennelijk ten onrechte door de werkgever is geschorst, zal de werkgever en/of de bisschop op verlangen van de pastoraal werker deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Op non-actief stelling

Artikel 14

1. De werkgever kan alleen met goedkeuring van de bisschop de pastoraal werker voor ten hoogste twee maanden op non-actief stellen, indien de voortgang van werkzaamheden – door andere oorzaken dan bedoeld in artikel 13 – ernstig wordt belemmerd.
2. Voordat de werkgever overgaat tot non-actiefstelling zal werkgever en/of de bisschop de pastoraal werker in beginsel horen of doen horen, althans daartoe oproepen. De pastoraal werker heeft het recht zich door een raadsman te laten bijstaan.
3. Het besluit tot op non-actief stelling wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de pastoraal werker medegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregelen vereist.
4. Op non-actief stelling geschiedt met behoud van salaris.
5. De werkgever kan de op non-actief stelling eenmaal met ten hoogste een maand verlengen.
6. De werkgever is gehouden gedurende de periode van op non-actief stelling die voorzieningen te treffen die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden voortgang te doen vinden.
7. De op non-actief stelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

III SALARIËRING

Bepaling van salaris

Artikel 15

1. Het salaris van de pastoraal werker wordt vastgesteld op een bedrag in salarisschaal 10 van de CAO Sociaal werk, behorend bij één van de periodieken 0 tot en met 13.
2. De datum voor het toekennen van de periodieke verhoging is 1 januari of de eerste dag van de kalendermaand waarin de pastoraal werker in dienst is getreden, voor het eerst in het kalenderjaar volgend op het jaar van indiensttreding bij de werkgever.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de in lid 2 genoemde data van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, geldt 1 januari als datum voor de periodieke verhoging.

Uitbetaling van salaris

Artikel 16

1. Het salaris wordt maandelijks uitbetaald onder aftrek van inhoudingen, waartoe de werkgever wettelijk verplicht is of waartoe de pastoraal werker hem gemachtigd heeft.
2. De betaling geschiedt op zodanig tijdstip, dat de pastoraal werker uiterlijk op de laatste dag van de maand over het hem toekomende bedrag kan beschikken.
3. Bij elke vaststelling of wijziging van het uit te betalen salarisbedrag ontvangt de pastoraal werker een schriftelijke en gespecificeerde opgave van de berekening van dat bedrag.
4. De werkgever geeft – op verzoek van de werknemer – medewerking aan de bestaande fiscale regelingen om de contributie voor een belangenorganisatie van werknemers en/of vakbond te verrekenen met het brutoloon van de werknemer.

Eindejaarsuitkering

Artikel 17

1. De pastoraal werker ontvangt een eindejaarsuitkering, die 1,85 % bedraagt van het door de pastoraal werker in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende bruto-salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.
2. De eindejaarsuitkering wordt in december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar eindigt.

IV WERKTIJD

Artikel 18

1. De werktijden worden door de pastoraal werker in overleg met de werkgever geregeld naar de aard en de eisen der te verrichten werkzaamheden.
2. Het aantal werkuren zal bij een volledig dienstverband 38 uren per week ofwel gemiddeld 162 uren per maand bedragen.
3. De pastoraal werker dient per week tenminste 36 uur aaneengesloten vrij te zijn.
4. In de arbeidsovereenkomst wordt nader bepaald welke werkuren als regelmatige werktijden gelden. Richtsnoer is dat twee avonden per werkweek en vier dagdelen op zaterdag en/of zondag per maand als regelmatige werktijd gelden.
5. De aard van de functie kan met zich meebrengen dat op onregelmatige tijden wordt gewerkt.
6. De organisatie van de pastorale bereikbaarheid is uiting van professionaliteit en bij voorkeur op het niveau van een pastoraal team te organiseren. Het realiseren van de pastorale bereikbaarheid dient door de werkgever ondersteund en gefaciliteerd te worden
7. De werkgever is verplicht aan de pastoraal werker, die voltijds werkt en de leeftijd van 50 jaar maar nog niet de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, op verzoek een werktijdverkorting toe te staan van een half uur per week met behoud van salaris. Bij een deeltijd dienstverband wordt de werktijdverkorting naar evenredigheid toegekend.
8. De werkgever is verplicht aan de pastoraal werker, die voltijds werkt en de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, op verzoek een werktijdverkorting toe te staan van een uur per week met behoud van salaris. Bij een deeltijd dienstverband wordt de werktijdverkorting naar evenredigheid toegekend.
9. Als werktijdverkorting is toegekend zoals bedoeld in lid 7 of lid 8 van dit artikel en de pastoraal werker in een week de volledig overeengekomen arbeidsduur werkt zonder gebruikmaking van de toegekende werktijdverkorting, dan vindt compensatie van de niet genoten werktijdverkorting plaats binnen 6 maanden met inachtneming van het bepaalde in lid 10.
10. Compensatie van gewerkte uren die de overeengekomen arbeidsduur te boven gaan vindt plaats binnen 6 maanden, te rekenen vanaf de week waarin deze meeruren zijn gewerkt. Registratie van meeruren vindt plaats binnen 2 weken. Registratie van de meeruren en compensatie daarvan vindt plaats overeenkomstig het model van Bijlage 1C van het Rechtspositiereglement.

V VAKANTIE

Vakantie en opbouw vakantierechten

Artikel 19

“vakantie”: het tijdelijk niet uitoefenen van de werkzaamheden bedoeld voor rust, ontspanning, recreatie. Bij vakantie-uren behoudt de werknemer recht op loon.

1. De pastoraal werker heeft per kalenderjaar recht op 206 uren vakantie met behoud van salaris, uitgaande van een voltijds dienstbetrekking van 38 uren per week. Bij een deeltijd dienstverband wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid verminderd. Het verkregen aantal wordt naar boven op gehele uren afgerond.
Vakantie-uren boven de 152 uren³ zijn bovenwettelijke vakantie-uren.
2. De pastoraal werker die in de loop van een kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, heeft over dat jaar per volle maand dienstverband recht op 1/12 deel van de vakantie-uren van lid 1. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is beëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.

³ Uitgaande van een voltijd dienstverband heeft de pastoraal werker recht op 152 wettelijke vakantie-uren. Bij een deeltijd dienstverband worden de wettelijke vakantie-uren als volgt berekend: viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week

3. De pastoraal werker heeft in het jaar van indiensttreding recht op een aantal vrije uren zonder behoud van salaris. Dit aantal komt overeen met het aantal niet opgenomen vakantie-uren bij de vorige werkgever, voor zover dit blijkt uit een verklaring als bedoeld in artikel 7:641 BW.

Recht op vakantie-uren

Artikel 19a

1. De pastoraal werker heeft aanspraak op de vakantie-uren over de tijd waarover hij recht heeft gehad op loondoorbetaling.
2. In afwijking van lid 1 blijft op grond van de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen recht op de vakantie-uren bestaan, zoals onder meer:
 - tijdens het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - tijdens het wettelijke adoptieverlof;
3. Ingeval van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gaat zolang sprake is van loondoorbetaling de opbouw van wettelijke vakantie-uren door. De opbouw van bovenwettelijke vakantie-uren stopt.

Opnemen van vakantie

Artikel 19b

1. De pastoraal werker heeft aanspraak op ten minste twee weken aaneengesloten vakantie.
2. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de pastoraal werker tijdig de vakantieperiode voor dat jaar vast. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met de wensen van de pastoraal werker voor zover het belang van de kerkelijke instelling dit toelaat.
3. Binnen zes maanden na de laatste dag van een kalenderjaar dient de pastoraal werker de wettelijke vakantie-uren van dat desbetreffende kalenderjaar opgenomen te hebben. Na deze termijn komen deze uren te vervallen, tenzij de pastoraal werker tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen
4. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen bestaan, na overleg met de pastoraal werker, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de pastoraal werker lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
5. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie houdt de pastoraal werker recht op zijn gemiste vakantie-uren, mits hij zijn arbeidsongeschiktheid direct bij de werkgever meldt en zich aan de voorschriften terzake houdt. Daardoor gemiste vakantie-uren mogen niet automatisch aansluitend aan de vakantie worden opgenomen.
6. Ingeval van ziekte kan een pastoraal werker vakantie-uren opnemen die met zijn instemming worden afgeschreven van zijn verlofsaldo. Het aldus opnemen van vakantie-uren tijdens ziekte betekent dat de pastoraal werker gedurende deze vakantie-uren is vrijgesteld van zijn verplichting tot reïntegratie. Ook voor de pastoraal werker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, worden bij toepassing van deze bepaling vakantie-uren voor de gehele arbeidsduur afgeschreven en niet alleen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht. De pastoraal werker die met toepassing van deze bepaling vakantie-uren tijdens ziekte op wil nemen, heeft het recht om tenminste het voor hem geldende aantal wettelijke vakantie-uren op te nemen.
7. Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitkering in geld, behoudens bij het einde van het dienstverband als de pastoraal werker erom verzoekt. Een te weinig genoten vakantie-uur wordt verrekend met een uur salaris. Ingeval van einde dienstverband verstrekt de werkgever aan de pastoraal werker van deze verrekening een schriftelijke verklaring.
8. Indien bij het beëindigen van de dienstbetrekking blijkt, dat het aantal opgenomen vakantie-uren meer is dan waarop aanspraak heeft bestaan, dan zullen deze teveel genoten vakantie-uren op het laatst uit te betalen salaris worden ingehouden.-
9. Het registreren van vakantie-uren en bijzonder verlof vindt plaats overeenkomstig het model van Bijlage 1D van dit rechtspositiereglement.

Vakantiebijslag

Artikel 20

1. Het vakantiebijslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
2. Jaarlijks voor eind mei zal de werkgever aan de pastoraal werker een vakantiebijslag betalen, die op basis van het jaarsalaris 8% of het wettelijk vastgestelde lagere maximum bedraagt.
3. Indien de arbeidsovereenkomst voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantiebijslag worden uitbetaald in verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het vakantiebijslagjaar.
4. Onder jaarsalaris wordt verstaan het totaal van de in het vakantiebijslagjaar verdiende bruto maandsalarissen.

VI VERLOF

Verlofregeling algemeen

Artikel 21

Onverminderd het bepaalde in de wettelijke regelingen van de Wet Arbeid en Zorg en artikel 7: 643 van het Burgerlijk Wetboek heeft de pastoraal werker aanspraak op het volgende:

- a. In aanvulling op art. 3:2 lid 2 WAZO (Adoptie – pleegzorgverlof) kan onbetaald verlof worden verleend op aanvraag van de pastoraal werker voor ten hoogste één maand per kalenderjaar bij een noodzakelijk verblijf van de pastoraal werker in het geboorteland van het adoptiekind in verband met het treffen van een blijvende gezagsvoorziening door de betrokken autoriteiten.
- b. Naast de in artikel 4 lid 2 sub b WAZO genoemde gevallen heeft de pastoraal werker ook recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer de pastoraal werker zijn arbeid niet kan verrichten wegens het overlijden en de lijkbezorging van een van de pleegouders, pleegkinderen, stiefbroers, stiefzussen, pleegzussen of pleegbroers.
- c. In aanvulling op de regeling van het wettelijk ouderschapsverlof handhaven de werkgever en de pastoraal werker tijdens het ouderschapsverlof de voortzetting van de pensioenverzekering en de betaling van de pensioenpremie op basis van de contractuele arbeidsduur.
- d. De pastoraal werker die in een bestuursorgaan, zoals genoemd in artikel 7: 643 Burgerlijk Wetboek, of een commissie uit deze organen zitting heeft, kan verlangen dat de werkgever hem verlof verleent voor het bijwonen van vergaderingen van dat orgaan of die commissie. Ingeval geen overeenstemming wordt bereikt zal de rechter vaststellen in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. Indien de pastoraal werker een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

Bijzonder verlof met behoud van loon

Artikel 22

1. Tenzij ernstige belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt in verband met bijzondere omstandigheden aan de pastoraal werker bijzonder verlof met behoud van loon verleend.
2. Onverkort hetgeen terzake wordt bepaald in artikel 21 en de Wet Arbeid & Zorg bedraagt het bijzonder verlof:
 - a. bij ondertrouw van de pastoraal werker: één dag;
 - b. bij huwelijk (burgerlijk en/of kerkelijk tezamen) van de pastoraal werker: in totaal vier dagen;
 - c. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;

- d. bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de pastoraal werker en bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijksjubileum van eigen, stief/pleegouders of schoonouders: één dag;
 - e. bij een 25-, en 40-jarig dienstjubileum van de pastoraal werker: twee dagen;
 - f. bij verhuizing van de pastoraal werker, die op het moment van de verhuizing een eigen huishouding voert: twee dagen per kalenderjaar;
 - g. voor het bijwonen van de priester- of diakenwijding of professie voor het leven van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
 - h. voor het bijwonen van studieconferenties of vakcongressen: ten hoogste vijf dagen per kalenderjaar;
3. De tijd, die een pastoraal werker in redelijkheid besteedt aan vertegenwoordiging in het arbeidsvoorwaardenoverleg op landelijk of diocesaan niveau en het advies- en het bestuursorgaan van het pensioenfonds, wordt aangemerkt als arbeidsduur. Deze vertegenwoordiging betreft het bijwonen van vergaderingen en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden, inclusief scholing en toerusting die nodig zijn om deze werkzaamheden te kunnen vervullen.
 4. In de volgende gevallen zal de duur van het verlof van geval tot geval, in overleg met de pastoraal werker, door de werkgever worden vastgesteld:
 - a. voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van bestuurs- en adviescommissies en colleges ten behoeve van het pastoraat (in ruime zin) en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze commissies en colleges, een en ander voorzover zulks niet in vrije tijd kan geschieden;
 - b. in alle bijzondere omstandigheden, waarin de billijkheid van een verzoek om bijzonder verlof door de werkgever is vastgesteld.
 5. In bijzondere gevallen kunnen de werkgever en de pastoraal werker bijzonder verlof zonder behoud van loon overeenkomen.

Wettelijke verlofregelingen

Artikel 22a

Bij verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie, calamiteiten⁴ of het bijwonen van publiekrechtelijke colleges, en bij zorgverlof en ouderschapsverlof worden de geldende wettelijke regelingen gevolgd zoals vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg.

