

## **MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST voor een werknemer in dienst van een parochie**

*Bestemd voor het dienstverband van een parochie met een werknemer met een andere functie dan*

*Pastoraal werker  
Identiteitsbegeleider  
Kerkmusicus*

De R.K. parochie .....  
te ..... (adres),  
ingevolge art. 51 van het Algemeen Reglement voor het bestuur van een parochie van de R.-  
K. Kerk in Nederland rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

1 ..... (naam)  
en

2 ..... (naam)  
resp. voorzitter/gevolmachtigd voorzitter en secretaris van het  
Kerk/Parochiebestuur van genoemde parochie,

handelend ter uitvoering van het besluit van het Kerk/Parochiebestuur, genomen in  
de vergadering van .....(datum)

aan welk besluit door de Bisschop van .....(naam bisdom)  
de ingevolge art. 54 van voornoemd Algemeen Reglement vereiste machtiging is  
verleend op datum/nr.....

nader te noemen: de werkgever  
en

3 ..... (naam)  
..... (voornamen)  
.....(geboortedatum)  
..... (geboorteplaats)

Thans wonende  
.....(adres/postcode)

nader te noemen: de werknemer

**OVERWEGEN<sup>1</sup>**

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

---

<sup>1</sup> De verklaring omtrent het gedrag geldt als aanstellingseis voor de werknemer wiens functie voorkomt op de door de Nederlandse bisschoppen vastgestelde lijst met functies waarvoor een verklaring omtrent het gedrag is vereist (bijlage 1a behorende bij de brief van de Secretaris-generaal van de Nederlandse Bisschoppenconferentie d.d. 18 september 2013 aan de staven van de bisdommen inzake Verklaring omtrent het gedrag). Komt de functie van de werknemer niet in deze bijlage 1a voor, dan behoeft deze overweging niet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.

## VERKLAREN

dat zij een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan onder de volgende bepalingen:

### 1 Datum van ingang en functie

De werknemer treedt in dienst van werkgever per datum .....  
in de functie van ....., conform de aan deze  
arbeidsovereenkomst aangehechte functieomschrijving

voor .....uren per week

### 2 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan

a voor onbepaalde tijd;

b voor de tijd van .....

De eerste twee maanden gelden als proeftijd in de zin van 7:652/676 BW.  
(facultatief)<sup>2</sup>

### 3 Standaard Arbeidsvoorwaarden

De Standaard Arbeidsvoorwaarden voor een werknemer in dienst van een parochie van de R.K. Kerkprovincie in Nederland maken deel uit van deze overeenkomst. Partijen verklaren met de inhoud van voornoemde Standaard Arbeidsvoorwaarden bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan.

### 4 Salaris

De werknemer geniet een salaris overeenkomstig artikel 3 van de Standaard Arbeidsvoorwaarden.

Het salaris bedraagt bij indiensttreding ..... Euro per maand op basis van 38 uur per week.

### 5 Opzegtermijn

De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever ..... maanden en voor de werknemer ..... maanden.<sup>3</sup>

### 6 Bijzondere bepalingen

op deze overeenkomst zijn de navolgende bijzondere bepalingen van toepassing

a De werknemer werkt wekelijks .....uur en wel

op .....van .....tot .....

op .....van .....tot .....etc

b .....

### 7 Pensioenregeling

De werknemer wordt aangemeld als deelnemer van het<sup>4</sup>:

a. Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen te Heerlen

b. Pensioenfonds Zorg & Welzijn te Zeist

<sup>2</sup> Eén maand bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van minder dan 2 jaar

<sup>3</sup> De termijn van opzegging bedraagt voor de werkgever twee kalendermaanden en voor de werknemer één kalendermaand. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan, met inachtneming van het gestelde in dit lid, de termijn van opzegging nader worden bepaald met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever altijd het dubbele dient te bedragen van die voor de werknemer.

<sup>4</sup> Huishoudelijk personeel wordt aangemeld bij het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen; het overig personeel bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

**8 Eenzijdig wijzigingsbeding**

De werkgever behoudt zich het recht voor om conform artikel 21 van de Standaard Arbeidsvoorwaarden wijzigingen van toepassing te verklaren op deze arbeidsovereenkomst.

