

Regelingen
R.K. Kerkgenootschap in Nederland
nr. 9

**RECHTSPOSITIEREGELING
VOOR
KOSTERS**

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Rechtspositieregeling voor kosters	4
Bijlage 1: Model-arbeidsovereenkomst vaneen koster	18
Bijlage 2: Wachtgeldregeling	20
Bijlage 3: Wetsteksten	24

Inleiding

In 1979 werd voor het eerst voor de koster, werkzaam in de r.k. parochies in Nederland een volledige rechtspositieregeling vastgesteld. In de jaren tachtig zijn de ontwikkelingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden voortgeschreden. In het overleg tussen de Interdiocesane Kostenbond in Nederland en de Katholieke Bond voor Kosten met het Economencollege en het Juridisch Secretariaat van het R.K. Kerkgenootschap werd gezien welke aanpassingen in de bestaande Rechtspositieregeling voor Kosten gewenst waren om in de pas te blijven met de andere categorieën van kerkelijke werkers. De besprekingen leidden tot een herziening van de Rechtspositieregeling voor koster door de Bisschoppenconferentie in december 1991. De nieuwe Rechtspositieregeling is met ingang van 1 januari 1992 van kracht. De opzet van de oude Rechtspositieregeling is bij de herziening zoveel mogelijk gevolgd. De artikelen zijn echter systematischer ingedeeld. Sommige artikelen hebben een andere redactie gekregen die meer aansluit bij de overige regelingen binnen het R.K. Kerkgenootschap. Nieuw in de Rechtspositieregeling voor Kosten zijn een overlijdensuitkering; een verhuiskostenvergoeding en de wachtgeldregeling. Voorts zullen geschillen en/of interpretatievragen over de rechtspositie in het vervolg worden voorgelegd aan het Bisschoppelijk Scheidsgerecht.

Moge deze Rechtspositieregeling ook in de praktijk blijken bij te dragen aan de versteviging van de positie van de koster in parochies van onze kerkprovincie.

Utrecht, januari 1992

+ *Adrianus kardinaal Simonis,*
voorzitter Bisschoppenconferentie

RECHTSPOSITIEREGELING VOOR KOSTERS

De Bisschoppen van de R.K. Kerkprovincie in Nederland hebben na overleg met de Interdiocesane Kostersbond en de Katholieke Bond voor Kosters met ingang van 1 januari 1992 de navolgende rechtspositieregeling voor kosters in dienst van kerkbesturen en parochiebesturen en daarmee gelijk te stellen instellingen vastgesteld.

Definities

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **werkgever**: het kerkbestuur, het parochiebestuur of een daaraan gelijk te stellen instelling;
- b. **medewerker**: de mannelijke of vrouwelijke koster, met een arbeidsduur van tenminste 13 uur per week;
- c. **Interdiocesane Regeling**: de jaarlijkse richtlijnen, in overleg tussen het Economencollege en de Kustersbonden overeengekomen, welke door de Bisschoppen van de R.K. Kerkprovincie in Nederland worden vastgesteld;
- d. **maandsalaris**: het salaris conform de Interdiocesane Regeling;
- e. **uurloon**: het uurloon conform de Interdiocesane Regeling;
- f. **normale arbeidsduur**: het aantal uren per week bij een volledige functie conform de Interdiocesane Regeling;
- g. **dienstrooster**: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 2

1. De werkgever verplicht zich deze rechtspositieregeling te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich geen medewerker in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze regeling bepaalde. Deze rechtspositieregeling zal aan de medewerker ter beschikking worden gesteld.
3. De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarvan deze rechtspositieregeling en de daarbij behorende bijlagen deel uitmaken.

Algemene verplichtingen van de medewerker

Artikel 3

1. De medewerker is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze geacht kunnen worden tot zijn functie te behoren, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
2. De medewerker is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in de werkruimte en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
3. De medewerker mag betaalde arbeid voor derden verrichten dan wel als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefenen, tenzij de werkgever daar - zulks op grond van strijdigheid met de door hem vervulde c.q. te vervullen functie - schriftelijk bezwaar tegen heeft gemaakt.
De medewerker is verplicht deze arbeid aan de werkgever kenbaar te maken.
4. De medewerker is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze rechtpositieregeling van toepassing wordt verklaard.
5. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn dienstbestrekking ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
6. De medewerker is verplicht in bijzondere omstandigheden tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten. De werkgever zal zich daarbij beperken tot werkzaamheden die in redelijkheid aan de betrokken medewerker kunnen worden opgedragen, rekening houdend met de door de medewerker vervulde functie.

Geneeskundige verklaring

Artikel 4

1. De arbeidsovereenkomst kan niet worden aangegaan alvorens uit een medische verklaring is gebleken dat de gezondheid van de kandidaat-medewerker geen belemmering is voor het uitoefenen van de functie.
2. Bij afkeuring kan de kandidaat-medewerker binnen veertien dagen na ontvangst van de medische verklaring als bedoeld in lid 1 een verzoek tot herkeuring indienen. De herkeuringsgeneeskundige zal een andere geneeskundige zijn dan degene, die de keuring als bedoeld in lid 1 heeft verricht.
3. De uitslag van de herkeuring als bedoeld in lid 2 wordt als beslissend beschouwd.
4. De in lid 1 en lid 2 bedoelde geneeskundige wordt door de werkgever

aangewezen en mag noch een familielid zijn van de betrokken kandidaat-medewerker, noch zijn huisarts of behandelend geneesheer, noch in dienst zijn van de werkgever.