Onbetaald verlof ten behoeve van studie

Artikel 22b

1. Aan de pastoraal werker kan door de werkgever onbetaald verlof worden verleend ten behoeve van studie.
2. De pensioenopbouw wordt gedurende het onbetaalde verlof ten behoeve van studie voortgezet, voor ten hoogste 18 maanden gedurende het gehele dienstverband. De werkgevers- en werknemersbijdrage in de pensioenpremie wordt gedurende het onbetaalde studieverlof door de werkgever gedragen.
3. Het besluit tot het verlenen van onbetaald verlof ten behoeve van studie alsmede de duur en omvang ervan zijn ter vrije beoordeling van werkgever.
4. De leden 1 t/m 3 van dit artikel gelden niet voor studie die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van pastoraal werker en, voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de pastoraal werker komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.
5. Studie als bedoeld in lid 4 wordt als arbeidstijd beschouwd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

⁴ Een toelichting op het calamiteitenverlof is opgenomen in annex 3 onder 9 van dit Rechtspositiereglement

Bijzondere vrije dagen

Artikel 23

1. Op de feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1 sub f geniet de pastoraal werker, behoudens het gestelde in lid 2 van dit artikel een bijzondere vrije dag met behoud van salaris.
2. Op de feest- en gedenkdagen worden de voor deze dagen noodzakelijke werkzaamheden verricht. Voor deze gewerkte uren kan op een ander tijdstip gecompenseerd vrij worden genomen.

VII ZIEKTE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 24

- 1 In geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid is de pastoraal werker, onverminderd de krachtens de wettelijke verzekeringen op hem rustende verplichtingen, gehouden de werkgever terstond van de arbeidsongeschiktheid op de hoogte te stellen.
2. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:629 BW bestaat geen recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid van de pastoraal werker indien hij zijn genezing belemmert of vertraagt, passende arbeid weigert, weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak of zijn aanvraag voor een WIA-uitkering te laat indient.

Loondoorbetaling bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

Artikel 25

1. a. De pastoraal werker, die wegens ziekte/arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft gedurende 104 weken recht op loondoorbetaling op grond van 7:629 BW. De eerste 26 weken bedraagt de loondoorbetaling 100 % van zijn salaris; de week 27 t/m week 52 90 %; de week 53 t/m week 78 80 % en de week 79 t/m week 104 70 %.
 - b. De pastoraal werker die tijdens zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid een van de volgende activiteiten verricht:
 - het uitvoeren van op reïntegratie gerichte werkzaamheden in het kader van een reïntegratieplan;
 - het volgen van scholing/training gericht op werkhervatting;ontvangt het volgende percentage:
 - 100 % tijdens de eerste tot en met 26^{ste} week;
 - 95 % tijdens de 27^{ste} week tot en met de 52^{ste} week;
 - 90 % tijdens de 53^{ste} week tot met de 78^{ste} week;
 - 85 % tijdens de 79^{ste} week tot en met de 104^{de} week.De pastoraal werker moet de activiteit daadwerkelijk uitvoeren.
 - c. De pastoraal werker die tijdens zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid weer gedeeltelijk werkt op loonwaardebasis krijgt zijn salaris naar rato doorbetaald als hij meer dan 85 % van de overeengekomen arbeidsduur werkt.
3. Indien de pastoraal werker na beëindiging van zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van vier weken na deze hervatting opnieuw ziek/arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede ziekte/arbeidsongeschiktheid voor de duur van de loondoorbetaling als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
 4. De pastoraal werker heeft geen recht op loondoorbetaling:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

- c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de pastoraal werker in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW te verrichten;
- e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW;
- f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

Ziektekostenverzekering

Artikel 26

De pastoraal werker ontvangt met ingang van 1 januari 2006 een tegemoetkoming in de premie voor een aanvullende zorgverzekering van € 10,= bruto per maand, ongeacht de omvang van het dienstverband.

VIII BIJZONDERE UITKERINGEN

Gratificatie bij dienstjubileum

Artikel 27

De pastoraal werker die ononderbroken in dienst is bij één of meer besturen van kerkelijke instellingen als bedoeld in artikel 1 sub a⁵ heeft op het tijdstip van een dienstjubileum recht op een eenmalige gratificatie van een bedrag, waarvoor de volgende regeling geldt:

- a. Als dienstjubileum wordt aangemerkt het 12½ jaar, 25 jaar en 40 jaar onafgebroken werkzaam zijn als pastoraal werker bij een of meer kerkelijke instellingen.
- b. In geval van een dienstjubileum kent de werkgever aan de pastoraal werker een gratificatie toe, te weten:
 - bij een 12½-jarig dienstjubileum: een vierde deel van het op dat moment voor hem geldende maandsalaris;
 - bij een 25-jarig dienstjubileum: een bedrag gelijk aan het op dat moment voor hem geldende maandsalaris;
 - bij een 40-jarig dienstjubileum: een bedrag gelijk aan anderhalf maal het op dat moment geldende maandsalaris.

Onder maandsalaris wordt hier verstaan het in de maand van het jubileum verdiende brutosalaris.

Reis-, verblijf- en functioneringskosten

Artikel 28

1. De werkelijke reis- en verblijfkosten voor dienstreizen per OV van de pastoraal werker worden vergoed op declaratiebasis, mits deze akkoord worden bevonden door de werkgever en voor zover vrijgesteld van loonbelasting. De reiskosten voor dienstreizen per auto worden vergoed tegen € 0,32 per kilometer, waarvan thans € 0,23 per kilometer onbelast is en € 0,09 per kilometer wordt belast zodat de pastoraal werker hiervan na inhoudingen het netto equivalent ontvangt.⁶

⁵ Voor de berekening van de ononderbroken diensten worden de dienstverbanden bij besturen van kerkelijke instellingen als bedoeld in artikel 1 sub a bij elkaar opgeteld, ook als deze kerkelijke instellingen zijn gelegen in verschillende bisdommen met exceptie van bisdom Roermond.

⁶ De genoemde verhouding tussen het onbelaste en belaste deel van de reiskostenvergoeding voor dienstreizen heeft betrekking op het belastingjaar 2024. Indien de fiscale onbelaste reiskostenvergoeding wijzigt, heeft dat dienovereenkomstig invloed op de verhouding tussen het belaste en onbelaste deel van de reiskostenvergoeding voor dienstreizen.

2. De kosten voor het eenmalig⁷ per dag afleggen van de afstand heen en terug tussen de woning van de pastoraal werker en zijn standplaats word en vergoed tegen de fiscaal maximaal van loonbelasting vrijgestelde vergoeding, thans EUR 0,23 per kilometer⁸, Indien de wetgever de maximaal van loonbelasting vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer wijzigt, zullen de kosten voor woon-werkverkeer worden vergoed tegen het dan geldende onbelaste normbedrag voor woon-werkverkeer.
3. De werkgever kan aan de werknemer, indien de werknemer uit hoofde van de functie bereikbaar moet zijn, een mobiele telefoon ter beschikking stellen. Alle (zakelijke) kosten met betrekking tot de mobiele telefoon komen voor rekening van de werkgever. Een en ander indien en voor zover vrijgesteld van loonbelasting volgens de Wet op de Loonbelasting.
4. Indien de werknemer uit hoofde van de functie bereikbaar moet zijn, kan de werkgever, in de plaats van het beschikbaar stellen van een telefoon zoals bedoeld in lid 3, een vergoeding toekennen voor de aanschaf van een zakelijke mobiele telefoon en de daarbij behorende (zakelijke) telefoonkosten. Een en ander indien en voor zover vrijgesteld van loonbelasting volgens de Wet op de Loonbelasting.
5. De werkgever draagt zorg voor de aanwezigheid van de noodzakelijke vakliteratuur, mits vrijgesteld van Loonbelasting.

Thuiswerken

Artikel 28a

1. In overleg met werkgever, kan de pastoraal werker na voorafgaande toestemming de werkzaamheden één of meerdere dagen per week vanuit huis verrichten. Werkgever en werknemer zullen in dat geval hierover nog nadere afspraken maken, welke worden vastgelegd in een Thuiswerkregeling.
2. De in lid 1 genoemde Thuiswerkregeling bevat in ieder geval:
 - a. afspraken over welk deel van de arbeidstijd de werknemer thuis kan werken;
 - b. een vergoeding van € 3 per volledige thuiswerkdag, waarin niet zijn inbegrepen de kosten voor computerapparatuur, telefoon en reiskosten;
 - c. afspraken over welke faciliteiten de werknemer daarvoor nodig heeft en over het beschikbaar stellen van die faciliteiten en vergoeding daarvan;
 - d. dat de werkgever zorg draagt voor voorlichting over een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek en over gezond thuiswerken;
 - e. invulling van informatiebescherming en privacy.
3. Voor eenzelfde werkdag wordt niet tegelijkertijd de vergoeding voor thuiswerkkosten en de vergoeding van reiskosten voor het woon-werkverkeer naar de vaste werkplek toegepast, ook niet als deels wordt thuisgewerkt. Het is wel mogelijk dat de pastoraal werker zowel een reiskostenvergoeding voor dienstreizen als een thuiswerkvergoeding krijgt op een dag waarop hij deels thuiswerkt en een zakelijke reis niet zijnde woon-werkverkeer (dienstreis) maakt.

Woontoeslag

Artikel 29

Voorzover de maandelijkse woonlasten (huurprijs excl. servicekosten; rente en aflossing van een hypothecaire lening) de maximale huurprijs voor het aanvragen van een huursubsidie overstijgen, zal op aanvraag van de pastoraal werker een woontoeslag worden toegekend tot maximaal € 91,-- per maand. De pastoraal werker in een deeltijdfunctie ontvangt de woontoeslag naar rato van zijn dienstverband.

⁷ Alle overige reizen, ook naar de standplaats, worden beschouwd als dienstreizen.

⁸ De thans per 2024 geldende belastingvrije vergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer.

Verhuiskostenvergoeding

Artikel 30

1. Indien de werkgever dit op grond van een aantoonbaar belang van de te verrichten werkzaamheden wenst, is de pastoraal werker verplicht te wonen binnen een door de werkgever aan te geven gebied, dan wel in een door de werkgever aan te wijzen dienstwoning. Deze verplichting wordt in de arbeidsovereenkomst vermeld.
2. Indien de pastoraal werker, ter voldoening aan de verplichting bedoeld in lid 1 verhuist, worden hem de volgende aan de verhuizing verbonden kosten vergoed, voorzover deze naar het oordeel van de werkgever redelijk zijn en kunnen worden aangetoond:
 - a. de reis van de oude naar de nieuwe woonplaats in de laagste klasse van een openbaar vervoermiddel voor de pastoraal werker en zijn gezin, alsmede maximaal drie heen- en terugreizen voor de pastoraal werker en zijn echtgenote voor het bezichtigen van de nieuwe woning, een en ander binnen Nederland;
 - b. de door de verhuisfirma voor de verhuizing binnen Nederland in rekening gebrachte kosten;
 - c. de huur voor de oude woning, maximaal over de periode van drie maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald en de nieuwe woning in overleg met de werkgever reeds in huur is aanvaard, dan wel:
een bedrag gelijk aan maximaal drie maanden van het huurwaardeforfait van de oude koopwoning, indien een nieuwe woning in overleg met de werkgever is aanvaard vóór de datum van verkoop van de oude koopwoning, uit te betalen na de feitelijke verhuizing.
3. De pastoraal werker, op wie de leden 1 en 2 van dit artikel van toepassing zijn, heeft recht op vergoeding van de overige, direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, zoals de (her)inrichting van zijn woning, ter grootte van 12% van twaalf maanden van het door de pastoraal werker te ontvangen bruto salaris, waarin begrepen de vakantietoeslag.
4. Aanspraak op de vergoeding door de werkgever als bedoeld in lid 2 en 3 bestaat eveneens bij het verlaten van een dienstwoning, in het geval het verlaten van de woning samenhangt met:
 - a. het van rechtswege beëindigen van de arbeidsovereenkomst in verband met het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd van de pastoraal werker conform art. 11 lid 1 sub d;
 - b. het blijvend arbeidsongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
 - c. beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever, anders dan wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de pastoraal werker zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.-
5. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de pastoraal werker, hebben zijn gezinsleden recht op vergoedingen als bedoeld in lid 2 en 3. De vergoeding wordt uitbetaald overeenkomstig de bepaalde volgorde in artikel 32 lid 2.
6. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer binnen twee jaar na de toekenning van de in lid 3 bedoelde vergoeding kan de werkgever verlangen, dat door de pastoraal werker voor elke maand die aan die twee jaren ontbreekt 1/24 deel van de ontvangen vergoeding wordt teruggestort.
7. Indien en voor zolang de pastoraal werker, aan wie de verplichting in lid 1 bedoeld is opgelegd, geen geschikte woning kan vinden, worden hem in overleg met de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten vergoed van vervoer van en naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht, alsmede van eventuele overnachtingen in de plaats.-De periode gedurende welke deze vergoeding wordt verstrekt, wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de pastoraal werker. Hierbij kan bepaald worden dat de periode geacht kan worden te zijn verstreken, wanneer de pastoraal werker driemaal een redelijk aanbod van een woning heeft geweigerd.

Bijscholing

Artikel 31

1. De pastoraal werker is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen, die na overleg met zijn werkgever aangewezen worden als noodzakelijk voor de uitoefening van zijn functie. Indien de aangewezen bijscholing niet bestaat uit het volgen van cursussen van het diocesaan bijscholingsaanbod dan wordt de bisschop daarvan schriftelijk op de hoogte gesteld. De bisschop kan tegen een bijscholingsprogramma bezwaar maken en stelt in dat geval na overleg een ander bijscholingsprogramma daarvoor in de plaats.
2. De pastoraal werker met een voltijds dienstverband neemt gedurende ten minste 24 arbeidsuren per kalenderjaar dan wel gedurende tenminste 120 arbeidsuren in een periode van vijf kalenderjaren deel aan bijscholingsactiviteiten. Voor de pastoraal werker met een deeltijd dienstverband geldt deze verplichting naar rato.
3. De bijscholingsactiviteiten worden als opgedragen werkzaamheden beschouwd. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

Uitkering bij overlijden

Artikel 32

1. De werkgever neemt de kosten van de liturgische uitvaartdienst voor een pastoraal werker die in de kerkelijke instelling werkzaam was op het moment van overlijden voor zijn rekening, tenzij bij de testamentaire voorziening of anderszins door de overledene anders is bepaald.
2. Bij overlijden van een pastoraal werker kent de werkgever een uitkering toe ter grootte van drie maanden salaris volgens de op de dag vóór het overlijden geldende brutosalarisreeks, uit te betalen aan:
 - de langstlevende der echtgenoten;
 - bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond; en
 - bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.Op deze vergoeding wordt enige verschuldigde of uitbetaalde wettelijke overlijdensvergoeding in de zin van artikel 7:674 lid 2 BW in mindering gebracht, ongeacht aan wie in de kring van nagelaten betrekkingen die wettelijk vergoeding is uitgekeerd.
3. De overlijdensuitkering bedoeld in lid 2 wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, dat aan de in lid 2 genoemde personen ter zake van het overlijden van de pastoraal werker toekomt krachtens de wettelijke voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

IX WACHTGELDREGELING

Artikel 33

1. Aan de pastoraal werker met een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door:
 - a. hetzij bedrijfseconomische redenen, de zogenoemde a-grond zoals genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW
 - b. hetzij gebleken ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, de zogenoemde d-grond zoals genoemd in artikel 7:669 lid 3 BWwordt met ingang van de dag van de beëindiging door de werkgever een wachtgeld toegekend overeenkomstig de hierna volgende bepalingen. Deze regeling komt tot stand bij overeenkomst tussen de werkgever en de pastoraal werker of diens vertegenwoordiger. De overeenkomst moet door de bisschop worden goedgekeurd.
2. Het wachtgeld is een aanvulling op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving en daarop aanvullende verzekeringen. Als er geen aanspraak kan worden gemaakt op een uitkering krachtens de

sociale verzekeringswetgeving en daarop aanvullende verzekeringen, dan kan er ook geen aanspraak op wachtgeld worden gemaakt.