**9 Verklaring**

De werknemer verklaart bij het ondertekenen van deze overeenkomst van de werkgever:

- a. bekend te zijn met de in het bisdom geldende gedragsregels voor personen die in parochies werkzaam zijn en deze in acht te zullen nemen;
- b. een door beide partijen getekend exemplaar te hebben ontvangen van deze overeenkomst met de bijbehorende Standaard Arbeidsvoorwaarden voor een werknemer in dienst van een kerkelijke instelling in de R.-K. Kerkprovincie van Nederland
- c. als vindplaats van het Reglement van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn te Zeist te hebben opgekregen: [www.pfzw.nl](http://www.pfzw.nl) en (voor huishoudelijk personeel:) van het Reglement van het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen: [www.pnb.nl](http://www.pnb.nl).

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en getekend te ..... op .....

De werkgever:  
.....

De werknemer:  
.....

.....  
Handtekening  
(gevolmachtigd) voorzitter

.....  
Handtekening werknemer

.....  
Handtekening secretaris

Goedgekeurd door de Nederlandse bisschoppen  
Utrecht, oktober 2010

# Standaard Arbeidsvoorwaarden

## bij de Model arbeidsovereenkomst voor een werknemer in dienst van een parochie van de R.-K. Kerkprovincie in Nederland

### *Artikel 1 Wederzijdse verplichtingen*

1. Voordat een werknemer wiens functie voorkomt op de door de Nederlandse bisschoppen vastgestelde lijst met functies waarvoor een verklaring omtrent het gedrag is vereist, kan worden aangesteld, dient hij een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens te overleggen.
2. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zowel tijdens als na de duur van de arbeidsovereenkomst de artikelen van deze Standaard Arbeidsvoorwaarden en de daarbij behorende bijlagen en regelingen na te leven.
3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer een functieomschrijving vast, die deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst
4. De werknemer is verplicht de hem overeenkomstig zijn functie opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te houden aan de voor hem geldende functie-omschrijving en de overige hem door de werkgever gegeven instructies. Van de werknemer wordt verwacht dat zijn werk en leven in overeenstemming zijn met wat de Kerk leert.
5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting blijft ook na de beëindiging van het dienstverband bestaan.
6. De werkgever en werknemer dragen ieder bij aan een zodanige inrichting van het werk, dat daardoor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van alle betrokkenen bij de werkorganisatie zo goed mogelijk gewaarborgd worden.

### *Artikel 2 Einde van de Arbeidsovereenkomst*

Onverminderd de ter zake geldende wettelijke bepalingen eindigt de arbeidsovereenkomst:

1. Door verbreking met wederzijds goedvinden.
2. Door opzegging door de werkgever of door de werknemer. De werkgever kan ook opzeggen bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer na het verstrijken van de termijn van 24 maanden, waarin de werknemer recht op een uitkering wegens ziekte/arbeitsongeschiktheid heeft.
3. Bij het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd van de werknemer met ingang van de dag waarop deze leeftijd wordt bereikt.
4. Door het overlijden van de werknemer.
5. Door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
6. Door verbreking van het dienstverband door de werkgever wegens dringende redenen, als bedoeld in 7:677; 678 en 679 BW.
7. Door verbreking van het dienstverband door de werknemer wegens dringende redenen, als bedoeld in 7:677; 678 en 679 BW.
8. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens gewichtige redenen als bedoeld in 7:685 BW.

### *Artikel 3 Salaris*

1. De werknemer ontvangt een salaris overeenkomstig de bij zijn functie behorende salarisschaal.
2. Indien als salaris het wettelijk minimumloon is overeengekomen worden de periodieke aanpassingen van het wettelijk minimumloon gevolgd

3. Het salaris –niet zijnde het wettelijk minimumloon- wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd volgens de “gemengde index”, zoals gepubliceerd in de jaarlijkse Diocesane Regelingen van het bisdom. Bij een negatieve gemengde index wordt de indexering niet lager dan nul.

#### *Artikel 4 Uitbetaling van salaris*

1. Het salaris wordt maandelijks uitbetaald onder aftrek van inhoudingen, waartoe de werkgever wettelijk verplicht is of waartoe de werknemer hem gemachtigd heeft.
2. De betaling geschiedt op zodanig tijdstip, dat de werknemer uiterlijk op de eerste werkdag na de 21<sup>e</sup> van iedere maand over het hem toekomende bedrag kan beschikken.
3. Nabetalingen op het salaris worden uiterlijk in de maand volgend op die, waarin de aanspraak is ontstaan, uitgekeerd. Met toestemming van de werknemer kan de werkgever deze termijn met ten hoogste drie maanden verlengen.
4. Bij elke vaststelling of wijziging van het uit te betalen salarisbedrag ontvangt de werknemer een schriftelijke en gespecificeerde opgave van de berekening van dat bedrag.