5. De kosten van de in lid 1 en lid 2 bedoelde medische onderzoeken komen voor rekening van de werkgever.
6. De uitslag van de medische keuring wordt, voordat deze aan de werkgever wordt bekend gemaakt, met de kandidaat-medewerker besproken, waarna deze besluit of het resultaat van de medische keuring naar de werkgever kan worden doorgezonden.

Indiensttreding

Artikel 5

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
De dienstbetrekking kan voor bepaalde tijd worden aangegaan, indien:
 - a. zij dient tot tijdelijke vervanging van een medewerker;
 - b. de werkzaamheden van aflopende aard zijn;
 - c. een ingrijpende wijziging van de taak op korte termijn te verwachten is;
 - d. de medewerker slechts voor een bepaalde tijd medisch is goedgekeurd.Indien de onder b. bedoelde werkzaamheden langer dan 3 jaar hebben geduurd, wordt alsnog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.
2. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.
3. De arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan volgens een daartoe vastgesteld model. Dit rechtspositiereglement wordt gehecht aan de arbeidsovereenkomst en maakt daarvan deel uit.
Afwijkingen van het model moeten worden goedgekeurd door het bisdom, dat de afwijking, vóór goedkeuring, voorlegt aan de betreffende bond.

Dienstrooster en arbeidsduur

Artikel 6

1. Iedere medewerker werkt volgens een dienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van een gemiddeld aantal uren per week conform de Interdiocesane Regeling, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere arbeidsduur is overeengekomen.
2. Het dienstrooster wordt door de werkgever na overleg met de medewerker voor een bepaalde periode vastgesteld en wel zodanig dat tenminste

één volledige arbeidsvrije dag per week daarin is opgenomen.

3. Voor een medewerker die gedeeltelijk leerplichtig is geldt dat de in lid 1 genoemde gemiddelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht voldoet.

Salariëring

Artikel 7

1. a. De medewerker heeft bij een normale arbeidsduur aanspraak op het maandsalaris conform de Interdiocesane Regeling. Wordt de eerder overeengekomen functie-omvang gewijzigd, dan dient het maandsalaris naar evenredigheid te worden bijgesteld. Voor het verrichten van opgedragen overwerk wordt binnen een maand compensatie gegeven in werkvrije uren, in aantal gelijk aan het aantal uren overwerk.
b. Wanneer een beroep wordt gedaan op een specifieke deskundigheid van een medewerker, met name gediplomeerd organist of gediplomeerd dirigent, kan een extra toelage worden toegekend boven het salaris.
2. Het salaris van de medewerker van 21 jaar en ouder wordt ieder jaar per 1 januari opnieuw vastgesteld door het toekennen van een extra functiejaar, totdat het maximale aantal functiejaren is bereikt.
3. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker van 21 jaar en ouder als regel het salaris bij 1 dienstjaar. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of leeftijd kunnen een of meer dienstjaren worden toegekend.
4. Voor elke periode, gedurende welke een medewerker in een betalingsperiode niet heeft gewerkt tengevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst (zijnde 1e oproep), schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim, dan wel moet voldoen aan de leerplicht, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
5. Het maandsalaris wordt uiterlijk de eerste werkdag na de 20e van enige maand per bank of giro betaalbaar gesteld.
Bij iedere salariswijziging zal aan de medewerker een nieuwe specificatie worden verstrekt.
6. De medewerker kan bij de helft van de normale arbeidsduur conform de Interdiocesane Regeling aanspraak maken op 60% van het maandsalaris dat bij de normale arbeidsduur behoort.
De toepassing van deze bepaling is afhankelijk van de feitelijke situatie waarin betrokkene functioneert en kan op tweeërlei grond geschieden:
 - a. indien wegens de onregelmatige werktijden in de kostersfunctie geconstateerd moet worden dat aanvulling van het inkomen tot 100%,

middels een part-time functie elders niet mogelijk is, dient 60% van het kosterssalaris geldend voor een full-time werktijd te worden uitgekeerd;

- b. indien een zwaar accent der werkzaamheden tijdens de weekeinden blijkt te liggen. Dan immers drukt dit op de bewegingsvrijheden gedurende de weekeinden relatief zwaarder dan bij een medewerker in volledige dienst. Ook dan dient de werkgever 60% van het maandsalaris behorend bij een full-time werktijd uit te keren.

Loon in natura

Artikel 8

Indien de medewerker in het genot is van door het bestuur verstrekte kost en/of inwoning van een dienstwoning, zijn de normen van de loonbelasting terzake van toepassing, tenzij daarvan in de individuele arbeidsovereenkomst is afgeweken.