3. Geen wachtgeld wordt toegekend, indien en voorzover de organen, die met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten en daarop aanvullende verzekeringen zijn belast, het wachtgeld in mindering brengen op de uitkeringen krachtens de desbetreffende wetten.
4. Voorzover het recht op wachtgeld samenvalt met het recht op een uitkering ingevolge de Toeslagenwet (TW) of de Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW) zal in de plaats daarvan een bruto bedrag worden berekend over de maximum periode, waarover de pastoraal werker recht heeft op deze uitkering en worden uitbetaald in één totaalbedrag.
5. Indien het recht op wachtgeld eindigt binnen de periode als bedoeld in het vierde lid kan de werkgever het verschil tussen het uitgekeerde totaalbedrag en het bedrag berekend over de werkelijke periode van de pastoraal werker terugvorderen.

Duur wachtgeldregeling

Artikel 34

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met twee maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste 10 dienstjaren, die de pastoraal werker bij een of meer kerkelijke instellingen heeft volbracht, in aanmerking worden genomen.
2. Voor de pastoraal werker, die binnen vijf jaren na de datum van zijn ontslag de AOW- gerechtigde leeftijd zal bereiken en op de datum van zijn ontslag tenminste tien dienstjaren ononderbroken bij een of meerdere kerkelijke instellingen heeft volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.

Hoogte van het wachtgeld

Artikel 35

1. De hoogte van het wachtgeld ingevolge deze regeling is zodanig, dat het tezamen met de uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten en van de daarop aanvullende verzekeringen gedurende de eerste zes maanden gelijk is aan het laatstgenoten brutosalaris, gedurende de volgende drie maanden 80% en gedurende de volgende twee jaar 75% en vervolgens 70% van het salaris, voorzover van toepassing volgens artikel 34, lid 1.
2. Onder het laatstgenoten salaris wordt verstaan het salaris dat de pastoraal werker op de dag vóór het ontslag genoot, dan wel indien het ontslag het gevolg is van ziekte: het salaris dat de pastoraal werker genoot op de laatste dag voorafgaande aan het intreden van de ziekte, met inachtneming van wijzigingen op grond van algemene salarismaatregelen volgens de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening..
3. Naar aanleiding van het bepaalde in het vorige lid ontvangt de pastoraal werker tevens tenminste éénmaal per jaar een vakantiebijslag met inachtneming van artikel 20 van het Rechtspositiereglement.
4. Op de bruto-uitkeringen van het wachtgeld zullen alle wettelijk verplicht gestelde inhoudingen worden gepleegd.

Voortzetting pensioenregeling

Artikel 36

De deelneming aan de pensioenregeling, waarbij de pastoraal werker aangesloten was⁹ op het moment van de aanvang van zijn werkloosheid, wordt door de pastoraal werker voortgezet, zolang hij geen andere arbeid ter hand genomen heeft. De uit die voortgezette deelneming voortvloeiende verplichtingen van de werkgever worden gehandhaafd voor de duur van de wachtgeldregeling.

⁹ Een pastoraal werker kan uitsluitend deelnemer zijn van een ander pensioenfonds dan het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen (PNB) op basis van een ontheffing van het PNB.

Verplichtingen van de rechthebbende

Artikel 37

1. Om aanspraak te maken op wachtgeld is de pastoraal werker verplicht na de aanzegging van het ontslag onverwijld zorg te dragen, dat hij als werkzoekende is ingeschreven bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen .
2. Gedurende de periode dat de pastoraal werker wachtgeld geniet is hij verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te krijgen voorzover naar het oordeel van de werkgever de geboden mogelijkheid inhoudt, dat aan de pastoraal werker passende arbeid wordt verschaft.
3. De pastoraal werker is verplicht ten behoeve van een goede uitvoering van de wachtgeldregeling aan de werkgever opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van bedrag, dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten.

Vermindering van het wachtgeld

Artikel 38

1. Indien de pastoraal werker met ingang van de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, uit arbeid of bedrijf inkomsten gaat genieten, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld en de WW-uitkering meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Op het wachtgeld wordt een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of een daarop aanvullende verzekering in mindering gebracht, tenzij deze betrekking hebben op een vorige dienstbetrekking.

Verval van wachtgeld

Artikel 39

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgende op die, waarop de pastoraal werker is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de pastoraal werker aanspraak gaat maken op pensioen uit hoofde van de betrekking, waaruit hij met het wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de pastoraal werker weigert aan de hem in artikel 37 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien de termijn, zoals berekend volgens artikel 34 is verstreken;
 - e. indien de organen, die met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten dan wel van de daarop aanvullende verzekeringen zijn belast, de uitkering beëindigen.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
 - a. indien de pastoraal werker onvoldoende medewerking geeft tot een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. indien de pastoraal werker geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.
3. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de pastoraal werker geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom. De hiervoor benodigde schriftelijke regeling behoeft de goedkeuring van de bisschop.

Kostenvergoeding

Artikel 40

Aan degene die wachtgeld ontvangt of zal gaan ontvangen kan, indien hij elders inkomsten uit arbeid of bedrijf gaat verwerven, ter zake van de kosten, die aan de daartoe eventueel nodige verhuizing zijn verbonden, een vergoeding worden toegekend, indien bij gebreke van die vergoeding die arbeid of dat bedrijf door hem redelijkerwijze niet zijn te aanvaarden. Het toekennen van de vergoeding en de hoogte daarvan is ter beoordeling van werkgever.

Uitkering van wachtgeld

Artikel 41

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen, bij nabetaling. Met toestemming van de pastoraal werker kan de uitbetaling in langere termijnen geschieden.
2. Na het overlijden van de pastoraal werker wordt aan de nagelaten betrekking een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld, dat over de eerste drie maanden na overlijden zou zijn uitgekeerd.
Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - de langstlevende der echtgenoten;
 - bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond; en
 - bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

X GESCHILLEN

Artikel 42

1. Onverminderd de bevoegdheid van de pastoraal werker persoonlijk zijn belangen bij de werkgever en/of de bisschop te bepleiten, stelt de werkgever en/of de bisschop de vertegenwoordigers van de pastoraal werker op korte termijn in de gelegenheid, mondeling of schriftelijk de belangen van de pastoraal werker te bepleiten.
2.
 - a. Behalve geschillen en/of interpretatievragen van kerkrechtelijke aard als bedoeld in lid 3 worden alle overige geschillen en/of interpretatievragen van rechtspositionele aard, welke betrekking hebben op het rechtspositiereglement, de bijlagen of de regelingen of de arbeidsovereenkomst, voorgelegd aan het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden, dat een voor partijen bindende uitspraak doet.
 - b. Zowel de werkgever als de pastoraal werker is bevoegd een beroep te doen op voornoemd Scheidsgerecht.
 - c. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden zijn in een afzonderlijk reglement vastgelegd. Dit reglement vormt een bijlage bij dit Rechtspositiereglement.
3.
 - a. Ten aanzien van geschillen en/of interpretatievragen van kerkrechtelijke aard, welke betrekking hebben op de betekenis, de rechtskracht en/of de bevoegdheden op grond van kerkelijk recht ten aanzien van het rechtspositiereglement, de bijlagen, de regelingen of de arbeidsovereenkomst wordt conform het kerkelijk recht hiërarchisch beroep ingesteld.
 - b. De bisschop, de werkgever en de pastoraal werker zijn bevoegd een hiërarchisch beroep in te stellen.
 - c. De door of krachtens het kerkelijk recht ingestelde beroepsinstanties worden aangewezen en op passende wijze bekend gemaakt door de Bisschoppenconferentie van de R.-K. Kerkprovincie in Nederland en/of de bisschop. De door de bisdommen ingestelde Diocesane Bureaus voor Geschillen zijn als een annex op de bijlagen bij dit Rechtspositiereglement vermeld.
4. Beslissingen over geschillen, als bedoeld in lid 2 en 3, kunnen altijd ter beoordeling worden voorgelegd aan de rechter.

XI SLOTBEPALING

Wijzigingen

Artikel 43

1. Voor de wijzigingen van dit Rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen vormt de CAO Sociaal Werk het uitgangspunt.
2. Met betrekking tot de vaststelling en wijziging van de hoofdstukken I (Algemene Bepalingen), II (De Arbeidsovereenkomst), X (Geschillen) en XI (Slotbepaling) en van de bijlagen 1 t/m 6 van dit Rechtspositiereglement wint de bisschop het advies in van de Interdiocesane Commissie voor Overleg over Rechtspositionele Aangelegenheden (ICORA). Deze Commissie brengt advies uit na overleg met de representatieve organisaties van de pastoraal werkers overeenkomstig het Protocol voor het adviserend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR, dat als bijlage bij dit Rechtspositiereglement is opgenomen.
3. De bisschop neemt een besluit tot vaststelling of wijziging als bedoeld in lid 2 nadat hij omtrent het uitgebrachte advies van de ICORA overeenkomstig het Reglement voor de ICORA overleg heeft gevoerd met de overige bisschoppen die het Rechtspositiereglement voor hun bisdom van toepassing hebben verklaard. Het Reglement voor de ICORA is als bijlage bij dit Rechtspositiereglement opgenomen.
4. Met betrekking tot de vaststelling en wijziging van de hoofdstukken III (Salariëring), IV (Werktijd), V (Vakantie), VI (Verlof), VII (Ziekte/Arbeidsongeschiktheid), XIII (Bijzondere uitkeringen) en IX (Wachtgeldregeling) vindt overleg plaats tussen de leden van de ICORA als gevolmachtigden van de bisschoppen in wier bisdom pastoraal werkers werkzaam zijn en de gevolmachtigde leden van de representatieve organisaties van de pastoraal werkers in die bisdommen. Overeenstemming tussen de gevolmachtigde partijen leidt tot vaststelling en wijziging van de genoemde hoofdstukken. De wijze waarop dit besluitnemend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen de gevolmachtigde partijen wordt gevoerd, is vastgelegd in het Vergaderreglement voor het besluitnemend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR dat als bijlage bij dit Rechtspositiereglement is opgenomen.
5. Wijzigingen van dit Rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen worden schriftelijk bekend gemaakt. De werkgever is gehouden deze wijzigingen onverwijld schriftelijk aan de pastoraal werker mee te delen. Met ingang van de datum, waarop ze algemeen van kracht worden, maken de wijzigingen deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de pastoraal werker.

Vastgesteld op 12 december 2000

Laatstelijk gewijzigd op 11 juni 2024
met ingang van 1 juli 2024



✠ Mgr. dr. J.W.M. Liesen
Bisschop van Breda

Overzicht wijzigingen van het Rechtspositiereglement Pastoraal Werkers vanaf 1 januari 2001:

- Artikel 15 vastgesteld op 28 november 2001 en in werking getreden op 1 januari 2002
- Artikel 1, sub c gewijzigd op 8 april 2003 en in werking getreden op 1 mei 2003
- Artikel 19 en 20 gewijzigd op 10 december 2003 en in werking getreden op 1 maart 2004
- Artikel 16a vastgesteld op 8 december 2004 en in werking getreden per december 2004
- Artikel 28: gewijzigd op 22 juni 2005 en in werking getreden per 1 januari 2005
- Artikel 31a: gewijzigd op 22 juni 2005 en in werking getreden per 1 januari 2005
- Artikel 21, sub d: vastgesteld op 30 november 2005 en in werking getreden per 1 januari 2006
- Artikel 24: gewijzigd op 30 november 2005 en in werking getreden per 1 januari 2006
- Artikel 25: gewijzigd op 21 juni 2006 en in werking getreden per 1 januari 2006
- Artikel 28: vastgesteld op 21 juni 2006 voor het jaar 2006 en in werking getreden per 1 januari 2006
- Artikel 31: gewijzigd op 21 juni 2006 en in werking getreden per 1 juli 2006
- Artikel 35: gewijzigd op 21 juni 2006 en in werking getreden per 1 januari 2006
- Artikel 15: gewijzigd op 14 maart 2007 en in werking getreden per 1 januari 2007
- Artikel 28: gewijzigd op 14 maart 2007 en in werking getreden per 1 januari 2007
- Artikel 31a: vervallen op 14 maart 2007 met terugwerkende kracht per 1 januari 2007
- Bijlage 8: gewijzigd op 14 maart 2007 met terugwerkende kracht vanaf 2005
- Bijlage 3: gewijzigd 13 november 2007 en in werking getreden 13 november 2007
- Artikel 28: gewijzigd op 18 juni 2008 met terugwerkende kracht per 1 januari 2008
- Artikel 30: gewijzigd op 18 juni 2008 met terugwerkende kracht per 1 januari 2008
- Artikel 1: gewijzigd op 9 september 2008 met terugwerkende kracht per 1 januari 2008
- Artikel 9 : gewijzigd op 9 september 2008 met terugwerkende kracht per 1 januari 2008
- Artikel 12 : gewijzigd op 9 september 2008 met terugwerkende kracht per 1 januari 2008
- Artikel 1 : gewijzigd op 8 december 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Artikel 9a : gewijzigd op 8 december 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Artikel 16, lid 4 : gewijzigd op 14 oktober 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Artikel 21a, lid 3: ingevoegd op 14 oktober 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Artikel 36 : gewijzigd op 18 februari 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Bijlage 1: gewijzigd op 8 december 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Bijlage 1B : ingevoegd op 8 december 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Bijlage 4 : gewijzigd op 8 december 2009 met terugwerkende kracht per 1 januari 2009
- Artikel 15: gewijzigd op 6 oktober 2010 en in werking getreden per 1 januari 2011
- Artikel 9, lid 2: gewijzigd op 15 januari 2013 met terugwerkende kracht per 1 januari 2013
- Artikel 11, lid 4: gewijzigd op 15 januari 2013 met terugwerkende kracht per 1 januari 2013
- Artikel 18: gewijzigd op 15 januari 2013 met terugwerkende kracht per 1 januari 2013
- Artikel 19a: gewijzigd op 21 november 2012 en in werking getreden per 1 januari 2013
- Artikel 19b: gewijzigd op 21 november 2012 en in werking getreden per 1 januari 2013
- Artikel 19c: gewijzigd op 21 november 2012 en in werking getreden per 1 januari 2013
- Artikel 21, sub e: gewijzigd op 21 november 2012 en in werking getreden per 1 januari 2013
- Bijlage 1A: gewijzigd op 15 januari 2013 met terugwerkende kracht per 1 januari 2013
- Bijlage 1C: ingevoegd op 21 november 2012 en in werking getreden per 1 januari 2013
- Bijlage 1D: ingevoegd op 21 november 2012 en in werking getreden per 1 januari 2013
- Artikel 7: ingevoegd op 10 december 2013 en in werking getreden per 1 januari 2014
- Artikel 8, lid 2, sub d: vervallen op 10 december 2013 en in werking getreden per 1 januari 2014
- Artikel 9, lid 2: gewijzigd op 10 december 2013 en in werking getreden per 1 januari 2014
- Bijlage 1A: gewijzigd op 10 december 2013 en in werking getreden per 1 januari 2014
- Artikel 8: gewijzigd op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014
- Artikel 9a: nieuw ingevoegd op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014

