

Inhoud

A.	Pseudo-werknemers .....	5
1.	Priesters en ongehuwde diakens .....	5
1.1.	Honorering priesters – algemeen .....	5
1.2.	Ambtsonkosten .....	6
1.3.	AOW leeftijd .....	7
1.4.	Vakantiegeld .....	7
1.5.	Inwonend of vrijwonend .....	7
1.6.	Honorering 2022 inwonende R.K. Priesters .....	8
1.7.	Honorering 2022 vrijwonende R.K. Priesters .....	9
1.8.	Honorering en vergoedingen 2022 reguliere R.-K. Priester .....	10
1.9.	Reiskosten .....	11
1.10.	Regeling huishoudgeld voor priesters .....	12
1.11.	Pensioenpremie seculiere priester .....	12
1.12.	Ingangsdatum pensioen priesters .....	13
1.13.	Pensioenpremie religieuzen .....	13
1.14.	AOW uitkering priester .....	14
1.15.	Arbeidsongeschiktheid priester .....	14
1.16.	Huisvestingskosten reguliere priester .....	15
1.17.	Verhuiskosten priester .....	16
1.18.	Overige inkomsten priester .....	16
1.19.	Doorbelasting tussen parochies .....	16
2.	Gehuwde gehonoreerde diakens .....	18
2.1.	Honorering .....	18
2.2.	Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten] .....	18
2.3.	Pensioenpremie gehonoreerde diaken .....	18
2.4.	Arbeidsongeschiktheidsverzekering gehonoreerde diaken .....	18
2.5.	Arbeidsongeschiktheid gehonoreerde diaken .....	19
2.6.	Woontoeslag gehonoreerde diaken .....	19
2.7.	Vergoeding premie zorgverzekering diaken .....	19
3.	Ongehonoreerde diakens .....	20
3.1.	Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten] .....	20

B.	Personeel in Loondienst .....	21
4.	Pastoraal Werk(st)ers .....	22
4.1.	Salariëring .....	22
4.2.	Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten] volgens artikel 28 rechtspositie- reglement .....	23
4.3.	Pensioenpremie.....	23
4.4.	Woontoeslag .....	23
4.5.	Vergoeding premie zorgverzekering.....	23
5.	Huishoudelijk personeel .....	24
5.1.	Salariëring .....	24
5.2.	Overeenkomst tot verzorging en huisvesting .....	24
5.3.	Pensioenpremie.....	24
5.4.	Lage-inkomensvoordeel.....	24
6.	Secretariële en administratieve medewerkers .....	25
6.1.	Salariëring .....	25
7.	Kosters .....	26
7.1.	Salariëring .....	26
8.	Dirigenten en Organisten .....	27
8.1.	Honorering organisten en dirigenten .....	27
8.2.	Pensioenregeling Kerkmusici .....	28
C.	Overige vergoedingen en regelingen .....	29
9.	Assistenties .....	29
9.1.	Wisselende assistenties .....	29
9.2.	Vaste assistenties .....	29
9.3.	Reiskostenvergoedingen.....	29
9.4.	Overige opmerkingen ter zake van assistenties.....	29
10.	Werkkostenregeling .....	31
11.	Premies sociale verzekeringen.....	32
12.	WW-premiedifferentiatie .....	33
13.	Pensioenpremie 2022.....	35
14.	Zorgverzekeringswet .....	36

14.1.	Inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet .....	36
15.	ZZP-er of toch loondienst (wet DBA) .....	37
16.	Vrijwilligersvergoeding .....	38
17.	Uitbetaalde bedragen aan derden .....	39
18.	Verzekeringen .....	40
18.1.	Inleiding.....	40
18.2.	Aansprakelijkheidsverzekering (collectief).....	41
18.3.	Grafmonumentenverzekering (collectief).....	42
18.4.	Ongevallenverzekering vrijwilligers (collectief).....	43
18.5.	Aansprakelijkheid voor bestuurders van motorrijtuigen WEGAM (collectief) .....	43
18.6.	Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (bisdom collectief) .....	44
18.7.	Ongevallenverzekering werknemers en ambtsdrager (bisdom collectief) .....	45
18.8.	Gebouwen en inventaris (verzekeringnemer parochie) .....	45
18.9.	Ziekengeldverzekering (verzekeringnemer parochie) .....	46
18.10.	Arbodienstverlening (verzekeringnemer parochie).....	46
18.11.	WGA - eigen beheer daggeldverzekeringen (verzekeringnemer parochie).....	47
18.12.	WGA – hiaatverzekering (verzekeringnemer parochie).....	47
18.13.	Ziektekostenverzekering (individueel).....	48
E.	Diversen.....	50
19.	Overzicht van het re-integratie-traject.....	50
20.	Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) .....	51
21.	Verklaring omtrent gedrag.....	52
22.	Energie voor kerken.....	53
23.	Energie informatieplicht .....	54
24.	ANBI .....	55
24.1.	Introductie ANBI .....	55
24.2.	Fiscaal aftrekbare giften.....	55
24.3.	Fiscale voordelen donateur.....	55
24.4.	Voorwaarden ANBI-status.....	56
24.5.	Gevolgen intrekken ANBI status.....	58
24.6.	Informatieplicht.....	59