#### *Artikel 5 Dienstrooster*

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever vastgestelde werktijden. Indien en voorzover het belang van het werk dat naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt, is de werknemer verplicht tijdelijk ook op andere dan de voor hem vastgestelde werktijden te werken.
2. De aard van een functie kan met zich meebrengen dat op onregelmatige tijden wordt gewerkt.

#### *Artikel 6 Overwerk*

1. Dit artikel is niet van toepassing tenzij uitdrukkelijk met de werknemer overeengekomen
2. Overwerk is het werk dat aan de werknemer door de werkgever opgedragen wordt en waardoor de voor de werknemer vastgestelde werktijd wordt overschreden.
3. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen, doch is verplicht indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter, het dienstbelang zulks vordert.
4. Voor het verrichten van overwerk wordt compensatie gegeven in honorering of werkvrije uren.
5. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien:
  - a. bij het aanvaarden van zijn functie met de werknemer is overeengekomen, dat hij ook op andere dan de vastgestelde tijden zal werken;
  - b. incidenteel gedurende ten hoogste een half uur vóór en/of aansluitend aan de werktijd wordt gewerkt;
  - c. de totale gemiddelde arbeidstijd van een werknemer het aantal overeengekomen arbeidsuren niet overschrijdt.

#### *Artikel 7 Vakantie en opbouw vakantierechten*

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

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris op grond van onderstaand schema. Indien het aantal werkuren per maand geen volledige functie omvat wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid verminderd. Het verkregen aantal wordt naar boven op gehele uren afgerond.

Bij de standaard arbeidsduur van 38 uur per week:

Tot en met 29 jaar: 183 uren

Van 30 t/m 39 jaar: 190 uren

Van 40 t/m 44 jaar:	198 uren
Van 45 t/m 49 jaar:	206 uren
Van 50 t/m 54 jaar:	213 uren
Van 55 t/m 59 jaar:	221 uren
Vanaf 60 jaar:	244 uren

Vakantie-uren boven de 152 uren zijn bovenwettelijke vakantie-uren.

2. Als leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.
3. De werknemer 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.
4. De werknemer heeft in het jaar van indiensttreding recht op een aantal vrije dagen 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.

#### *Artikel 8 Recht op vakantie-uren*

1. De werknemer 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;
  - ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid over een tijdvak van ten hoogste zes maanden conform artikel 7:635 lid 4 BW;
  - tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid slechts vakantie-uren over de wel gewerkte uren conform artikel 7:635 lid 4 BW. Indien dit laatste tot aperte onbillijkheden leidt, kan de werkgever besluiten in voor de werknemer gunstige zin af te wijken.

#### *Artikel 9 Opnemen van vakantie*

1. De werknemer heeft aanspraak op ten minste twee weken aaneengesloten vakantie.
2. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de werknemer tijdig de vakantieperiode voor dat jaar vast. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer voor zover het belang van de kerkelijke instelling dit toelaat. Per jaar worden in ieder geval de wettelijke vakantie-uren opgenomen.
3. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, in overleg met de werknemer het tijdstip van de vakantie wijzigen (BW 7:638). De schade die de werknemer ten gevolge van deze wijziging ondervindt, dient de werkgever in redelijkheid te vergoeden.
4. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie houdt de werknemer 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.
5. Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitkering in geld, behoudens bij het einde van het dienstverband als de werknemer erom verzoekt. Te weinig genoten vakantie-uren worden verrekend met het salarisbedrag per uur. Ingeval van einde dienstverband verstrekt de werkgever aan de werknemer van deze verrekening een schriftelijke verklaring.
6. 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 ofwel op het laatst uit te betalen salaris worden ingehouden, ofwel door extra werkdagen worden gecompenseerd.

## Artikel 10 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar 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 werknemer een vakantietoeslag 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 vakantietoeslag worden uitbetaald in verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het vakantietoeslagjaar.
4. Onder jaarsalaris wordt verstaan het totaal van de in het vakantietoeslagjaar verdiende bruto maandsalarissen.

## Artikel 11 Verlofregeling algemeen

“**verlof**”: het tijdelijk niet verplicht zijn tot het verrichten van arbeid omdat een bepaalde reden dit voor de werknemer noodzakelijk of wenselijk maakt. Bij verlof behoudt de werknemer niet in alle gevallen het recht op loon.