Artikel 9b: vernummerd van 9a naar 9b op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014
Artikel 11, lid 6: gewijzigd op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014
Artikel 32a: ingevoegd op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014
Bijlage 1A: gewijzigd op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014
Annex 3: ingevoegd op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014
Annex 4: ingevoegd op 9 september 2014 en in werking getreden per 1 oktober 2014
Artikel 1, sub h: nieuw ingevoegd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 2, lid 1: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 6: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 9b: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 10, lid 2: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 15: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 20, lid 5 (voetnoot): gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 21, sub f: vervallen op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 28, lid 1: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 30, lid 4, sub a: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 34, lid 2: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 35, lid 2: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 37, lid 1 en 2: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 38, lid 2: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 43, lid 1: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Bijlage 1A: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Bijlage 4: vervallen op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Bijlage 5: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Bijlage 6: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Annex 1: gewijzigd op 9 december 2014 en in werking getreden per 1 januari 2015
Artikel 1, sub c, ten 2^e: gewijzigd op 8 maart 2016 en in werking getreden per 1 juli 2016
Artikel 1 sub i: ingevoegd op 8 maart 2016 en in werking getreden per 1 juli 2016
Artikel 5: gewijzigd op 8 maart 2016 en in werking getreden per 1 juli 2016
Artikel 11 lid 1 sub b: gewijzigd op 8 maart 2016 en in werking getreden per 1 juli 2016
Artikel 12: gewijzigd op 8 maart 2016 en in werking getreden per 1 juli 2016
Artikel 35: gewijzigd op 8 maart 2016 en in werking getreden per 1 juli 2016
Bijlage 1A: gewijzigd op 8 maart 2016 en in werking getreden per 1 juli 2016
Artikel 2 lid 1: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 5: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 8 lid 3: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 8 lid 4: vervallen op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 9: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 9a lid 1: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 9b: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 11: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 12: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 13: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 14 lid 2: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 15 lid 1: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 16a(art. 17 nieuw): nummering gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 17(oud): vervallen op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 18: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 19: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 19b: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024

Artikel 19c: vervallen op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 21: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 22: vernummerd van 21a naar 22 op 11 juni 2024 en in werking getreden 1 juli 2024
Artikel 22a: ingevoegd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 22b: ingevoegd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 23: vernummerd van 22 naar 23 op 11 juni 2024 en in werking getreden 1 juli 2024
Artikel 24: gewijzigd en vernummerd van 23 naar 24 op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 25: gewijzigd en vernummerd van 24 naar 25 op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 26: gewijzigd en vernummerd van 25 naar 26 op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 26 (oud): vervallen op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 27: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 28: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 28a: ingevoegd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 30: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 31: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 31a: vervallen op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 32: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 33: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 34 lid 1: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 37: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 38 lid 2: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 40: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 41 lid 2: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Artikel 43 lid 1: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Bijlage 1A: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Bijlage 1C: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Bijlage 2: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Bijlage 4: vernummerd van 5 naar 4 op 11 juni 2024 en in werking getreden 1 juli 2024
Bijlage 5: vernummerd van 6 naar 5 op 11 juni 2024 en in werking getreden 1 juli 2024
Bijlage 6: vernummerd van 7 naar 6 op 11 juni 2024 en in werking getreden 1 juli 2024
Bijlage 7: gewijzigd en vernummerd van 8 naar 7 op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Bijlage 8: vernummerd van 9 naar 8 op 11 juni 2024 en in werking getreden 1 juli 2024
Annex 1: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024
Annex 3: gewijzigd op 11 juni 2024 en in werking getreden per 1 juli 2024

**MODELARBEIDSOVEREENKOMST
van een pastoraal werker in het bisdom**

Ondergetekenden:

- a. de kerkelijke instelling,
gevestigd te
(indien de kerkelijke instelling een parochie is:
ten deze ingevolge artikel 51 van het Algemeen Reglement voor het bestuur van een parochie van de
R.-K. Kerk in Nederland rechtsgeldig vertegenwoordigd door
....., voorzitter/gevolmachtigd voorzitter,
....., secretaris)
hierna te noemen: de werkgever,
- b. (voornamen)
(achternaam)
geboren 19.....
wonende te
hierna te noemen: de werknemer,

overwegen

dat door werknemer een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens d.d. is overgelegd;

verklaren,

nadat goedkeuring is ontvangen van de bisschop van zoals blijkt uit zijn schrijven d.d., dat aan deze overeenkomst is toegevoegd en hiervan deel uitmaakt, een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende bepalingen en bedingen:

1. De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van in de functie van pastoraal werker/..... voor uren per week.
Daarbij wordt overeengekomen dat werkzaamheden op (invullen dag of aantal dagen en/of dagdeel/dagdelen) als regelmatige werktijd gelden (artikel 18, lid 4 van het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers).¹⁰
Als standplaats wordt vastgelegd te

De inhoud van deze functie, waarbij het kerkelijk recht in acht moet worden genomen, bestaat uit de volgende taken, voorzover daartoe geen wijding vereist is:

(NB bij wijze van voorbeeld)

- a. parochiecatechese en volwassenencatechese;
 - b. pastoraal opbouwwerk;
 - c. voorbereidend en uitvoerend pastoraal liturgisch werk;
 - d. pastorale begeleiding.
2. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor:
- a. onbepaalde tijd.
 - b. de tijd van en wel op grond van artikel 8, 2e lid a/b/c/d van het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers.
De arbeidsovereenkomst zal bij het einde van de in deze arbeidsovereenkomst genoemde termijn niet worden voortgezet en eindigt derhalve van rechtswege na afloop van de genoemde termijn. Dit is een aanzegging in de zin van artikel 7:668 lid 1 BW.

¹⁰ Richtsnoer is dat twee avonden per werkweek en vier dagdelen op zaterdag en/of zondag per maand als regelmatige werktijd gelden. Het is van belang dat de arbeid grotendeels op voorspelbare tijdstippen moet worden verricht. Dit is het geval als het merendeel van de arbeidstijd vooraf bekend is bij de werknemer volgens een rooster dat grotendeels vast is of volgens een vaste systematiek wisselend. Indien de uren niet grotendeels vaststaan, zijn voor de variabele uren namelijk de regels voor oproepkrachten van toepassing zie art. 7:628b BW

- c. De proeftijd bedraagt.....¹¹ Voor informatie over de duur en voorwaarden van de proeftijd wordt verwezen naar de regels in titel 7.10 van het BW, meer specifiek de artikelen 7:652 en 7:676 BW.
 - d. Opzegging geschiedt met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen. Indien partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan hebben zowel de werknemer als de werkgever het recht om de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen met inachtneming van alle voor opzegging geldende wettelijke bepalingen.
3. Het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers in het bisdom van, alsmede de daarbij behorende bijlagen of regelingen, maken deel uit van deze overeenkomst. Partijen verklaren met de inhoud van voornoemd Rechtspositiereglement en de daarin genoemde bijlagen of regelingen bekend te zijn en hiermee akkoord te gaan. Het reglement en de bijlagen of regelingen kunnen overeenkomstig art. 43 van het reglement worden gewijzigd. De werkgever deelt wijzigingen van het reglement onverwijld schriftelijk mee aan de werknemer. Met ingang van de datum, waarop ze algemeen van kracht worden maken de wijzigingen deel uit van deze overeenkomst.
4. De werknemer geniet een salaris overeenkomstig artikel 15 van het Rechtspositiereglement. Het salaris bedraagt bij indiensttreding € per maand. De datum voor het toekennen van de periodieke verhoging is.....
5. Op de arbeidsovereenkomst zijn de navolgende bijzondere bepalingen van het Rechtspositiereglement van toepassing:
- bijv. De werknemer is verplicht te wonen in (cf. art. 30 1e lid Rechtspositiereglement.)
6. Op de arbeidsovereenkomst zijn de navolgende bijzondere bepalingen van toepassing als aanvulling op het Rechtspositiereglement:
.....
.....
.....
.....
.....
7. De werknemer en werkgever komen overeen dat de werknemer een pensioen opbouwt bij de kerkelijke instelling Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen, waarvan de voorwaarden zijn geregeld in Reglement I van dat Pensioenfonds¹²
8. De werknemer verklaart bij het ondertekenen van deze overeenkomst kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:
a. een door beide partijen ondertekend exemplaar van deze overeenkomst;
b. een exemplaar van het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers in het bisdom van
.....

Aldus overeengekomen, in drievoud opgemaakt en ondertekend
te
op

De werkgever

(handtekening)

(handtekening)

De werknemer

(handtekening)

¹¹ De wettelijk toegestane proeftijd kan worden gehanteerd.
¹²¹⁴ Ingevolge artikel 7 van de Pensioenwet 2007 is de werkgever verplicht om de werknemer te informeren over het al dan niet sluiten van een pensioenovereenkomst. Door deze nieuwe tekst wordt aan die verplichting voldaan.

Deze model-arbeidsovereenkomst kan worden toegepast door alle kerkelijke instellingen, die als werkgever optreden.

BIJLAGE 1B

MODEL

Aanvullende overeenkomst bij wijziging van standplaats (artikel 9a Rechtspositiereglement)
(te gebruiken bij arbeidsovereenkomsten bij kerkelijke instellingen met meerdere standplaatsen)

De ondergetekenden:

a. (naam kerkelijke instelling),
gevestigd te
ten deze ingevolge artikel .. van haar statuten de kerkelijke instelling rechtsgeldig vertegenwoordigd
door
....., voorzitter,
....., secretaris,
hierna te noemen: de werkgever,

en

b. (voornamen)
(achternaam)
geboren 19.....
wonende te
hierna te noemen: de werknemer,

verklaren

in aansluiting op de kerkelijke zending d.d. van Mgr., bisschop van
....., waarin hij aan werknemer heeft opgedragen met ingang van
pastoraal werkzaam te zijn in de parochie(s) te het volgende te zijn
overeen gekomen als aanvulling op de tussen werkgever en werknemer bestaande
arbeidsovereenkomst d.d.:

1. Overeenkomstig artikel 9a van het Rechtspositiereglement Pastoraal Werkers bevestigen ondergetekenden dat werknemer met ingang van , als nieuwe standplaats heeft:
..... te
2. Overeenkomstig artikel 9a van het Rechtspositiereglement Pastoraal Werkers luidt de omschrijving van de taken van werknemer vanaf die datum als volgt:
.....(evt.: blijft ongewijzigd)
3. Deze aanvullende overeenkomst eindigt door intrekking van de in de aanhef genoemde kerkelijke zending.

..... plaats
..... datum

Werkgever:

Werknemer:

.....
.....

.....

BIJLAGE 1C

MODEL REGISTRATIE en COMPENSATIE VAN MEERUREN JAAR 20XX (alle saldi en standen in UREN)

Werkgever	
Werknemer	
Functie	
Geboortedatum	
In dienst per	
Deeltijdfactor	
Uren per week	

OPGEBOWDE MEERUREN:

OPGENOMEN MEERUREN (compensatie vindt plaats binnen 6 maanden):

NR	DATUM	AANTAL UREN	REDEN	PARAAF
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
TOTAAL UREN				

NR	VERVALLEN OP	DATUM OPNAME	AANTAL UREN	PARAAF
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
TOTAAL UREN				

Handtekening teamleider/bestuur

.....

Handtekening pastoraal werker

.....

BIJLAGE 1D MODEL REGISTRATIE VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF JAAR 20XX (alle saldi en standen in UREN)

OPNAME VAKANTIE-UREN IN 20XX

Werkgever	
Werknemer	
Functie	
Geboortedatum	
In dienst per	
Deeltijdfactor	
Uren per week	

TOTAAL AANSPRAAK VAKANTIE-UREN 20XX

saldo van	vervaldatum	volgorde opname	beginstand 2022	af in 2022	eindstand 2022
2024 wettelijk	01-07-2025	1			
2024 bovenwettelijk	31-12-2029	5			
2025 wettelijk	01-07-2026	2			
2025 bovenwettelijk	31-12-2030	6			
2026 wettelijk	01-07-2027	3			
2026 bovenwettelijk	31-12-2031	7			
2027 wettelijk	01-07-2028	4			
2027 bovenwettelijk	31-12-2032	8			
totaal saldo					

AANSPRAAK

wettelijke vakantie = 152 uren
Bovenwettelijke vakantie= 54 uren

VAKANTIEUREN (aantallen gelden per jaar en bij deeltijdfactor 1):

REGISTRATIE BIJZONDER VERLOF 20XX

datum opname	aantal uren	reden

Handtekening teamleider/bestuur

Handtekening pastoraal werker

.....

BIJLAGE 2

MODELGOEDKEURING

door de bisschop van de arbeidsovereenkomst van een pastoraal werker in het bisdom van

.....

(NB

- Deze goedkeuringsverklaring is een juridisch stuk met betrekking tot de arbeidsovereenkomst. Daarnaast staat de bisschoppelijke zending of opdracht.
- In plaats van de parochie als werkgever kan ook het bisdom, een dekenaat of een andere kerkelijke instelling fungeren.)

De bisschop van het bisdom van verleent hiermede zijn goedkeuring aan de arbeidsovereenkomst tussen:

a. de parochie
gevestigd te

en

b. (voornamen)
(achternaam)
geboren 19.....
wonende te

De arbeidsovereenkomst regelt het dienstverband en de arbeidsvoorwaarden, doch geeft geen zeggenschap over de inhoud van het pastorale werk.

Inzake de inhoud van het pastorale werk veronderstelt de overeenkomst de eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid van de bisschop en de eigen beroepsverantwoordelijkheid van de pastoraal werker, zoals deze met name ook is vastgelegd in het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers in het bisdom van en de daarbij behorende bijlagen of regelingen.