Verhuiskosten

Artikel 9

1. Indien de werkgever dit op grond van een aantoonbaar belang van de te verrichten werkzaamheden wenst, is de medewerker 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 werknemer, ter voldoening aan de verplichting bedoeld in het eerste lid, 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 medewerker en zijn gezin, alsmede maximaal drie heen- en terugreizen voor de medewerker en zijn echtgenote voor het bezichtigen van de nieuwe woning, een en ander binnen Nederland;
 - b. de door het verhuisbedrijf voor de verhuizing binnen Nederland in rekening gebrachte kosten;
 - c. de huur voor de oude woning, 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;

- d. de kosten van de (her)inrichting van zijn woning ter grootte van 12% van twaalf maanden bruto-salaris volgens de voor hem toepasselijke salarisschaal.
3. a. Aanspraak op de vergoedingen door de werkgever als bedoeld in het tweede lid bestaat eveneens bij het verlaten van een dienstwoning, in het geval het verlaten van de dienstwoning samenhangt met:
 1. het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de medewerker of bij overeengekomen pensionering, resp. functioneel leeftijdsontslag op een eerder tijdstip;
 2. het blijvend arbeidsongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
 3. het beëindigen van het dienstverband wegens redenen die niet door schuld of toedoen van de medewerker veroorzaakt zijn.
- b. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de medewerker, hebben zijn gezinsleden recht op de vergoeding als bedoeld in het tweede lid.
4. Bij ontslag op eigen verzoek binnen twee jaar na de toekenning van de in het tweede lid bedoelde vergoeding kan de werkgever verlangen, dat door de medewerker voor elke maand die aan die twee jaren ontbreekt, 1/24 deel van de ontvangen vergoeding wordt teruggestort.

Vakantietoeslag

Artikel 10

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar.
2. Jaarlijks voor einde mei zal de werkgever aan de medewerker een vakantietoeslag betalen uitgedrukt in een percentage van zijn in het vakantietoeslagjaar verdiende inkomen conform de Interdiocesane Regeling. Indien het dienstverband voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.
3. Onder inkomen wordt verstaan het totaal van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandsalarissen.

Bijzondere uitkering

Artikel 11

Bij een ononderbroken dienstverband bij één of meer werkgevers als bedoeld in artikel 1, sub a ontvangt de medewerker een belastingvrije uitkering die:

bij een 12 1/2-jarig dienstverband	1/4 bruto maandsalaris bedraagt;
bij een 25-jarig dienstverband	1 bruto maandsalaris bedraagt;
bij een 40-jarig dienstverband	1 1/2 bruto maandsalaris bedraagt;
bij een 50-jarig dienstverband	2 bruto maandsalarissen bedraagt.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 12

1. Indien een medewerker tengevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 1638 c B.W. bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. Aan de medewerker zal in geval van arbeidsongeschiktheid een bovenwettelijke aanvulling worden verstrekt op de uitkeringen krachtens de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar tot 100% van het netto maandsalaris, alsmede de daarbij behorende vakantietoelage.
Deze bepaling is echter niet van kracht indien en voorzover de medewerker ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.
Indien en voor zover de medewerker zijn recht op schadevergoeding als bedoeld in de vorige alinea ten belope van het bedrag der bovenwettelijke aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de medewerker voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullingen, welke de medewerker overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de medewerker genoten voorschotten zullen worden verrekend met hetgeen de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
3. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke aanvullingen worden beëindigd wanneer de medewerker geen recht meer heeft op de wettelijke uitkeringen.
4. De arbeidsongeschikte medewerker is verplicht zich te onderwerpen aan de door de bedrijfsvereniging opgelegde controlevoorschriften.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van de medewerker die geen wettelijke uitkering ontvangt.

Uitkering bij overlijden

Artikel 13

1. De kosten van de liturgische uitvaartdienst voor een medewerker die in de kerkelijke instelling werkzaam was op het moment van overlijden, neemt de werkgever voor zijn rekening, tenzij bij de testamentaire voorziening of anderszins door de overledene anders is bepaald.
2. Ingeval van overlijden van de medewerker wordt, naast de betaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering toegekend gelijk aan drie maanden salaris, welke uitkering wordt betaald aan:
 - a. de echtgenoot of echtgenote, van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige en (erkende) natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen, aan degenen, ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag of met wie hij in gezinsverband leefde.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het tweede lid wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, dat aan de in het tweede lid genoemde personen terzake van het overlijden van de medewerker toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Feestdagen

Artikel 14

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag en 1e en 2e Kerstdag, alsmede de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever aangewezen.
2. Op deze feest- en gedenkdagen worden door de voor die feestdag noodzakelijke werkzaamheden verricht. Voor deze gewerkte uren kan op een ander tijdstip compenserend vrij worden genomen.

Vakantie

Artikel 15

1. De medewerker heeft recht op 24 dagen vakantie per kalenderjaar.
2. Indien het aantal werkdagen per week gemiddeld meer of minder dan vijf bedraagt, wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid vermeerderd of verminderd.
3. Onverminderd het in het eerste lid bepaalde geniet de medewerker in het jaar waarin hij de 30-jarige leeftijd bereikt 1 dag extra vakantie en vanaf de 40-jarige leeftijd per periode van 5 jaren telkens weer een extra dag vakantie.
4. Voor elke kalendermaand, waarin de medewerker in dienst is, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e ingaat of na de 15e eindigt, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.
5. De medewerker overlegt tijdig met de werkgever teneinde zijn vakantie op een bepaald tijdstip te kunnen opnemen.
6. De vakantie wordt zodanig verleend, dat gedurende een periode van tenminste twee, of indien de medewerker dit wenst, drie aaneengesloten weken vakantie wordt genoten.
7. De medewerker, die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, heeft aanspraak op vakantie over de tijd van zijn arbeidsongeschiktheid. De omvang van deze aanspraak wordt echter nooit over een langer tijdvak berekend dan een jaar arbeidsongeschiktheid.
8. Vakantiedagen, welke de medewerker tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet heeft genoten, worden hem alsnog verleend, mits de werkgever onmiddellijk in kennis is gesteld van de arbeidsongeschiktheid en van de verblijfplaats van de medewerker.
De werkgever dient de betreffende instanties binnen de daarvoor gestelde termijn van de arbeidsongeschiktheid in kennis stellen.
9. De vakantie wordt verleend in het kalenderjaar, waarin de aanspraak is of zal ontstaan.
Indien vakantiedagen in een kalenderjaar niet kunnen worden opgenomen, worden die dagen naar een volgend kalenderjaar meegenomen.
10. Indien bij het beëindigen van de dienstbetrekking blijkt, dat het aantal opgenomen vakantiedagen meer is dan waarop aanspraak heeft bestaan, dan zullen deze teveel genoten vakantiedagen of wel op het laatst uit te betalen salaris worden ingehouden, of door extra werkdagen worden gecompenseerd. Niet opgenomen vakantiedagen dienen alsdan uitbetaald te worden.