De wettelijke regelingen van de Wet Arbeid en Zorg (1 december 2001 Stb. 2001, 625 en 664) en artikel 7: 643 van het Burgerlijk Wetboek gelden voor de volgende vormen van verlof:

- a. Bij zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg (art. 3:1 t/m 3:30 Wet Arbeid & Zorg).
- b. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof (art. 4:1 t/m 4:7 Wet Arbeid & Zorg)
- c. Kortdurend zorgverlof (art. 5:1 t/m 5:7 Wet Arbeid & Zorg)
- d. Langdurend zorgverlof (art. 5:9 t/m 5:16 Wet Arbeid en Zorg)
- e. Ouderschapsverlof (art. 6: 1 t/m 6: 9 Wet Arbeid & Zorg):
- f. Verlof in verband met het bijwonen van publiekrechtelijke colleges (art. 7: 643 Burgerlijk Wetboek).

## Artikel 11 Bijzonder verlof met behoud van loon

1. Tenzij ernstige belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt in verband met bijzondere omstandigheden aan de werknemer bijzonder verlof met behoud van loon verleend.
2. Het bijzonder verlof bedraagt:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
  - b. bij huwelijk (burgerlijk en/of kerkelijk tezamen) van de werknemer: 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 werknemer 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 werknemer: twee dagen;
  - f. bij verhuizing van de werknemer, 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. In alle bijzondere omstandigheden, waarin de billijkheid van een verzoek om bijzonder verlof door de werkgever is vastgesteld zal de duur van het verlof van geval tot geval, in overleg met de werknemer, door de werkgever worden vastgesteld
4. In bijzondere gevallen kunnen de werkgever en de werknemer bijzonder verlof zonder behoud van loon overeenkomen.”

## *Artikel 12 Bijzondere vrije dagen*

1. Op Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 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 geniet de werknemer, behoudens het gestelde in lid 2 van dit artikel een bijzondere vrije dag met behoud van salaris.
2. Op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen worden de voor deze dagen noodzakelijke werkzaamheden verricht. Voor deze gewerkte uren kan op een ander tijdstip gecompenseerd vrij worden genomen.

## *Artikel 13 Verplichtingen werknemer bij arbeidsongeschiktheid*

In geval van ziekte/arbeitsongeschiktheid is de werknemer, onverminderd de krachtens de wettelijke verzekeringen op hem rustende verplichtingen, gehouden:

- a. de werkgever terstond van de arbeidsongeschiktheid en zo mogelijk van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
- b. geneeskundige hulp in te roepen en de gegeven voorschriften op te volgen;
- c. na zijn herstel de werkgever daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.

## *Artikel 14 Loondoorbetaling bij ziekte/arbeitsongeschiktheid*

1. In geval van ziekte/arbeitsongeschiktheid moeten de algemene voorschriften op het gebied van de reïntegratie in de arbeid in acht worden genomen.
2. De werknemer, die wegens ziekte/arbeitsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft gedurende 24 maanden recht op loondoorbetaling op grond van 7:629 BW., De eerste twaalf maanden bedraagt de loondoorbetaling 100 % van zijn salaris en de 13<sup>e</sup> t/m de 24<sup>e</sup> maand 70 % van zijn salaris.
3. Indien de werknemer na beëindiging van zijn ziekte/arbeitsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van vier weken na deze hervatting opnieuw ziek/arbeitsongeschikt wordt, zal de tweede ziekte/arbeitsongeschiktheid voor de duur van de loondoorbetaling als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
4. Er is geen recht op loondoorbetaling:
  - a. indien blijkt, dat de verplichtingen ingevolge lid 1 niet zijn nagekomen;
  - b. indien blijkt, dat de ziekte/arbeitsongeschiktheid het gevolg is van opzet of buitensporigheden van de werknemer tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
  - c. indien de werknemer zich schuldig maakt aan gedragingen, welke zijn genezing belemmeren;

## *Artikel 15 Gratificatie bij dienstjubileum*

De werknemer die ononderbroken in dienst is bij één of meer parochies 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 12 1/2 jaar, 25 jaar en 40 jaar onafgebroken werkzaam zijn als werknemer bij een of meer kerkelijke instellingen.
- b. In geval van een dienstjubileum kent de werkgever aan de werknemer een gratificatie toe, te weten:
  - bij een 12 1/2-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 voor hem geldende maandsalaris.



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

#### *Artikel 16 Reis- en verblijfkosten*

1. De werkelijke reis- en verblijfkosten voor dienstreizen van de werknemer in opdracht van de werkgever worden vergoed op declaratiebasis.
2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
3. Aan de werknemer die voor de uitoefening van zijn functie regelmatig gebruik moet maken van eigen vervoer kan, in afwijking van lid 1 een vaste vergoeding voor de gemaakte reis- en verblijfkosten worden toegekend.