De goedkeuring van de arbeidsovereenkomst houdt in dat daarnaast tegelijkertijd aan als pastoraal werker de kerkelijke zending wordt verleend om met inachtneming van het kerkelijk recht de volgende taken te vervullen, voorzover daartoe geen wijding vereist is:

(NB bij wijze van voorbeeld)

- a. parochiecatechese en volwassenencatechese;
- b. pastoraal opbouwwerk;
- c. voorbereidend en uitvoerend liturgisch werk;
- d. pastorale begeleiding.

De goedkeuring van de arbeidsovereenkomst en de verlening van de kerkelijke zending vinden plaats (of) voor bepaalde tijd, namelijk tot
(of) voor onbepaalde tijd.

Plaats/datum

Bisschop van

BIJLAGE 3

Reglement van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden

Preambule

Het Reglement van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden is het geheel van regels over de samenstelling en werkwijze van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht, dat belast is met de behandeling van geschillen van rechtspositionele aard in de Nederlandse R.-K. Kerkprovincie, indien en voorzover de overeenkomst tot het verrichten van arbeid met een kerkelijke werkgever dan wel een op die overeenkomst van toepassing zijnde rechtspositieregeling de behandeling van dergelijke geschillen aan het Scheidsgerecht opdraagt.

Aanwijzing leden Scheidsgerecht

Artikel 1

1. Het Bisschoppelijk Scheidsgerecht is ingesteld door de bisschoppen van Breda, Groningen, Haarlem, 's-Hertogenbosch, Roermond, Rotterdam en Utrecht, hierna te noemen "de bisschoppen".
2. Het Scheidsgerecht heeft tien leden.
3. a. Drie leden worden benoemd door de bisschoppen.
b. Drie leden worden benoemd door de Landelijke Commissie Rechtspositie, door de bisschoppen erkend als de gemandateerde vertegenwoordiging van de pastoraal werkers krachtens het Reglement voor de Landelijke Commissie Rechtspositie d.d. oktober 1996.
c. Twee leden worden benoemd door de organisaties, die door de bisschoppen zijn aangewezen, welke naar hun oordeel representatief zijn voor andere categorieën van werkers in de kerk.
4. De overeenkomstig het derde lid aangewezen leden wijzen een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter aan, welke niet uit hun midden afkomstig zijn. Bij de stemming over deze aanwijzing telt de stem van een lid, bedoeld in lid 3 sub a, voor 5 en telt de stem van een lid, bedoeld in lid 3, sub b en c, voor 3. De bisschoppen worden van deze aanwijzing schriftelijk in kennis gesteld.

Zittingsduur

Artikel 2

1. Alle leden worden benoemd voor een termijn van vijf jaar.
2. Het lidmaatschap eindigt aan het einde van het kalenderjaar, waarin de betrokkene de 70-jarige leeftijd heeft bereikt, dan wel de betrokkene ontslag neemt, ofwel zijn benoemingstermijn is afgelopen.
3. Leden, aan wie een zaak ter beslissing is opgedragen, blijven ook na hun aftreden met de afdoening daarvan belast.
4. De aftredende leden zijn herbenoembaar, tenzij zij de zeventigjarige leeftijd hebben bereikt.
5. Uiterlijk twee maanden vóór het ontstaan van een periodieke vacature, en uiterlijk veertien dagen na het ontstaan van een niet-periodieke vacature, geeft de voorzitter van het Scheidsgerecht daarvan kennis aan de bisschoppen, indien het betreft een vacature van een door de bisschoppen te benoemen lid, en aan de Landelijke Commissie Rechtspositie resp. organisaties, indien het betreft een vacature van een door de Landelijke Commissie Rechtspositie resp. organisaties te benoemen lid.

Huishoudelijk reglement

Artikel 3

Het Scheidsgerecht kan zijn werkzaamheden nader regelen in een Huishoudelijk Reglement, dat ter kennis wordt gebracht van de procespartijen.

Interne organisatie van het Scheidsgerecht

Artikel 4

Het Scheidsgerecht benoemt een secretaris, die geen lid van het Scheidsgerecht hoeft te zijn. Deze stelt het concept op van de uitspraak, zorgt voor afschriften van uitspraken, voor de betaling van de vacatiegelden en van de door het Scheidsgerecht gemaakte kosten en maakt de notulen op van de in artikel 5 bedoelde vergadering.

Bij zijn ontstentenis wijst de voorzitter een plaatsvervanger aan.

Artikel 5

Het Scheidsgerecht vergadert zo dikwijls de voorzitter een vergadering bijeenroeft. Hij is verplicht dit te doen wanneer tenminste drie leden dit van hem verlangen.

Artikel 6

Het Scheidsgerecht neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 7

Voor de behandeling van en beslissing inzake geschillen wordt het Scheidsgerecht verdeeld in kamers. Een kamer bestaat uit drie leden. De voorzitter – of bij zijn ontstentenis of belet de plaatsvervangend voorzitter – stelt de kamer samen. De kamer wordt zo samengesteld, dat daarin in elk geval zitting hebben de voorzitter of de plaatsvervangend voorzitter en een lid benoemd door de bisschoppen en een lid aangewezen door de kiesmannen dan wel de organisaties, bedoeld in artikel 1, 3e lid sub b en c. De besluitvorming geschiedt op dezelfde wijze als bedoeld in artikel 6.

Beroepschrift

Artikel 8

1. Beroep op het Scheidsgerecht kan worden ingesteld in geval van geschillen van rechtspositionele aard door degene, in wiens overeenkomst tot het verrichten van arbeid met een kerkelijke werkgever dan wel in wiens op die overeenkomst van toepassing zijnde rechtspositieregeling de behandeling van dergelijke geschillen aan het Scheidsgerecht is opgedragen.
2. Iedere partij kan zich bij de schriftelijke en/ of mondelinge behandeling van een beroep laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 9

1. De appellant dient bij de voorzitter van het Scheidsgerecht een door hem of zijn raadsman ondertekend beroepschrift in.
Bij het beroepschrift worden gevoegd: afschriften van de op de zaak betrekking hebbende stukken.
2. Het beroepschrift bevat tenminste:
 - a. de opgave van de naam, de voornamen en het adres van de appellant;
 - b. de opgave van de naam en het adres van de persoon of de instantie, tegen wiens resp. wier beslissing het beroep is gericht;
 - c. de mededeling van de vordering en de gronden waarop deze berust.
3. Het beroepschrift moet bij aangetekend schrijven worden ingezonden binnen zes weken, nadat hetzij het geschil is ontstaan hetzij een beslissing is genomen en ter kennis is gebracht van appellant.
4. Indien het beroepschrift niet voldoet aan de eisen gesteld in het eerste en tweede lid van dit artikel, wijst de voorzitter de appellant op het gepleegde verzuim en nodigt hem uit binnen veertien dagen het verzuim te herstellen.
5. Indien de voorgelegde zaak reeds dient bij een Diocesaan Bureau voor Geschillen neemt het Scheidsgerecht het geschil pas in behandeling indien appellant binnen zes weken ná de beëindiging van de behandeling door het Diocesaan Bureau bij aangetekend schrijven aan het Scheidsgerecht

om behandeling van het geschil verzoekt.

Voorlopige behandeling van het beroepschrift

Artikel 10

1. Het Scheidsgerecht is bevoegd, uit eigen beweging of op verzoek, bij gemotiveerde beslissing te verklaren dat een niet tijdig ingediend beroepschrift geacht wordt binnen de daarvoor gestelde termijn te zijn binnengekomen, indien naar het oordeel van het Scheidsgerecht de appellant redelijkerwijze niet geacht kan worden in verzuim te zijn geweest. Afwijzing van een verzoek, als bedoeld in de vorige volzin, geschiedt met redenen omkleed.
2.
 - a. Is het Scheidsgerecht naar het oordeel van de voorzitter niet bevoegd of is een beroep naar zijn oordeel niet ontvankelijk of kennelijk ongegrond, dan kan de voorzitter zonder mondelinge behandeling dat bij gemotiveerde beslissing verklaren. Indien de voorgelegde zaak tegelijkertijd dient bij de burgerlijke rechter of de burgerlijke rechter daarover reeds een uitspraak heeft gedaan, zal de voorzitter het beroep niet-ontvankelijk verklaren. De secretaris stuurt per aangetekend schrijven een afschrift van deze beslissing aan de appellant.
 - b. Tegen deze beslissing kan de appellant schriftelijk verzet doen bij het Scheidsgerecht binnen veertien dagen na de datum van het bewijs van verzending van de aangetekende brief.
 - c. Het Scheidsgerecht beslist met redenen omkleed binnen dertig dagen na ontvangst op het verzetschrift na de appellant in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord. Tijd en plaats van het verhoor worden aan de appellant minstens drie dagen van te voren bericht. Deze is niet verplicht te verschijnen. Tegen de beslissing staat bij het Scheidsgerecht geen beroep open.
3. Tenzij de behandeling, bedoeld in de voorgaande leden, ertoe leidt het beroepschrift niet in behandeling te nemen, zendt de voorzitter onmiddellijk na ontvangst van het beroepschrift of hersteld beroepschrift een exemplaar daarvan, vergezeld van de in artikel 9, 1e lid genoemde afschriften aan de desbetreffende tegenpartij.

Verweerschrift

Artikel 11

1. Behoudens verlenging van de termijn door de voorzitter moet binnen zes weken na ontvangst van het door de voorzitter toegezonden beroepschrift en de daarbij behorende afschriften door de desbetreffende tegenpartij een verweerschrift worden ingediend bij de voorzitter. Bij het verweerschrift voegt de desbetreffende tegenpartij afschriften van de op de zaak betrekking hebbende stukken.
2. Na ontvangst van het verweerschrift zendt de voorzitter onverwijld een kopie daarvan, vergezeld van de daarbij behorende afschriften aan de appellant.

Vaststelling van de zittingsdag

Artikel 12

1. De voorzitter – of bij zijn ontstentenis of belet de plaatsvervangend voorzitter – wijst na ontvangst van het in artikel 9 bedoelde beroepschrift de leden van de kamer aan.
2. De voorzitter bepaalt de dag en het uur, waarop de zaak in een zitting van de aangewezen kamer van het Scheidsgerecht zal worden behandeld.
3. Behoudens verlenging van de termijn door de voorzitter moet binnen honderd dagen na ontvangst van het beroepschrift of van het hersteld beroepschrift de zaak in een zitting behandeld worden.
4. De voorzitter geeft tenminste twee weken vóór de zittingsdag aan beide partijen per aangetekende brief kennis van de plaats, de dag en het uur, waarop de zaak zal worden behandeld.

Schriftelijke behandeling

Artikel 13

Met eenstemmig goedvinden van het Scheidsgerecht en de partijen kan de behandeling van het geschil ook schriftelijk geschieden.

Wraking of verschoning

Artikel 14

1. Voor de aanvang van de behandeling van de zaak en de zitting kan op verzoek van de partij een lid van het Scheidsgerecht worden gewraakt:
 - a. indien hij persoonlijk belang heeft bij het geschil;
 - b. indien hij aan een van de partijen in bloed- of aanverwantschap staat, de vierde graad ingesloten;
 - c. indien hij een advies in de zaak heeft gegeven of met een van de partijen een bespreking erover heeft gevoerd;
 - d. indien er een hoge graad van vijandschap of vriendschap bestaat tussen hem en een van de partijen;
 - e. indien hij binnen een tijdvak van vijf jaren, voorafgaande aan de datum van ontvangst van het beroepschrift door de voorzitter, lid is geweest van het bestuur van een instelling, waarbij appellant arbeid verricht;
 - f. in andere gevallen, waarin daartoe een ernstige reden aanwezig is.
2. In dezelfde gevallen kan een lid van het Scheidsgerecht zich verschonen.
3. Over de wraking wordt zo spoedig mogelijk beslist door de overige leden van het Scheidsgerecht.
4. Bij een staking van stemmen wordt de wraking geacht te zijn toegewezen.

Horen van getuigen en deskundigen door het Scheidsgerecht

Artikel 15

Indien het Scheidsgerecht zulks ter beslissing van de zaak nodig acht, kan het al dan niet op grond van een daartoe strekkend verzoek van een partij getuigen en deskundigen ter zitting horen.

Indien het Scheidsgerecht van de bevoegdheid gebruik maakt, doet de voorzitter hiervan mededeling aan partijen.

De zitting

Artikel 16

1. De zittingen van het Scheidsgerecht zijn openbaar.
2. Indien een partij daarom verzoekt, vindt de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaats.
3. In het belang van de openbare orde of zedelijkheid of om gewichtige, in het proces-verbaal van de zitting te vermelden redenen, kan het Scheidsgerecht bepalen, dat de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren zal plaatsvinden.
4. Van alle op het geschil betrekking hebbende stukken die na het indienen van het verweerschrift door het Scheidsgerecht worden ontvangen, wordt een afschrift aan de wederpartij gezonden. Stukken die korter dan acht dagen voor de zitting dan wel ter zitting bij het Scheidsgerecht binnenkomen kan het Scheidsgerecht buiten beschouwing laten.
5. Tijdens de zitting wordt aan partijen de gelegenheid gegeven:
 - a. haar belangen voor te dragen of te doen voordragen;
 - b. getuigen en deskundigen te doen horen.

Beslissing

Artikel 17

1. Binnen één maand na de zitting, waarop de zaak werd behandeld, beslist het Scheidsgerecht bij wijze van bindend advies op het beroepschrift. Overschrijden van deze termijn is toegestaan en wordt in de beslissing gemotiveerd.
2. De beslissing, bedoeld in het eerste lid, wordt genomen in een voltallige vergadering van de aangewezen kamer van het Scheidsgerecht. Het Scheidsgerecht baseert zich op het beroepschrift en het verweerschrift, de daarbij behorende afschriften en op hetgeen de partijen op de zitting ter toelichting hebben aangedragen.

3. De beslissing wordt met redenen omkleed en door de voorzitter binnen twee weken, nadat zij is genomen, bij aangetekend schrijven aan de partijen toegezonden.
4. Het Scheidsgerecht kan des gevorderd en indien het hem redelijk voorkomt, een partij veroordelen tot vergoeding aan de wederpartij van de door deze gemaakte kosten in verband met de beslechting van het geschil, voorzover deze hem niet bovenmatig voorkomen.
5. Beide partijen onderwerpen zich aan de uitspraak van het Scheidsgerecht.

Voorlopige voorziening

Artikel 18

1. Een appellant kan uit hoofde van onverwijlde spoed een onmiddellijke voorziening vragen aan de voorzitter van het Scheidsgerecht.
2. Zo'n verzoek om een onmiddellijke voorziening moet gemotiveerd en aangetekend worden ingediend bij de voorzitter van het Scheidsgerecht, die binnen veertien dagen na de indiening het verzoek behandelt en zo nodig voorzieningen treft.
3. Beslissingen bij voorraad, bedoeld in het tweede lid, brengen geen nadeel toe aan de zaak ten principale.