Buitengewoon verlof

Artikel 16

1. Tenzij ernstige belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt in verband met bijzondere omstandigheden aan de medewerker buitengewoon verlof verleend met behoud van salaris.
2. Onverkort hetgeen terzake wordt bepaald in artikel 1638c lid 4 van het Burgerlijk Wetboek bedraagt het buitengewoon verlof:
 - a. bij ondertrouw van de medewerker – één dag;
 - b. bij huwelijk (burgerlijk en/of kerkelijk tezamen) van de werknemer – in totaal vier dagen;
 - c. bij huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad – één dag;
 - d. bij bevalling van de echtgenote van medewerker – twee dagen;
 - e. bij overlijden van:
 1. de echtgenoot of inwonende eigen, stief-/pleegkinderen en inwonende kleinkinderen of inwonende (schoon)- ouders – van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 2. eigen, stief-/pleegouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief-/pleegkinderen – twee dagen;
 3. eigen, stief-/pleegbroers, -zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters – één dag;
 - f. indien de medewerker is belast met de regeling van de begrafenis of crematie van de onder lid 2, sub e, onder 2 en 3 genoemde bloed- of aanverwanten – vier dagen;
 - g. afgezien van het bepaalde in lid 2e: voor het bijwonen van de begrafenis van personen, bedoeld in lid 2 sub e, onder 2 en 3 – één dag;
 - h. ingeval van overlijden in het buitenland zal de duur van het verlof in overleg met de medewerker door de werkgever worden vastgesteld;
 - i. bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de medewerker en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van eigen stief-/pleegouders of schoonouders – één dag;
 - j. bij een 12 1/2-jarig dienstjubileum – één dag;
 - k. bij een 25- of 40-jarig dienstjubileum – twee dagen;
 - l. bij verhuizing van de medewerker, die op het moment van de verhuizing een eigen huishouding voert, – twee dagen per kalenderjaar;
 - m. indien de medewerker lid is van of afgevaardigde naar een landelijk of regionaal bestuursorgaan van één der erkende werknemersorganisaties voor het bijwonen van vergaderingen van dat orgaan – ten hoogste zes dagen per jaar;
 - n. indien de medewerker lid is van een erkende werknemersorganisatie voor het bijwonen van de door de werknemersorganisatie georgani-

seerde vormings- en opleidingsdagen – ten hoogste twee dagen per jaar.

3. In de volgende gevallen zal de duur van het verlof van geval tot geval, in overleg met de medewerker, door de werkgever worden vastgesteld:
 - a. bij ernstige ziekte van de echtgenoot van de medewerker, van zijn inwonende eigen, stief-/pleegkinderen of van de eigen, stief-/pleegouders of schoonouders;
 - b. voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van bestuurs- en adviescommissies en colleges ten behoeve van het eigen functioneren en het verrichten van de daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze commissies en colleges, een en ander voorzover zulks niet in de vrije tijd kan geschieden;
 - c. tenzij de belangen van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzetten, voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de medewerker is benoemd of gekozen, en voor het verrichten van de daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voorzover zulks niet in vrije tijd kan geschieden.
 - d. in alle bijzondere omstandigheden, waarin de billijkheid van een verzoek van buitengewoon verlof door de werkgever is vastgesteld.

Wachtgeld

Artikel 17

Aan de medewerker, aan wie eervol ontslag wordt verleend wegens:

- a. hetzij opheffing van zijn betrekking;
- b. hetzij reorganisatie, waardoor zijn werkzaamheden overbodig zijn geworden;
- c. hetzij ongeschiktheid voor het bij de werkgever te vervullen functies, terwijl dit niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten;

wordt met ingang van de dag van ontslag door de werkgever een (periodieke) uitkering toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Wachtgeldregeling (Bijlage 2).

Pensioen

Artikel 18

De medewerker wordt voor zijn pensioenverzekering aangemeld bij het Pensioenfonds Gezondheid Geestelijk en Maatschappelijke Belangen (PGGM), volgens het reglement van het Pensioenfonds Katholieke Instellingen

(PKI), dat op hem van toepassing is, en waarvan hem een exemplaar wordt verstrekt bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 19

Onverminderd de terzake geldende wettelijke bepalingen eindigt de arbeidsovereenkomst:

1. Met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en medewerker overeengekomen tijdstip.
2. Door opzegging na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening door werkgever of medewerker met inachtneming van het bepaalde in artikel 20.
3. Door beëindiging door de werkgever na opzegging na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de medewerker na het verstrijken van de termijn van 24 maanden, waarin de medewerker recht heeft op een uitkering wegens ziekte/arbeitsongeschiktheid.
4. Aan het begin van de maand waarin medewerker de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, dan wel op het tijdstip waarop gebruik wordt gemaakt van het recht op een regeling voor vervroegde uitdiensttreding, ingevolge de geldende pensioenregeling.
5. Door het overlijden van de medewerker.
6. Door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 5, eerste lid.
7. Door beëindiging van het dienstverband door werkgever of werknemer wegens dringende redenen, als bedoeld in artikel 1639o, p en q, van het Burgerlijk Wetboek.
8. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens gewichtige redenen als bedoeld in artikel 1639w van het Burgerlijk Wetboek.
9. Indien een proeftijd van ten hoogste twee maanden in de zin van artikel 1639n van het Burgerlijk Wetboek is overeengekomen, door het beëindigen tijdens deze proeftijd door werkgever of door medewerker.

Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 20

1. De dienstbetrekking voor de medewerker voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:

- a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de medewerker gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken: deze termijn wordt voor de medewerker ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd met een week voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag; voor deze verlenging geldt eveneens een maximum van 13 weken onverlet de bepalingen in BBA en BW;
 - b. door opzegging door de medewerker met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 4 weken.
- Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd minimaal één maand bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden, dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan met inachtneming van het gestelde in het eerste 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 medewerker.
 3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door degene die opzegt schriftelijk bevestigd met opgave van redenen.

Behandeling van interpretatievragen en rechtspositionele geschillen

Artikel 21

1. Onverminderd de bevoegdheid van de medewerker zijn de belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever op een daartoe strekkend verzoek van de medewerker de vertegenwoordigers van de medewerker op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de medewerker te bepleiten.
2. a. Geschillen en/of interpretatievragen van rechtspositionele aard, welke betrekking hebben op dit rechtspositiereglement, de Interdiocesane Regeling en/of de bijlagen, of de arbeidsovereenkomst, worden voorgelegd aan het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden, dat een voor beide partijen bindende uitspraak doet.
- b. van een geschil in de zin van dit artikel is sprake wanneer een van de partijen een geschil aanwezig acht.
- c. zowel de werkgever als de medewerker is bevoegd een beroep te doen op het Scheidsgerecht.
- d. samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden zijn in een afzonderlijk reglement vastgelegd.

3. Beslissingen over geschillen als bedoeld in het tweede lid kunnen altijd ter beoordeling worden voorgelegd aan de rechter.

Slotbepalingen

Artikel 22

1. Wijzigingen of aanvullingen van de landelijke rechtspositieregeling voor kosteren en de daarbij behorende bijlagen worden vastgesteld door de Nederlandse Bisschoppenconferentie, na overleg met de Interdiocesane Kostenbond en de Katholieke Bond voor Kosten.
2. Wijzigingen of aanvullingen als bedoeld in het eerste lid worden door de Bisschoppen gepubliceerd ingevolge artikel 54 van het Algemeen Reglement voor het bestuur van een parochie van de Rooms Katholieke Kerk in Nederland.
3. Bestaande arbeidsvoorwaarden in een individuele arbeidsovereenkomst die in gunstige zin afwijken van de Rechtspositieregeling blijven bestaan.

Utrecht, 9 december 1991

A.J. Simonis	aartsbisschop van Utrecht
H.C.A. Ernst	bisschop van Breda
J.B.W.M. Möller	bisschop van Groningen
J.M. Gijsen	bisschop van Roermond
R.Ph. Bär o.s.b.	bisschop van Rotterdam
H.J.A. Bomers c.m.	bisschop van Haarlem
J.G. ter Schure s.d.b.	bisschop van 's-Hertogenbosch

BIJLAGE 1

MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST VAN EEN KOSTER

De parochie
gevestigd te
ten deze ingevolge artikel 51 van het Algemeen Reglement voor het bestuur
van een parochie van de R.K. Kerk in Nederland rechtsgeldig vertegenwoor-
digd door , voorzitter/gevolmachtigd voorzitter
en , secretaris
(hierna te noemen werkgever)

en
..... (voornamen)
..... (achternaam), geboren op
te
wonende te
(hierna te noemen medewerker)

verklaren,

nadat de daarvoor vereiste goedkeuring is ontvangen van de bisschop van
....., zoals blijkt uit het schrijven d.d., dat aan deze
overeenkomst is toegevoegd,
een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voor-
waarden en bedingen.

1. Medewerker is in dienst bij werkgever vanaf
in de functie van
De inhoud van de functie bestaat onder meer uit de volgende taken:
.....
.....
.....
Het basissalaris bedraagt f,— bruto per maand.
2. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd/ bepaalde tijd
overeenkomstig artikel 5 van de Rechtspositieregeling voor Kosteren, voor
de tijd van en derhalve van rechtswege eindigend op
.....
3. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld uur per week.

4. Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de Rechtspositieregeling voor kosteren en de daarbij behorende bijlagen, zoals vastgesteld door de Bisschoppen van de R.K. Kerkprovincie in Nederland, na overleg met de Interdiocesane Kosterbond en de Katholieke Bond voor Kosteren.

De medewerker verklaart met de inhoud van deze rechtspositieregeling en de bijlagen bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan.

5. Op deze arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toepassing, voor zover daarvan niet bij de rechtspositieregeling is afgeweken.
6. De medewerker verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een exemplaar van:
- een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst,
 - de in artikel 4 genoemde rechtspositieregeling en bijlagen,
 - het Reglement van het Pensioenfonds Katholieke Instellingen (PKI).