25.	Verhuur van een opstellocatie voor een zend-/ontvangstinstallatie .....	60
26.	Inschrijving Kamer van Koophandel .....	61
27.	eHerkenning .....	62

## A. Pseudo-werknemers

### 1. Priesters en ongehuwde diakens

#### 1.1. Honorering priesters – algemeen

Omwille van de leesbaarheid wordt in het vervolg van de tekst alleen van priesters gesproken, maar hetgeen hieronder wordt aangegeven geldt ook voor gehonoreerde ongehuwde diakens, tenzij anders vermeld. Hiervan uitgezonderd is de transeunt diaken die zich in zijn stageperiode op weg naar het priesterschap bevindt, voor wie een separate regeling bestaat<sup>1</sup>.

Het bruto honorarium voor priesters jonger dan 66 jaar en zeven maanden<sup>2</sup> is opgebouwd uit een drietal elementen, te weten:

- een honorarium,
- een vaste vergoeding voor autokosten,
- een vergoeding voor de door de priester zelf te betalen kosten van zijn zorgverzekering.

Werkzame priesters ouder dan 66 jaar en zeven maanden ontvangen een bruto honorarium, wat enkel bestaat uit een vergoeding voor vaste autokosten.

Expliciet wordt opgemerkt dat als aan een priester door de parochie een auto ter beschikking wordt gesteld, hij geen recht meer heeft op het bedrag voor vaste autokosten. In dat geval dient zijn bruto-honorarium te worden verlaagd met het bedrag voor de vaste autokosten .

Het inkomen van priesters die binnen een parochie werkzaam zijn, bestaat naast het bruto honorarium uit:

- recht op vrije huisvesting,
- een vergoeding voor de huishouding,
- een vergoeding voor ambtsonkosten.

Dit geldt in principe tot aan hun emeritaat [welke datum vaak niet gelijk zal zijn aan de datum van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd c.q. de pensioenleeftijd].

Het niet aan de zorgverzekering gekoppelde deel van het bruto honorarium is voor 2022 verhoogd met de zogenaamde “gemengde index”, die door het landelijk Economencollege van de gezamenlijke Nederlandse bisdommen voor 2022 is vastgesteld op 2,1 %<sup>3</sup>.

Voor wat betreft de vergoeding voor de kosten van de zorgverzekering, is in het honorarium voor 2022 opgenomen een bedrag dat voorziet in een dekking volgens de basisverzekering op een restitutiepolis met een verplicht eigen risico van € 385,00 per jaar en mét de topanvulling en uitgebreide tandartsdekking (alles gerekend op basis van de zogenaamde Zorgkeuzepolis van CZ), totaal voor een bedrag van € 229,75<sup>4</sup> per maand. Dit bedrag is aldus bepaald op een verzekering

---

<sup>1</sup> De transeunt diaken heeft gedurende zijn stageperiode recht op een stagevergoeding.

<sup>2</sup> De AOW-leeftijd stijgt in 2022 naar 66 jaar en 7 maanden.

<sup>3</sup> In 2021 bedroeg de gemengde index 1,7 %.

<sup>4</sup> In 2021 bedroeg de premie voor de ziektekostenverzekering inclusief aanvullende verzekeringen € 223,00 per maand.

met een zeer ruime dekking waarbij ervan uitgegaan wordt dat betrokkenen zich ook zodanig verzekeren.

Omdat de vergoeding voor de ziektekostenverzekering wordt belast via loonbelasting c.q. inkomstenbelasting, wordt het premiebedrag gebruteerd vergoed. Uitgaande van het tarief in de eerste schijf van de inkomstenbelasting ad 37,07 %<sup>5</sup>, resulteert deze brutering in een bruto maandelijkse vergoeding voor de ziektekostenverzekering ad € 365,08

Op grond van het bovenstaande bedraagt het standaard-honorarium van een priester [leeftijd jonger dan 66 jaar en zeven maanden, inwonend] per maand:

	2022	2021
Honorarium	€ 872,82	€ 854,87
Ziektekostenverzekering	€ 365,08	€ 354,53
Vergoeding vaste reiskosten	€ 439,70	€ 430,66
Totaal bruto honorarium	€ 1.677,60	€ 1.640,06

De priester heeft recht op 12 maandbetalingen. De priester heeft geen recht op de uitbetaling van vakantietoeslag.