Kosten van het Scheidsgerecht

Artikel 19

1. De kosten van het Scheidsgerecht worden gedragen door de R.-K. Kerkprovincie. Aan partijen worden geen griffie- of andere rechten in rekening gebracht.
2. De leden van het Scheidsgerecht ontvangen per zitting vacatiegeld volgens het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren 1996, art. 38, waarbij de voorzitter de vergoeding krijgt voor raadsheren-plaatsvervangers en de overige leden van het Scheidsgerecht de vergoeding voor rechters-plaatsvervangers en een reiskostenvergoeding volgens de Regeling declaraties Reis- en verblijfkosten Kerkprovincie d.d. 16 mei 1995.

Slotbepalingen

Artikel 20

De Bisschoppen kunnen dit Reglement wijzigen of intrekken in overleg met de organisaties, bedoeld in artikel 1, 3e lid.

Artikel 21

In gevallen, bij dit Reglement niet voorzien, beslist het voltallig Scheidsgerecht of, indien nodig in dringende gevallen, de voorzitter.

Artikel 22

1. Dit Reglement vervangt het Reglement van 1 januari 1984 en treedt in werking op 1 november 2002.
2. Voor geschillen die vóór de datum van inwerkingtreding van dit reglement in behandeling zijn genomen door het Scheidsgerecht blijft het reglement van kracht dat gold op de datum van instelling van het beroep.

Utrecht, 9 april 2002

Artikel 4 gewijzigd op 13 november 2007

De bisschoppen van de Nederlandse bisdommen

BIJLAGE 4

REGLEMENT voor de Interdiocesane Commissie voor Overleg over Rechtspositionele Aangelegenheden

(ter uitvoering van artikel 43, lid 3, Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers)

De bisschoppen van de bisdommen in de Nederlandse Kerkprovincie, waar pastoraal werkers werkzaam zijn, overwegende

dat vanaf 1 januari 1984 voor de pastoraal werkers in hun bisdommen van kracht is het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers, waarvan de vaststelling en wijziging toekomen aan de diocesane bisschop voor de pastoraal werkers in zijn bisdom;

dat zij het van groot belang achten, dat voor de pastoraal werkers in de Nederlandse Kerkprovincie één uniform Rechtspositiereglement blijft gelden;

dat zij ter handhaving van de uniformiteit van de Rechtspositie van de pastoraal werkers in de Nederlandse kerkprovincie hebben ingesteld de Interdiocesane Commissie voor Overleg over Rechtspositionele Aangelegenheden (ICORA);

dat het gewenst is het doel, de samenstelling en werkwijze van de ICORA uitdrukkelijk te omschrijven;

dat het bovendien gewenst is de volmacht van de leden van de ICORA in het (gedeeltelijk) besluitnemend overleg met de vertegenwoordigingen van de pastoraal werkers te omschrijven;

besluiten het navolgende reglement voor de ICORA vast te stellen:

DOEL

Artikel 1

Met het oogmerk een uniform Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers in de Nederlandse Kerkprovincie in stand te houden heeft de Interdiocesane Commissie voor Overleg over Rechtspositionele Aangelegenheden tot doel:

- a. de bisschoppen van de bisdommen in de Nederlandse Kerkprovincie, waar pastoraal werkers werkzaam zijn te adviseren over rechtspositionele aangelegenheden van de pastoraal werkers in deze bisdommen voorzover deze de verantwoordelijkheid en/of bevoegdheid betreffen van de bisschop in kerkrechtelijke aangelegenheden. Daartoe worden gerekend de Hoofdstukken I (Algemene Bepalingen), II (De Arbeidsovereenkomst), X (Geschillen) en XI (Slotbepaling) van het Rechtspositiereglement;
- b. binnen de door de bisschoppen verstrekte volmacht besluiten te nemen aangaande het Rechtspositiereglement in overleg met de vertegenwoordigingen van de pastoraal werkers voorzover het gaat om onderwerpen die niet de verantwoordelijkheid en/of bevoegdheid van de bisschop in kerkrechtelijke aangelegenheden betreffen. Daartoe worden gerekend de Hoofdstukken III (Salariëring); IV (Werktijd); V (Vakantie); VI (Verlof); VII (Ziekte/Arbeidsongeschiktheid); VIII (Bijzondere uitkeringen); IX (Wachtgeldregeling) van het Rechtspositiereglement.

SAMENSTELLING

Artikel 2

1. De Commissie bestaat uit tenminste zeven personen. Ieder der betreffende bisdommen wijst één vertegenwoordiger in de Commissie aan. Daarnaast wordt tenminste één onafhankelijk deskundige op het gebied van het arbeidsrecht en het sociaal verzekeringsrecht namens de betreffende Bisschoppen in de Commissie benoemd. De jurist ad intra van het R.-K. Kerkgenootschap is ambtelijk secretaris van de Commissie.
2. Bij de vertegenwoordiging van de betreffende bisdommen in de Commissie wordt gelet op een evenwichtige spreiding van deskundigheid op economisch, juridisch, en personeel terrein en op het terrein van het algemeen beleid. Indien een vacature ontstaat zal de Commissie binnen dat kader het betreffende bisdom een suggestie doen voor de benoeming van een opvolger.
3. De onafhankelijke deskundige op het gebied van het arbeidsrecht en het sociaal verzekeringsrecht is tevens voorzitter van de Commissie.
4. De leden van de Commissie hebben zitting voor een periode van vier jaar. Zij zijn steeds voor eenzelfde periode herbenoembaar.
5. De Commissie stelt een rooster van aftreden op dat voorziet in de jaarlijkse aftreding van één of meer leden van de Commissie.

WERKWIJZE

Artikel 3

De Commissie onderhoudt een blijvend contact met het Economencollege van de Nederlandse Bisdommen, en met de Werkgroep Professioneel Pastoraat en zijn Samenwerkingsverbanden (PPS).

ADVISERING AAN DE BISSCHOPPEN

Artikel 4

1. Ten behoeve van de advisering aan de bisschoppen betreffende onderwerpen van het Rechtspositiereglement, zoals bedoeld in artikel 1 sub a, pleegt de Commissie overleg met de vertegenwoordigers van de pastoraal werkers.
2. Na bespreking van de voorstellen in het overleg met de vertegenwoordigers van de pastoraal werkers brengt de Commissie een schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de bisschoppen.
3. De bisschoppen reageren gezamenlijk na onderling overleg op het uitgebrachte advies. Indien zij bezwaren hebben, aanvullingen wensen of nadere informatie verlangen wordt de Commissie daarvan op de hoogte gebracht. De Commissie wordt in de gelegenheid gesteld schriftelijk of mondeling te reageren, voordat definitieve besluitvorming plaats vindt.

(GEDEELTELIJK) BESLUITNEMEND ICORA-OVERLEG

Artikel 5

1. De vertegenwoordigers van de bisschoppen in de ICORA hebben volmacht van hun bisschoppen om namens hen in overleg met de vertegenwoordigingen van de pastoraal werkers besluiten te nemen betreffende de onderwerpen van het Rechtspositiereglement, zoals bedoeld in artikel 1, sub b.
2. De volmacht van de vertegenwoordigers van de bisschoppen vervalt, zodra de bisschoppen in meerderheid van oordeel zijn dat de vertegenwoordigingen van de pastoraal werkers in het overleg met de ICORA niet (meer) voldoende representatief moeten worden geacht dan wel dat deze vertegenwoordigingen niet (meer) over een toereikende volmacht beschikken.
3. De vertegenwoordigers van de bisschoppen in de ICORA laten zich leiden door het recht van leken in een blijvende of tijdelijke bijzondere dienst van de Kerk op een passende aan hun plaats aangepaste

vergoeding, waarmee zij op een behoorlijke wijze, met inachtneming ook van de voorschriften van het burgerlijk recht, in hun eigen noden en in die van hun gezin kunnen voorzien. Eveneens komt hun het recht toe dat naar behoren gezorgd wordt voor wat men noemt hun sociale voorzieningen, sociale zekerheid en geneeskundige bijstand (canon 231 Wetboek van Canoniek Recht).

4. Indien de vertegenwoordigers van de bisschoppen in de ICORA twijfels hebben over de aanvaardbaarheid van een ontwerpbesluit in het ICORA-overleg raadplegen zij eerst de bisschoppen voordat definitieve besluitvorming in het ICORA-overleg plaats vindt.
5. De ICORA stelt de bisschoppen van ieder besluit dat in het ICORA-overleg genomen is, onverwijld schriftelijk in kennis.

WIJZIGINGEN

Artikel 6

1. Wijzigingen van dit Reglement kunnen met algemene stemmen worden aangebracht door de bisschoppen van de bisdommen waar pastoraal werkers werkzaam zijn in een vergadering waarin zij allen aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
2. Indien de wijzigingen niet voortkomen op voorstel van de Commissie wordt de Commissie in de gelegenheid gesteld haar mening over het wijzigingsvoorstel kenbaar te maken.

Amersfoort, 7/8 oktober 1996

A.J. Simonis,
J.B.W.M. Möller,
H.J.A. Bomers c.m.,
J.G. ter Schure s.d.b.,
A.H. van Luyn s.d.b.,
M.P.M. Muskens,

Aartsbisschop van Utrecht
Bisschop van Groningen
Bisschop van Haarlem
Bisschop van 's-Hertogenbosch
Bisschop van Rotterdam
Bisschop van Breda

BIJLAGE 5

PROTOCOL voor het adviserend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR (ter uitvoering van artikel 43, lid 2, Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers)

I Pre-ambule

Naar aanleiding van de wijziging van het rechtspositiereglement per 1 januari 1995 waarbij het afzonderlijk instemmingsrecht van de individuele pastoraal werker is vervallen, is door de ICORA en de vertegenwoordigers van de pastoraal werkers, de CNV Kerk en Ideëel en de FNV, verenigd in de Landelijke Commissie Rechtspositie (LKR) het navolgende Protocol opgesteld.

II Onderscheiden situaties bij advisering

1. Zowel de vertegenwoordigers verenigd in de LKR als de vertegenwoordigers van de bisdommen hebben het recht om t.b.v. het ICORA-overleg wijzigingsvoorstellen in te dienen aangaande het rechtspositiereglement. Die moeten duidelijk met redenen omkleed zijn.
De onderscheiden vertegenwoordigers bepalen of en zo ja op welk moment zij hun bisschoppen, resp. pastoraal werkers raadplegen. Daarvoor is wel nodig dat de wederzijdse standpunten met de daaraan ten grondslag liggende argumenten bekend zijn, opdat deze bij de raadpleging kunnen worden betrokken. Tevens stellen de vertegenwoordigers in het ICORA-overleg elkaar op de hoogte in hoeverre de eigen achterban de in bespreking zijnde voorstellen ondersteunt. Voordat het ICORA-overleg over de voorstellen wordt afgerond, maken de vertegenwoordigers aan elkaar duidelijk of de wederzijdse achterbanen naar verwachting zullen instemmen.
2. Indien wederzijds overeenstemming is bereikt, volgt een ICORA-advies aan de zes bisschoppen met de uitdrukkelijke vermelding dat ter zake unanimititeit bestaat.
3. Indien geen overeenstemming bestaat en ter zake toch een beslissing genomen moet worden dan wordt een advies uitgebracht, waarbij de onderscheiden standpunten duidelijk zijn vermeld. Zowel vertegenwoordigers van pastoraal werkers als van de bisdommen moeten akkoord gaan met de wijze waarop hun standpunt is verwoord.
Aan de bisschoppen zal worden gevraagd aan te geven op grond van welke overwegingen zij hun beslissing hebben genomen.
4. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, zullen de vertegenwoordigers beraadslagen over de vraag of ter zake een beslissing genomen moet worden. Indien men van mening is dat alles tegenover elkaar afwegende een beslissing achterwege kan blijven, wordt geen advies uitgebracht.
5. Indien tussen de ICORA en de LKR een geschil ontstaat, anders dan hiervoor bedoeld onder 3 en 4, dat niet door gezamenlijk overleg kan worden weggenomen, wordt dit geschil aan de Commissie van Bindend Advies ter beoordeling voorgelegd overeenkomstig het Reglement voor de behandeling van geschillen ICORA-LKR.

III Beslissing bisschoppen

1. De bisschoppen nemen overeenkomstig het Reglement voor de ICORA van 7/8 oktober 1996 gezamenlijk een beslissing.
2. Indien de bisschoppen bezwaren hebben, aanvullingen wensen of nadere informatie verlangen m.b.t. het unanieme advies wordt de Commissie ingevolge het Reglement voor de ICORA in de gelegenheid gesteld schriftelijk of mondeling te reageren, voordat definitieve besluitvorming plaats vindt. Er komt een

nieuw gesprek tot stand van de ICORA met de vertegenwoordigers van de pastoraal werkers met de volgende mogelijkheden:

- a. Men conformeert zich aan de beslissing.
- b. Aan de bisschoppen wordt gevraagd hun standpunt te herzien.
- c. Er is verdeeldheid over het standpunt van de bisschoppen. Het standpunt van de bisschoppen is beslissend.

IV Bij meerdere wijzigingen in het Rechtspositiereglement zal tijdig worden vermeld of deze al dan niet als één samenhangend pakket moeten worden beschouwd.