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend

.....(plaats) (datum)

(werkgever) (medewerker)

.....(gevolmachtigd voorzitter)

.....(secretaris)

BIJLAGE 2

WACHTGELDREGELING (artikel 17 Rechtspositieregeling)

Artikel 1

1. Op de medewerker die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt is de wachtgeldregeling niet van toepassing, aangezien het wachtgeld bedoeld is als een aanvulling op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
2. Geen wachtgeld wordt toegekend, indien en voor zover de organen, de met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten zijn belast, het wachtgeld in mindering brengen op de uitkeringen krachtens de desbetreffende wetten.
3. 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 (I.O.A.W.) zal in de plaats daarvan een bruto bedrag worden berekend over de maximum periode, waarover de medewerker recht heeft op deze uitkering en worden uitbetaald in één totaalbedrag.
4. Indien het recht op wachtgeld eindigt binnen de periode als bedoeld in het derde lid kan de werkgever het verschil tussen het uitgekeerde totaalbedrag en het bedrag berekend over de werkelijke periode van de medewerker terugvorderen.
5. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de medewerker geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.

Duur wachtgeldregeling

Artikel 2

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende 3 maanden, vermeerderd met 3 maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste 10 dienstjaren, die hij bij een of meer werkgevers als genoemd in artikel 1 sub a van de Rechtspositieregeling voor Kusters heeft volbracht in aanmerking worden genomen.
2. Voor de medewerker, die binnen 5 jaar na de datum van zijn ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en op de datum van zijn ontslag tenminste 10 dienstjaren ononderbroken bij een of meer werkgevers als

genoemd in artikel 1 sub a van de Rechtspositieregeling voor kosters heeft volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.

De hoogte van het wachtgeld

Artikel 3

1. De hoogte van het wachtgeld ingevolge deze regeling is zodanig dat het tezamen met de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet gedurende de eerste 6 maanden gelijk is aan het laatstgenoten bruto-salaris inclusief vakantiebijslag, gedurende de volgende 3 maanden 80%, gedurende de volgende twee jaar 75% en vervolgens 70% van het salaris, voorzover van toepassing volgens artikel 2, eerste lid.
2. Onder het laatstgenoten salaris wordt verstaan het salaris dat de werknemer op de dag vóór het ontslag genoot.

Voortzetting pensioenregeling

Artikel 4

De deelneming aan een toepasselijke pensioenregeling door de medewerker wordt voortgezet, zolang hij geen andere arbeid ter hand heeft genomen.

De uit die voortgezette deelneming voortvloeiende verplichtingen van de werkgever worden gehandhaafd voor de duur van de wachtgeldregeling.

Deze bepaling geldt niet indien en voorzover het Fonds Voorheffing Pensioenvoorziening of een andere wettelijke tegemoetkoming voorziet in de voortzetting van het deelnemen aan de pensioenregeling.

Verplichtingen van de rechthebbende

Artikel 5

1. De medewerker is verplicht na de aanzegging van het ontslag onverwijld zorg te dragen, dat hij als werkzoekende is ingeschreven bij het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening.
2. De medewerker is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te krijgen voorzover naar het oordeel van het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening de geboden mogelijkheid inhoudt, dat aan de medewerker passende arbeid wordt verschaft.

3. De medewerker is verplicht aan de werkgever opgave te doen van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten.

Vermindering van het wachtgeld

Artikel 6

1. Indien de medewerker 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 meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Op het wachtgeld komt in mindering een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, tenzij deze betrekking hebben op een vorige dienstbetrekking.

Verval van wachtgeld

Artikel 7

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die, waarop de medewerker is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de medewerker aanspraak gaat maken op pensioen uit hoofde van de betrekking, waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de medewerker weigert aan de hem in artikel 5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien de termijn, zoals berekend volgens artikel 2 is verstreken;
 - e. indien de organen, die met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten zijn belast, de uitkering beëindigen.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
 - a. indien de medewerker onvoldoende medewerking geeft tot een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. indien de medewerker geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.

Kostenvergoeding

Artikel 8

Aan degene die op wachtgeld is gesteld of voor wie is bepaald dat hij op wachtgeld zal worden gesteld, kan, indien hij elders inkomsten uit arbeid of bedrijf gaat verwerven, terzake 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 zou zijn te aanvaarden.

Uitkering van wachtgeld

Artikel 9

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen, bij nabetaling.
Met toestemming van de medewerker kan de uitbetaling in langere termijnen geschieden.
2. Na het overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld, dat over de eerste 3 maanden na overlijden zou zijn uitgekeerd.
Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot of echtgenote van wie de overleden medewerker niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de onder a genoemde persoon de minderjarige kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b genoemde personen degenen, voor wie de overledene grotendeels voorzag in de kosten van bestaan.

BIJLAGE 3

WETSTEKSTEN

Burgerlijk Wetboek:

artikel 1638c	: loon bij ziekte, ongeval of zeer bijzondere omstandigheden
1638gg	: vaststelling vakantie
1639g	: opzegging
1639i	: opzeggingstermijn
1639j	: verlengde opzegtermijn
1639n	: proeftijd
1639o	: schadeplichtigheid
1639p	: dringende reden voor werkgever
1639q	: dringende reden voor arbeider
1639w	: ontbinding wegens gewichtige redenen

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945:

artikel 6	: ontslagverbod zonder toestemming Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
-----------	--

Artikel 1638c

1 . Evenwel behoudt de arbeider zijne aanspraken op het naar tijd-ruimte vastgesteld loon voor eenen betrekkelijk korten tijd doch tenminste voor een periode van zes weken op het voor hem geldelijke wettelijke minimumloon, wanneer hij ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet of onzedelijkheid veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst den werkgever opzettelijk valsche inlichtingen heeft gegeven.