#### *Artikel 17 Uitkering bij overlijden*

1. De werkgever neemt de kosten voor zijn rekening van de liturgische uitvaartdienst voor een werknemer die in de parochie werkzaam is op het moment van overlijden, tenzij bij de testamentaire voorziening of anderszins door de overledene anders is bepaald.
2. Bij overlijden van een werknemer kent de werkgever een uitkering toe ter grootte van drie maanden salaris volgens het op de dag vóór het overlijden geldende brutosalaris, uit te betalen aan:
  - de echtgenoot(note), van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
  - bij ontstentenis van een echtgenoot(note) als vorenbedoeld de minderjarige kinderen;
  - bij ontstentenis van vorenbedoelde categorieën degenen, voor wie de overledene grotendeels voorzag in de kosten van bestaan.
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 werknemer toekomt krachtens de wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

#### *Artikel 18 Werkzekerheid / inkomenszekerheid*

Voor de werknemer met een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door:

- a. Hetzij opheffing van zijn betrekking;
- b. Hetzij reorganisatie, waardoor zijn werkzaamheden overbodig zijn geworden;
- c. Hetzij ongeschiktheid voor ten behoeve van de werkgever te vervullen functies anders dan door ziels- of lichaamsgebreken, terwijl dit niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is;

zal de werkgever zich naar de mate van het mogelijke inspannen om te bereiken dat deze werknemer over kan stappen naar ander werk dan wel naar een andere werkgever, in tijd zo nauw mogelijk aansluitend aan de beëindiging van de dienstbetrekking. De werkgever en de werknemer komen in een dergelijk geval overeen waarin deze inspanningen zullen bestaan. Deze overeenkomst moet door de bisschop worden goedgekeurd.

#### *Artikel 19 Geschillen*

1. Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever de vertegenwoordigers van de werknemer op korte termijn in de gelegenheid, mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer te bepleiten.
2. a. Geschillen en/of interpretatievragen van rechtspositionele aard, welke betrekking hebben op de Standaard Arbeidsvoorwaarden, de bijlagen of de arbeidsovereenkomst, worden voorgelegd aan het Bisschoppelijk Scheidsgerecht

- voor rechtspositionele aangelegenheden, dat een voor partijen bindende uitspraak doet.
- b. Zowel de werkgever als de werknemer 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 is beschikbaar op [www.RKKerk.nl](http://www.RKKerk.nl) >Kerkprovincie >Kerkrecht.
3. Beslissingen van het Scheidsgerecht over geschillen, als bedoeld in lid 2, kunnen altijd ter beoordeling worden voorgelegd aan de rechter.

#### *Artikel 20 Overgangsbepaling voor kosters*

Door de Nederlandse bisschoppen is op 12 oktober 2010 na overleg met de Interdiocesane Kustersbond St. Willibrord besloten de Rechtspositieregeling voor Kusters 1992 niet langer voor nieuwe contracten toe te passen. Voor werknemers op wie de Rechtspositieregeling voor Kusters nog van toepassing is op het moment dat zij overgaan op deze Standaard Arbeidsvoorwaarden, zullen de bepalingen van de Rechtspositieregeling voor Kusters ten aanzien van hen geldig blijven voor de duur van het dienstverband met de werkgever voor zover die bepalingen voor de werknemer in gunstige zin van deze Standaard Arbeidsvoorwaarden afwijken,

#### *Artikel 21 Wijzigingen in de Standaardarbeidsvoorwaarden*

De Standaardarbeidsvoorwaarden zijn afgeleid van het Rechtspositiereglement voor de pastoraal werkers in de bisdommen van de Nederlandse R.K. Kerkprovincie. Wijzigingen in de Standaardarbeidsvoorwaarden ten gevolge van wijzigingen in het genoemde Rechtspositiereglement, voortkomend uit het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen de vertegenwoordigers van de pastoraal werkers en hun werkgevers, zal de werkgever op basis van het eenzijdig wijzigingsbeding van toepassing verklaren op de arbeidsovereenkomst.

*Goedgekeurd door de Nederlandse bisschoppen  
Utrecht, 12 oktober 2010*

#### **Overzicht wijzigingen vanaf 12 oktober 2010:**

Model Arbeidsovereenkomst:

- preambule en voetnoot 1 gewijzigd op 10 december 2013 en in werking getreden per 1 januari 2014

Standaardarbeidsvoorwaarden:

- artikel 1, lid 1 ingevoegd op 10 december 2013 en in werking getreden per 1 januari 2014
- artikel 2, lid 3 gewijzigd op 10 december 2013 en in werking getreden per 1 januari 2014