7/8 oktober 1996

BIJLAGE 6

VERGADEREGLEMENT voor het besluitnemend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR

(ter uitvoering van artikel 43, lid 4 Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers)

1. In dit Reglement wordt verstaan onder:
 - a. **ICORA**: de Interdiocesane Commissie voor Overleg over Rechtspositionele Aangelegenheden, samengesteld en gevolmachtigd door de bisschoppen overeenkomstig het Reglement voor de ICORA d.d. 7/8 oktober 1996.
 - b. **LKR**: Landelijke Kommissie Rechtspositie, samengesteld en gevolmachtigd door de pastoraal werkers overeenkomstig het Reglement voor de Landelijke Kommissie Rechtspositie in het overleg met de ICORA d.d. oktober 1996.
2. De ICORA en de LKR vergaderen volgens vaste onderlinge afspraak dan wel incidenteel op schriftelijk verzoek van een van hen beiden. In dat laatste geval zal binnen drie weken na ontvangst van het verzoek een overleg worden gehouden.
3. Er is een agendacommissie, bestaande uit de voorzitters van de ICORA en van de LKR en de secretaris van de ICORA. De agendacommissie bepaalt voor iedere bijeenkomst de onderwerpen die geagendeerd zullen worden.
4. De vergadering wordt namens de voorzitter van het overleg bijeengeroepen door de secretaris van de ICORA. De uitnodiging, vergezeld van de agenda, is minstens zeven dagen vóór de vergaderdatum in het bezit van de leden van de ICORA en van de LKR.
5. Het overleg tussen de ICORA en de LKR wordt voorgezeten door de voorzitter van de ICORA, vanwege diens deskundigheid op het terrein van het arbeidsrecht en het sociaal verzekeringsrecht. Bij zijn ontstentenis wordt het voorzitterschap waargenomen door de voorzitter van de LKR.
6. Zowel de leden van de ICORA als de leden van de LKR hebben het recht wijzigingsvoorstellen in te dienen aangaande het Rechtspositiereglement.
7. De onderscheiden vertegenwoordigers bepalen of en zo ja op welk moment zij hun bisschoppen, resp. pastoraal werkers raadplegen. Daarvoor is wel nodig dat de wederzijdse standpunten met de daaraan ten grondslag liggende argumenten bekend zijn, opdat deze bij de raadpleging kunnen worden betrokken. Tevens stellen de vertegenwoordigers in het ICORA-overleg elkaar op de hoogte in hoeverre de eigen achterban de in bespreking zijnde voorstellen ondersteunt. Voordat het ICORA-overleg over de voorstellen wordt afgerond, maken de vertegenwoordigers aan elkaar duidelijk of de wederzijdse achterbannen naar verwachting zullen instemmen.
8. De vergadering streeft naar consensus in het belang van de uniformiteit van het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers in de betrokken bisdommen.
Besluiten worden genomen doordat de ICORA en de LKR zich unaniem met een voorstel akkoord verklaren. Bestaat er binnen de ICORA en/of de LKR geen unanimiteit dan kan alleen tot besluitvorming worden overgegaan als de meerderheid van de leden van de ICORA en/of de meerderheid van de leden van de LKR met het voorstel kunnen instemmen.

9. De secretaris zorgt voor een afzonderlijke en nauwkeurige omschrijving van de genomen besluiten, die ondertekend worden namens de ICORA en de LKR door de voorzitters, waardoor zij bindend worden voor de partijen.
10. Bij meerdere wijzigingen in het Rechtspositiereglement zal tijdig worden vermeld of deze al dan niet als één samenhangend pakket moeten worden beschouwd.
11. Indien tussen de ICORA en de LKR een geschil ontstaat dat niet door gezamenlijk overleg kan worden weggenomen wordt dit geschil aan de Commissie van Bindend Advies ter beoordeling voorgelegd overeenkomstig het Reglement voor de behandeling van geschillen ICORA-LKR.
12. Dit Vergaderreglement en wijzigingen van dit Reglement worden van kracht nadat de bisschoppen van de bisdommen waar pastoraal werkers werkzaam zijn daaraan hun goedkeuring hebben verleend.

7/8 oktober 1996

BIJLAGE 7

REGLEMENT voor de Landelijke Commissie Rechtspositie in het overleg met de Interdiocesane Commissie Overleg Rechtspositionele Aangelegenheden

Uitgangspunten

De LKR bestaat uit de vertegenwoordigers van de pastoraal werk(st)ers waarmee de ICORA overleg voert inzake de wijzigingen van het rechtspositiereglement en de arbeidsvoorwaarden.

De LKR is als volgt samengesteld:

- a. 6 personen namens de diocesane pastoraal werk(st)ers
- b. 2 personen namens de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden
- c. 2 personen namens de FNV

Het bovengenoemde rechtspositiereglement geldt vanaf 1 januari 1984 in de bisdommen van de Nederlandse Kerkprovincie waarin pastoraal werk(st)ers werkzaam zijn.

Het overleg met de ICORA geschiedt:

- a. indien het betreft advisering aan de bisschoppen: volgens het Protocol voor het adviserend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR;
- b. indien het betreft besluitnemend overleg: volgens het Vergaderreglement voor het besluitnemend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR.

Daarnaast maakt het Reglement voor de behandeling van geschillen ICORA-LKR hiervan deel uit.

Doelstelling

De LKR behartigt de rechtspositionele belangen van de pastoraal werk(st)ers zo goed mogelijk en acht het daarbij van belang dat voor de pastoraal werk(st)ers in de Nederlandse Kerkprovincie één uniform rechtspositiereglement blijft gelden.

Werkwijze

Om de doelstelling te bereiken ontplooit de LKR de volgende activiteiten.

- * De LKR neemt in dit intern overleg zoveel mogelijk een eensluidend standpunt in en brengt dit in het ICORA-overleg.
- * De LKR verdiept zich voortdurend in de rechtspositionele positie van de pastoraal werk(st)ers. De commissie onderzoekt deze positie en doet aan de pastoraal werk(st)ers zelf en/of aan de ICORA voorstellen ter verbetering of aanpassing.
- * De LKR houdt contact met de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden en haar diocesane onderdelen en met de FNV.
- * De LKR draagt zorg voor publicaties over de onderwerpen waarmee de commissie zich in het overleg met de ICORA bezig houdt.
- * De LKR draagt zorg voor minimaal één jaarlijkse raadpleging van de pastoraal werk(st)ers bij voorkeur in het najaar te houden om zo eventuele wijzigingen voor het volgende jaar vast te kunnen stellen en verder zo vaak als nodig is. De bisdommen bieden de faciliteiten van hun secretariaat aan om zodoende alle betrokkenen te kunnen bereiken.

Statuut

De bisschoppen erkennen de vertegenwoordigers in de LKR als gemandateerde vertegenwoordigers van de pastoraal werk(st)ers, als de mandatering per bisdom is vastgesteld met instemming van de diocesane bisschop. De pastoraal werk(st)ers mandateren de vertegenwoordigers in de LKR voor het overleg met de ICORA.

De mandatering is per diocees vastgesteld. De mandateringsovereenkomsten zijn te vinden als bijlagen bij dit reglement. Pastoraal werk(st)ers kunnen invloed uitoefenen op de standpunten van de LKR door deel te

nemen aan de schriftelijke en mondelinge raadplegingen of door het schriftelijk indienen van wijzigingsvoorstellen. Voor het overige beslist de meerderheid van stemmen over de mogelijke wijzigingen in het rechtspositiereglement.

Teksten mandaat vertegenwoordigers pastoraal werk(st)ers

Groningen

1 De vertegenwoordiger wordt voorgedragen door de vergadering van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel Bisdom Groningen-Leeuwarden (CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden Groningen-Leeuwarden).

2 Verkiezing: aan het einde van een vergadering van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel bisdom Groningen/Leeuwarden wordt aan alle pastoraal werkers de gelegenheid gegeven om hun stem uit te brengen. Niet CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden -leden worden tijdig op de hoogte gesteld en zijn in de gelegenheid om hun stem schriftelijk uit te brengen voor de vergadering of tijdens de vergadering van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel bisdom Groningen-Leeuwarden.

3 termijn: de kandidaat neemt de taak op zich voor een periode van vier jaar en vertegenwoordigt alle pastoraal werker(st)ers in het bisdom Groningen Leeuwarden.

4 Voor gewone zaken heeft de vertegenwoordiger mandaat. Bij zaken van gewichtig belang, vastgesteld door LKR, raadpleegt de vertegenwoordiger in de LKR alle pastoraal werkers in het bisdom Groningen Leeuwarden. Op vorenstaande wijze is gewaarborgd, dat alle pastoraal werkers in het bisdom Groningen Leeuwarden geraadpleegd worden bij veranderingen van hun rechtspositiereglement en invloed hebben op de aanwijzing van hun vertegenwoordiger in de LKR.

Bevestigd door de Bisschop van Groningen-Leeuwarden d.d. 28 maart 2019

Utrecht

Protocol voor de afvaardiging van een vertegenwoordiger (M/V) namens de pastoraal werkers (M/V) in het aartsbisdom Utrecht in de Landelijke Kommissie Rechtspositie en het overleg met de ICORA

1. De vertegenwoordiger wordt voorgedragen door de vergadering van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden in het aartsbisdom Utrecht.

2. Verkiezing: tijdens de jaarvergadering van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden aartsbisdom Utrecht wordt aan alle pastoraal werkers de gelegenheid gegeven om hun stem uit te brengen. Niet CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden -leden worden tijdig op de hoogte gesteld en zijn in de gelegenheid om hun stem schriftelijk uit te brengen voor de vergadering.

3. Termijn: de kandidaat neemt de taak op zich voor een periode van vier jaar en vertegenwoordigt alle pastoraal werk(st)ers in het aartsbisdom Utrecht

4. Voor gewone zaken heeft de vertegenwoordiger mandaat. Bij zaken van gewichtig belang, vastgesteld door de LKR, raadpleegt de vertegenwoordiger in de LKR alle pastoraal werkers in het aartsbisdom Utrecht. Op vorenstaande wijze is gewaarborgd, dat alle pastoraal werkers in het aartsbisdom Utrecht geraadpleegd worden bij veranderingen van hun rechtspositiereglement en invloed hebben op de aanwijzing van hun vertegenwoordiger in de LKR.

Bevestigd door de aartsbisschop van Utrecht d.d. XX juni 2019.

Haarlem

De beroepsgroep RK pastoraal werkenden Haarlem – Amsterdam vaardigt, op grond van de afspraak met het bisdom Haarlem-Amsterdam dat zij de rechtspositionele belangen van de pastoraal werkers m/v behartigt, één vertegenwoordiger v/m af naar de LKR.

Hij/zij wordt voorgedragen voor een termijn van 4 jaar.

Hij/zij doet verslag in de ledenbijeenkomsten van de afdeling Haarlem-Amsterdam.

Bij een mondelinge of schriftelijke raadpleging van de pastoraal werkers v/m worden krachtens een afspraak met het bisdom, alle pastoraal werkers v/m geraadpleegd die onder de Rechtspositie vallen.

Rotterdam

Protocol voor de afvaardiging van een vertegenwoordiger (M/V) namens de pastoraal werkers (M/V) in het bisdom Rotterdam in de Landelijke Commissie Rechtspositie en het overleg met de ICORA

1. De vertegenwoordiger wordt voorgedragen door de Vereniging van Pastoraal Werkenden in het bisdom Rotterdam (VPW-R).
2. Verkiezing: aan het einde van een ledenvergadering van de VPW Rotterdam wordt aan alle pastoraal werkers de gelegenheid gegeven om hun stem uit te brengen. Niet VPW-leden worden tijdig op de hoogte gesteld en zijn in de gelegenheid om hun stem schriftelijk uit te brengen voor de vergadering.
3. Termijn: de kandidaat neemt de taak op zich voor een periode van vier jaar en vertegenwoordigt alle pastoraal werk(st)ers in het bisdom Rotterdam.
4. Voor gewone zaken heeft de vertegenwoordiger mandaat. Bij zaken van gewichtig belang, vastgesteld door de LKR, raadpleegt de vertegenwoordiger in de LKR alle pastoraal werkers in het bisdom Rotterdam.

Op vorenstaande wijze is gewaarborgd, dat alle pastoraal werkers in het bisdom Rotterdam geraadpleegd worden bij veranderingen van hun rechtspositiereglement en invloed hebben op de aanwijzing van hun vertegenwoordiger in de LKR.

Bevestigd door de bisschop van Rotterdam d.d. 21 april 2015.

Breda

Protocol voor de afvaardiging van een vertegenwoordiger namens de pastoraal werkers (m/v) van het Bisdom Breda in de Landelijke Commissie Rechtspositie en het overleg met de ICORA

1. De vertegenwoordiger wordt gekozen door de pastoraal werkers (m/v) van het Bisdom.
2. Verkiezing: gefaciliteerd door het Bisdom worden de pastoraal werkers (m/v) uitgenodigd voor een vergadering, waarin een nieuwe vertegenwoordiger van de LKR wordt gekozen. In de vergadering doet de zittende vertegenwoordiger verslag van het functioneren van de LKR in de voorbije periode.
3. Termijn: de kandidaat neemt de taak op zich voor een periode van vier jaar of korter, wanneer de gekozen kandidaat zelf niet meer onder het Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers valt, en vertegenwoordigt alle pastoraal werkers (m/v) in het bisdom Breda.
4. Voor gewone zaken heeft de vertegenwoordiger mandaat. Bij zaken van gewichtig belang raadpleegt de vertegenwoordiger alle pastoraal werkers (m/v) in het Bisdom Breda.

Op vorenstaande wijze is gewaarborgd dat alle pastoraal werkers (m/v) in het Bisdom Breda geraadpleegd worden bij veranderingen van hun rechtspositiereglement en dat zij invloed hebben op hun vertegenwoordiging in de LKR.

Bevestigd door de Bisschop van Breda d.d. 7 november 2019

's-Hertogenbosch

De secretaris van het bisdom 's-Hertogenbosch heeft op 4 september 1996 verklaard dat de wijze van mandatering een interne aangelegenheid is van de pastoraal werkers en derhalve niet ter beoordeling is aan de bisschop. De bisschop heeft derhalve slechts kennisgenomen van de wijze waarop de mandatering, vanuit de praktijk gegroeid, plaatsvindt.

Vanaf eind 2019 is de regeling als volgt:

Protocol voor de afvaardiging van een vertegenwoordiger namens de pastoraal werkers (M/V) van CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel Den Bosch in de Landelijke Commissie Rechtspositie en het overleg met de ICORA.

1. De vertegenwoordiger wordt voorgedragen door de pastoraal werkers (M/V) van het Bisdom in een bijeenkomst van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel Den Bosch. Hij/zij raadpleegt en brengt verslag uit aan de leden van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel Den Bosch.
 2. Verkiezing: aan het einde van een ledenvergadering van de CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel Den Bosch wordt aan alle pastoraal werkers (M/V) van het bisdom de gelegenheid gegeven om hun stem uit te brengen. Niet CNV/beroepsgroep RK pastoraal werkenden onderdeel Den Bosch-leden worden tijdig op de hoogte gesteld en zijn in de gelegenheid om hun stem schriftelijk uit te brengen voor de vergadering. De vertegenwoordiger initieert dit, het bisdom faciliteert zo nodig bij de verzending van de uitnodigingen.
 3. Termijn: de kandidaat neemt de taak op zich voor een periode van vier jaar en vertegenwoordigt alle pastoraal werkers (M/V) in het bisdom 's-Hertogenbosch .
 4. Voor gewone zaken heeft de vertegenwoordiger mandaat. Bij zaken van gewichtig belang raadpleegt de vertegenwoordiger alle pastoraal werkers (M/V) in het bisdom .
's-Hertogenbosch.
- Op vorenstaande wijze is gewaarborgd dat alle pastoraal werkers (M/V) in het bisdom 's-Hertogenbosch geraadpleegd worden bij veranderingen van hun rechtspositiereglement en invloed hebben op hun vertegenwoordiging in de LKR.