2. Komt hem in zoodanig geval krachtens eenige wettelijk voorgescreven ziekte- of ongevallenverzekering, of krachtens eenige verzekering of uit eenig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, eene geldelijke vergoeding of uitkeering toe, dan wordt het loon verminderd met het bedrag dier vergoeding of uitkeering.

3. Eveneens behoudt de arbeider zijn aanspraak op het naar tijdruimte

vastgesteld loon voor eenen korten, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling eener door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in zijn vrijen tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

4. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden, voor de toepassing van dit artikel, begrepen: de bevalling van de echtgenoot van den arbeider zoomede het overlijden en de begrafenis van een zijner huisgenooten of van een zijner bloed- en aanverwanten in de rechte linie onbepaald en in den tweeden graad der zijlinie. Evenzoo wordt onder de vervulling eener door wet of overheid opgelegde verplichting begrepen de uitoefening der kiesbevoegdheid.

5. Is het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte vastgesteld dan zijn de bepalingen van dit artikel eveneens van toepassing met dien verstande, dat als loon wordt aangenomen het gemiddeld loon, hetwelk de arbeider, wanneer hij niet verhinderd ware geweest, gedurende dien tijd had kunnen verdienen.

6. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag der onkosten, welke de arbeider zich door het niet-verrichten van den arbeid heeft bespaard.

7. Van de bepalingen van dit artikel mag alleen bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden afgeweken, met dien verstande dat de arbeider in het geval, bedoeld in het eerste lid, in ieder geval over een periode van zes weken aanspraak heeft op het voor hem geldende minimumloon.

Artikel 1638gg

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de arbeider, voor zover in het overleg of in de vaststelling niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst of reglement, dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst, regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan of de wet. Dit overleg en deze vaststelling vinden, tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, zo tijdig plaats, dat de arbeider gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.

2. De werkgever doet de in het eerste lid van artikel 1638ff bedoelde tijdvakken zoveel mogelijk aanvangen tussen 30 april en 1 oktober.

3. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de arbeider, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.

4. De schade, welke de arbeider tengevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 1639g

Indien de duur ener dienstbetrekking noch bij overeenkomst of reglement, noch bij de wet of door het gebruik is aangegeven, heeft ieder der partijen het recht de dienstbetrekking te doen eindigen door opzegging.

Artikel 1639i

1. De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd, die gewoonlijk tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken. Deze beperking geldt niet voor zover een langere duur uit het bepaalde in het volgende lid en in artikel 1639j voortspuit.

2. Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement mag van de bepaling van de eerste zin van het voorgaande lid worden afgeweken, mits de termijn van opzegging niet langer zij dan zes maanden en voor de werkgever niet korter worde gesteld dan voor de arbeider. Is slechts voor een der partijen een regeling getroffen, dan geldt zij ook voor de andere; is een kortere termijn voor de werkgever bepaald dan voor de arbeider, dan geldt de langste termijn ook voor de werkgever; is een langere termijn bepaald dan geoorloofd was, dan geldt de langste geoorloofde termijn.

Artikel 1639j

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 1639i bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de arbeider gehele jaren heeft geduurd en voor de arbeider ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande, dat uit dezen hoofde de opzeggingstermijn voor de werkgever ten hoogste 13 weken en voor de arbeider ten hoogste 6 weken zal bedragen.

2. De termijn van opzegging die krachtens het vorige lid voor de werkgever geldt, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de arbeider na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij hem in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste 13 weken.

3. De termijn van opzegging voor de werkgever bedraagt ten minste drie weken ten aanzien van een arbeider die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaren heeft bereikt en ten minste een jaar bij hem in dienst is geweest.

4. Het tweede en het derde lid zijn niet van toepassing ten aanzien van een arbeider die de leeftijd van 65 jaren heeft bereikt.

5. Van het eerste, tweede en derde lid kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

6. Echter mogen de in het eerste, tweede en derde lid bedoelde termijnen bij schriftelijke overeenkomst of reglement worden verlengd, mits de termijn van opzegging voor de arbeider niet langer zij dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter worde gesteld dan op het dubbele van die voor de arbeider.

Artikel 1639n

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen.

2. Bij een zodanige beëindiging is het bepaalde in de artikelen 1639s en 1639t niet van toepassing.

3. Elk beding, waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk, of wel op langer dan twee maanden gesteld wordt, alsmede elk beding, waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 1639o

1. Ieder der partijen kan de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij, die dit doet zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is schadeplichtig, tenzij zij de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden.

2. Indien de werkgever zonder dat de arbeider daarin toestemt de dienstbetrekking zonder opzegging doet eindigen, zijn het tweede, derde, vierde en vijfde lid van artikel 1639h van overeenkomstige toepassing, tenzij hij de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden.

3. Eveneens is schadeplichtig de partij, die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 1639w de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft verklaard.

4. In geval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de

keus de in artikel 1639r genoemde schadeloosstelling of een volledige schadevergoeding te vorderen.