Bevestigd door de bisschop van 's-Hertogenbosch d.d. 10 oktober 2019

FNV

De FNV vaardigt twee personen af en stelt de LKR en de ICORA schriftelijk van deze afvaardiging op de hoogte.

CNV Beroepsgroep RK Pastoraal Werkenden

Het bestuur van de beroepsgroep RK Pastoraal Werkenden vaardigt twee personen af en stelt de LKR en de ICORA schriftelijk van deze afvaardiging op de hoogte. De afvaardiging bestaat uit één pastoraal werk(st)er die lid is van één van de zeven bisdommen (zittingsperiode 3 jaar, herkiesbaar) en uit de bestuurder van het CNV (voor onbepaalde duur).

BIJLAGE 8

REGLEMENT voor de behandeling van geschillen ICORA-LKR

1. Ingeval van blijvende geschillen die naar aanleiding van of in verband met het Protocol voor het adviserend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR en het Vergaderreglement voor het besluitnemend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg ICORA-LKR mochten bestaan of ontstaan zullen deze geschillen, zowel juridische als feitelijke, worden onderworpen aan het oordeel van de hierna genoemde commissie van bindend advies.
2. Een geschil is aanwezig wanneer één partij verklaart dat zulks het geval is.
3. De behandeling van het geschil vindt plaats door een commissie van drie personen, van wie één wordt aangewezen door de ICORA en één wordt aangewezen door de LKR, buiten hun midden. Het derde lid wordt aangewezen door de beide eerst aangewezenen, buiten de leden van de ICORA en de LKR. Deze persoon treedt op als voorzitter van commissie.
4. De aanwijzing door partijen van een persoon als hiervoor onder artikel 3 bedoeld, dient te geschieden binnen vier weken nadat het geschil is ontstaan, bij gebreke waarvan de voorzitter van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht - in plaats van de in gebreke gebleven partij - een lid zal aanwijzen, ten verzoeken van de meest gereede partij.
5. De werkwijze van de commissie van bindend advies wordt door de aangewezen leden vastgesteld. Zij legt haar oordeel over het geschil vast in een op schrift gesteld en door de drie leden ondertekend bindend advies, dat zij binnen zes weken na haar totstandkoming aan de ICORA en de LKR doet toekomen.
6. De commissie bepaalt bij haar uitspraak de kosten van het bindend advies, bestaande uit reis- en verblijfkosten, kosten voor de vergaderruimte en voor secretariële ondersteuning. Hieronder zijn niet begrepen de kosten van rechtsbijstand van de partijen. De commissie is bevoegd de kosten van het bindend advies naar billijkheid over de partijen te verdelen.

Aldus overeengekomen tussen de ICORA en de LKR te Utrecht, 29 oktober 1996.

ANNEX 1

DIOCESANE BUREAUS VOOR GESCHILLEN

Canon 1733 van het Wetboek van Canoniek Recht geeft de Bisschoppenconferentie de mogelijkheid te bepalen dat in elk bisdom een dienst wordt ingesteld die tot taak heeft billijke oplossingen te zoeken en aan te reiken ingeval iemand zich door een decreet van de kerkelijke overheid benadeeld acht.

In het Toepassingsbesluit 27 bij de Codex Iuris Canonici (1989) heeft de Bisschoppenconferentie het aan de afzonderlijke bisdommen overgelaten om tot de oprichting van een Diocesaan Bureau voor Geschillen over te gaan.

De thans bestaande Diocesane Bureaus voor Geschillen zijn:

Diocesaan Bureau voor Geschillen Bisdom Breda
Veemarktstraat 48
Postbus 90189
4800 RN BREDA

Diocesaan Bureau voor Geschillen Bisdom Rotterdam
Wilhelminastraat 12
2665 CT BLEISWIJK

Augustus 2008

ANNEX 2

Toelichting bij het Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers

Artikel 43 (wijzigingen)

Wijzigingen in het rechtspositiereglement en de bijlagen werken rechtstreeks door in de arbeidsovereenkomst, met ingang van de datum, waarop zij algemeen van kracht worden. De werkgever dient de wijzigingen ten spoedigste aan de pastoraal werker schriftelijk bekend te maken. Door de wijze van totstandkoming van het besluit van de Bisschop (lid 2-3) c.q. het besluit van het ICORA-overleg (lid 4) via gevolmachtigde vertegenwoordigers van de werkgevers en van de pastoraal werkers kan de overeenstemming over wijziging van het rechtspositiereglement representatief worden geacht voor de individuele werkgever en werknemer. De doorwerking van de reglementswijzigingen in de arbeidsovereenkomst is niet meer afhankelijk van de afzonderlijke instemming van de beide partijen. Hierdoor krijgt het Reglement meer het karakter van een CAO.

oktober 1996

ANNEX 3

Toelichting bij het Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers

Uitdrukkelijk dient te worden opgemerkt dat aan deze toelichting geen rechten kunnen worden ontleend. De pastoraal werker is ermee bekend dat door gewijzigde wetgeving de informatie gedateerd en onjuist kan zijn.

Met ingang van 1 oktober 2014 zijn in het RPW de mogelijkheden verruimd om met een pastoraal werker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. Het RPW is aangepast aan de flexibilisering die in het algemeen op de arbeidsmarkt in Nederland geldt. Ter toelichting geldt het volgende:

1. Uitgangspunt bij flexibilisering van de arbeidsovereenkomst met een pastoraal werker is dat voldaan dient te worden aan de normen die kerkelijk worden ge-urged (o.a. canon 231 CIC), die wettelijk zijn toegestaan en die passen binnen de sociale leer van de Kerk.
2. Het automatisme van vaste contracten is verdwenen, maar dat wil niet zeggen dat er een nieuw automatisme van tijdelijke contracten wordt ingevoerd. Het blijft mogelijk om met een pastoraal werker ook bij het eerste dienstverband een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten. De mogelijkheden van contracten voor bepaalde tijd zijn wel verruimd. De gronden hiertoe zijn opgenomen in lid 2 van artikel 8.
3. In de modelarbeidsovereenkomst (bijlage 1A) bij het RPW wordt de grond voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vermeld.
In de modelarbeidsovereenkomst is tevens de bepaling opgenomen dat zowel de werknemer als de werkgever het recht heeft om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen. Hierbij zijn alle voor opzegging geldende wettelijke bepalingen van toepassing.
4. Door de in juni 2014 aangenomen Wet werk en zekerheid gaat het arbeidsrecht in de loop van 2015 en daarop volgende jaren ingrijpend veranderen. Om te voorkomen dat het RPW steeds tussentijds moet worden bijgesteld, is ervoor gekozen om de arbeidsrechtelijke bepalingen met betrekking tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten en de proeftijd niet in het RPW zelf op te nemen, maar in artikel 8, lid 4, van het RPW te bevestigen dat de wettelijke bepalingen van toepassing zijn en deze vervolgens toe te lichten in deze annex.
5. Met betrekking tot de proeftijd geldt het volgende:
 - a. Tot 1 januari 2015 kan bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer, een proeftijd van maximaal twee maanden worden aangegaan. Bij een arbeidsovereenkomst die voor minder dan twee jaar is aangegaan, geldt een maximale proeftijd van één maand. De proeftijd moet altijd schriftelijk worden overeengekomen.
 - b. Vanaf 1 januari 2015 geldt dat in een tijdelijk contract met een duur van 6 maanden of minder geen proeftijd kan worden opgenomen. In tijdelijke arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar kan een proeftijd van ten hoogste één maand worden overeengekomen. Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, geldt een maximale proeftijd van ten hoogste twee maanden. Ook vanaf 1 januari 2015 geldt dat een proeftijd altijd schriftelijk moet worden overeengekomen om rechtsgeldig te zijn.
6. In het Nederlands arbeidsrecht geldt een zgn. ketenbepaling die een beperking geeft met betrekking tot het aantal tijdelijke – elkaar opvolgende - arbeidscontracten dat aan een werknemer kan worden gegeven voordat automatisch een volgende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Met betrekking tot de ketenbepaling geldt het volgende:

- a. Tot 1 juli 2015 kunnen – zonder onderbreking van tenminste drie maanden– maximaal drie tijdelijke arbeidscontracten aan een werknemer worden gegeven met een totale maximale duur van drie jaar, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- b. Per 1 juli 2015 ~~wordt~~ is deze ketenbepaling beperkt en verkort. De totale maximale duur van de drie opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag maximaal twee jaar zijn, waarbij de keten pas verbroken wordt bij een onderbreking tussen de arbeidsovereenkomsten van tenminste zes maanden (i.p.v. drie maanden).
- c. Per 1 januari 2020 kunnen werkgever en werknemer door inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar tijd aangaan, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Daarmee is de ketenregeling weer gewijzigd zoals de situatie voor 1 juli 2015 was. Wel geldt nog steeds dat de keten pas verbroken wordt bij een onderbreking tussen de arbeidsovereenkomsten van tenminste zes maanden (i.p.v. drie maanden voor 1 juli 2015).

Het is van belang te beseffen dat de ketenbepaling niet verhindert dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een langere duur dan drie jaar (~~per 1 juli 2015: twee jaar~~). Artikel 8, lid 2, sub d opent de mogelijkheid om een (eerste) arbeidsovereenkomst voor de duur van ten hoogste vijf jaar af te sluiten. Een opvolgende arbeidsovereenkomst echter - na afloop van deze vijf jaar - wordt dan wel onmiddellijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

7. Door artikel 8, lid 2 sub c juncto lid 3 wordt duidelijk gemaakt dat indien 'beoordeling van de geschiktheid van de pastoraal werker' geldt als grond voor de tijdelijkheid van het arbeidscontract, een contract van één jaar wordt gesloten en dat na dat jaar bij gebleken geschiktheid een vast contract volgt. In het uitzonderlijke geval dat de geschiktheid van de pastoraal werker na één jaar functioneren nog niet kan worden vastgesteld, kan nogmaals een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar worden gegeven. Dit laatste dient een uitzondering te zijn die gemotiveerd moet worden.
8. Bij overstap van een pastoraal werker van de ene naar de andere werkgever/parochie binnen hetzelfde bisdom en bij overstap naar een andere werkgever/parochie in een ander bisdom kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden afgesloten. Dit geldt zowel voor de pastoraal werker die bij zijn oude werkgever een tijdelijk contract had als voor degene die een vast contract had. Dit betekent dus dat een pastoraal werker die bij een andere parochie een vast contract had, bij overstap naar een nieuwe parochie een tijdelijk contract kan krijgen. Dit laatste is overigens geen automatisme; een nieuw vast contract behoort eveneens tot de mogelijkheden (zie ook onderdeel 2 van deze annex).
Overgang als gevolg van een fusie (binnen een fusieparochie) geldt niet als een overstap naar een andere werkgever.
9. In artikel 22a wordt voor het calamiteitenverlof verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Op basis van artikel 4.1 WAZO heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens o.a. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. In ieder geval wordt hieronder verstaan:
 - overlijden van eigen, stief/pleegouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief/pleegkinderen: twee dagen; plus één dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie. Vier dagen indien de pastoraal werker belast is met de regeling van de begrafenis of de crematie.
 - overlijden van de eigen, stief/pleegbroers, -zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters: één dag; plus één dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie. Vier dagen indien de pastoraal werker belast is met de regeling van de begrafenis of de crematie.

ANNEX 4

Toelichting bij het Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers

Artikel 9a en handreiking functioneringsgesprekken

Een functioneringsgesprek is een gesprek over alle aspecten van het functioneren van de pastoraal werker, zijn competenties alsmede zijn ontwikkeling in relatie tot de werkorganisatie en werkomgeving.

Het regelmatig houden van functioneringsgesprekken is van belang voor het behouden en verhogen van de kwaliteit van het werk en de motivatie en ontwikkeling van de pastoraal werker.

Om die reden is in artikel 9a opgenomen dat tenminste 1x per twee jaar een functioneringsgesprek moet worden gehouden.

Het RPW schrijft geen procedure voor functioneringsgesprekken of een format voor het vastleggen ervan voor. Iedere bisschop beslist of hij een dergelijke procedure c.q. format vaststelt. Indien echter door de bisschop een dergelijke procedure wordt vastgesteld dienen de werkgever en de pastoraal werker deze uiteraard in acht te nemen.

Handreiking functioneringsgesprekken

HANDREIKING FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Op te nemen onderwerpen:

- Wat
- Wie
- Wanneer
- Hoe

MOGELIJKE INGREDIENTEN VOOR UITWERKING:

Wat

Gesprek over alle aspecten van het functioneren van de pastoraal werker, zijn competenties alsmede zijn ontwikkeling in relatie tot de werkorganisatie en werkomgeving.

Mogelijke gespreksonderwerpen:

- Afspraken vorig functioneringsgesprek
- Hoe ziet pastoraal werker functioneren?
- Hoe ziet werkgever functioneren?
- Taaktoedeling, taakvervulling, taakbelasting, taakwensen
- Samenwerking met pastoor, andere collega's, bestuur, vrijwilligers
- Bijdrage pastoraal werker aan ontwikkeling en opbouw pastoraal team en parochie
- Werkomstandigheden en werksfeer, faciliteiten, toekomst
- Scholingsbehoefte en ontwikkeling, spirituele vorming
- Afspraken komende periode
- Evaluatie gesprek
- Datum volgende functioneringsgesprek

Kenmerk gesprek:

- Tweezijdig karakter
- Kijkt terug én vooruit (ook ontwikkelingsgericht)
- Geen rechtspositionele consequenties

Wie

- Werkgever en pastoraal werker. Het bisdom bepaalt wie namens de werkgever de gesprekspartners zijn.
- Werkgever kan gebruik maken van informatie van derden (teamleden, parochianen etc). De pastoraal werker wordt op de hoogte gesteld van de inhoud van de informatie van derden.

Wanneer

- Pastoraal werker in vaste dienst: tenminste 1x per 2 jaar.. Aanbevolen is: elk jaar
- Pastoraal werker in tijdelijke dienst: in het eerste jaar tenminste twee functioneringsgesprekken, waarbij het 1^e gesprek na drie maanden plaatsvindt.
- Voorts: indien op verzoek van de werkgever of de pastoraal werker, zo snel mogelijk.

Hoe

- Datum en tijdstip van gesprek worden tijdig aangekondigd.
- Een week vooraf worden agendapunten van beide kanten geïnterviewd en de agenda vastgesteld
- Gesprek vindt plaats op een rustige plek waarbij men niet gestoord wordt.
- Er wordt een gespreksverslag gemaakt door de werkgever met vermelding van de besproken onderwerpen en de gemaakte afspraken
- Gesprekspartners tekenen verslag voor akkoord. Wanneer geen overeenstemming over het verslag kan worden bereikt, dan ondertekenen gesprekspartners voor gezien.
- Verslag wordt 5 jaar bewaard in persoonsdossier pastoraal werker.