5. Het niet in acht nemen van artikel 1639h, tweede, derde, vierde of vijfde lid, of van het tweede lid maakt de werkgever niet schadeplichtig. De arbeider kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging of na de beëindiging der dienstbetrekking indien de werkgever deze anders dan door opzegging heeft doen eindigen, de nietigheid van de beëindiging inroepen. Het inroepen van de nietigheid geschiedt door kennisgeving aan de werkgever.

Artikel 1639p

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van het eerste lid van het voorgaande artikel beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de arbeider, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

1°. wanneer de arbeider bij de afsluiting der overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige dienstbetrekking is geëindigd;

2°. wanneer hij, in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;

3°. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;

4°. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen des werkgevers onwaardig wordt;

5°. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medearbeiders mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;

6°. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medearbeiders verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;

7°. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, des werkgevers eigendom beschadigt, of aan ernstig gevaar blootstelt;

8°. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;

9°. wanneer hij bijzonderheden aangaande des werkgevers huishouding of bedrijf, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt;

10°. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;

11°. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;

12°. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen, waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 1639o, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 1639q

1. Voor de arbeider worden als dringende redenen in de zin van artikel 1639o, eerste lid, beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van de arbeider redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

1°. wanneer de werkgever de arbeider, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;

2°. wanneer hij de arbeider, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;

3°. wanneer hij het loon niet op de bepaalde tijd voldoet;

4°. wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

5°. wanneer hij de arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;

6°. wanneer hij de arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;

7°. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;

8°. wanneer hij, zonder dat de aard der dienstbetrekking dit medebrengt, de arbeider, niettegenstaande diens weigering, gelast, arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;

9°. wanneer de voortdurende dienstbetrekking voor de arbeider zoude verboden zijn met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid, of goede naam, welke niet blijkbaar waren ten tijde van het sluiten der overeenkomst;

10°. wanneer de arbeider door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen, waardoor aan de arbeider de beslissing wordt overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 1639o, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 1639w

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek, de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waardoor deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden, die een dringende reden, als bedoeld in artikel 1639n, eerste lid, zouden hebben opgeleverd indien de dienstbetrekking deswege onverwijld beëindigd ware, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de dienstbetrekking billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge artikel 125b van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter. Ontbreekt een ingevolge genoemd artikel bevoegde kantonrechter, dan is de kantonrechter te 's-Gravenhage bevoegd.

4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.

5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.

6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.

7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de dienstbetrekking eindigt.

8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een der partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

9. Alvorens een ontbinding, waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.

10. Het in het vorige lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daar-

aan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.

11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Artikel 6 BBA 1945

1. Het is de werkgever en de werknemer verboden de arbeidsverhouding te beëindigen zonder toestemming van Onze Minister.

2. Het verbod, bedoeld in het eerste lid, geldt niet:

a. indien de beëindiging geschiedt om een dringende aan de werknemer of de werkgever onverwijld medegedeelde reden;

b. indien de beëindiging geschiedt met wederzijds goedvinden;

c. indien de beëindiging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever.

3. Onze Minister kan tot en met twee jaar na het tijdstip waarop de Arbeidsvoorzieningswet in werking is getreden, de bevoegdheid inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid, overdragen aan door hem aan te wijzen Regionaal Directeuren voor de Arbeidsvoorziening.

4. De overdracht, bedoeld in het derde lid, vindt plaats onder door Onze Minister te stellen nadere regels.

5. Onze Minister kan een Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening bijzondere aanwijzingen geven terzake van de wijze van uitoefening van de bevoegdheid, bedoeld in het derde lid. Onze Minister treedt daarbij niet in de besluitvorming in individuele gevallen.

6. Een Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening aan wie de bevoegdheid bedoeld in het derde lid, is overgedragen, brengt jaarlijks aan Onze Minister verslag uit omtrent de wijze waarop die bevoegdheid is uitgeoefend. Dit verslag betreft in ieder geval:

a. het aantal gevallen waarin de toestemming, bedoeld in het eerste lid, is gevraagd, het aantal gevallen waarin de toestemming is verleend onderscheidenlijk geweigerd, alsmede de gronden waarop die beslissingen zijn gebaseerd;

b. de termijnen waarbinnen de onder a bedoelde beslissingen zijn genomen en de wijze waarop, voorafgaand aan de totstandkoming van de beslissingen, belanghebbenden in de gelegenheid zijn gesteld hun standpunt terzake kenbaar te maken;

c. de bezwaren die zijn ingebracht met betrekking tot de onder a bedoelde beslissingen.

7. Een Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening aan wie de bevoegdheid, bedoeld in het derde lid, is overgedragen, is verplicht aan door Onze Minister aan te wijzen ambtenaren desgevraagd binnen een daartoe gestelde termijn en op de aangegeven wijze alle opgaven en inlichtingen te

verstrekken betreffende de wijze waarop die bevoegdheid is uitgeoefend.

8. Besluiten van Onze Minister als bedoeld in het derde lid, alsmede de door onze Minister krachtens het vierde lid gestelde regels, worden in de Staatscourant geplaatst.

9. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort degene die de beslissing zal nemen, vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers.

10. Van het bepaalde in het eerste lid kan door onze Minister voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing of vrijstelling worden verleend.

11. Voor zover beslissingen inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid worden genomen door Regionaal Directeuren voor de Arbeidsvoorziening staat daartegen geen beroep open bij het College van Beroep voor het bedrijfsleven.