In de opgenomen bruto-netto berekeningen worden voornoemde samenstellende onderdelen steeds in één totaalbedrag als honorarium gepresenteerd.

Fiscaal wordt de honorering van de clerici behandeld als waren het werknemers. Dat zijn ze echter in de praktijk niet omdat de gezagsverhouding, zoals die er normaal gesproken tussen werknemer en werkgever zou zijn, bij clerici ontbreekt. Zij werken immers niet op basis van een arbeidscontract met het parochiebestuur doch op basis van een zending van de bisschop. Daarom wordt er gesproken van zogenaamde pseudo-werknemers en is de parochie c.q. het parochiebestuur in deze pseudo-werkgever.

## 1.2. Ambtsonkosten

Vanaf 1 januari 2015 is iedere parochie verplicht de zogenaamde werkkostenregeling toe te passen<sup>6</sup>. In de loop van 2016 is een onderzoek uitgevoerd naar de fiscaal toegestane hoogte van de vergoeding voor ambtsonkosten. Op basis daarvan was door de Belastingdienst een ambtsonkostenvergoeding (eindheffingsloon dat gericht is vrijgesteld) goedgekeurd voor een bedrag ad € 90,00 per maand, oftewel € 1.080,00 op jaarbasis. Van de Belastingdienst is onlangs bericht ontvangen, dat deze regeling kan worden voortgezet tot en met 31 december 2026 onder voorbehoud van wijziging van relevante wet- en/of regelgeving en jurisprudentie.

In deze ambtsonkostenvergoeding zijn begrepen: de kosten van vakliteratuur, permanente educatie, mobiele telefoon en pc alsmede zogenaamde intermediaire kosten (bureau-, vergader- en representatiekosten).

Let op: het toekennen van de vergoeding voor ambtsonkosten impliceert dat de daaronder begrepen onkosten niet meer door de betreffende priester bij de parochie kunnen worden gedeclareerd. In dat geval zou immers van een dubbele vergoeding sprake zijn. Indien de

<sup>5</sup> In 2021 bedroeg het tarief van de eerste schaal 37,1%.

<sup>6</sup> Zie hoofdstuk 10

daadwerkelijke ambtsonkosten aantoonbaar hoger liggen dan de hiervoor genoemde vergoeding, kan ervoor gekozen worden om toekenning van de ambtsonkostenvergoeding achterwege te laten en de daadwerkelijke (hogere) ambtsonkosten bij de parochie te declareren, vanzelfsprekend onder overlegging van alle onderliggende administratieve bescheiden.

Rekening houdend met de ook reeds in voorgaande jaren gebruikte mogelijkheid tot het gedeeltelijk brengen van de vergoeding van ambtsonkosten onder de zogenaamde beschikbare vrije ruimte van de parochie binnen de werkkostenregeling [voor 2022 in dit kader vastgesteld op € 10,00 per maand], wordt de vergoeding van ambtsonkosten per 1 januari 2022 vastgesteld op € 100,00 per maand [€ 1.200,00 per jaar].

Een en ander betekent dat iedere parochie bij het gebruik van de zogenaamde vrije ruimte uit de werkkostenregeling verplicht is deze als eerste te gebruiken voor het onbelast uitkeren van € 10,00 per maand ter zake van de vergoeding van de ambtsonkosten.

Met de vaste vergoeding voor ambtsonkosten wordt geacht te zijn voorzien in alle door betrokkene te maken ambtsonkosten, behoudens de reiskostenvergoeding<sup>7</sup>.

### 1.3. AOW leeftijd

Voor 2022 is de AOW leeftijd gesteld op 66 jaar en zeven maanden [2021 : 66 jaar en vier maanden]. Die leeftijd wordt de komende jaren verder verhoogd. Door de Nederlandse Bisschoppenconferentie is besloten voor de datum van pensionering zich te conformeren aan de geldende en komende AOW-regels. Dit betekent dat de honoreringsregeling dienovereenkomstige steeds wijzigingen ondergaat.

### 1.4. Vakantiegeld

Zoals in hoofdstuk 1.1 is aangegeven, worden clerici aangemerkt als zogenaamde pseudo-werknemer. Dit betekent dat zij niet als reguliere werknemer worden aangemerkt. Zij hebben geen recht op 8% vakantietoeslag.

Priesters hebben afhankelijk van hun leeftijd en zending recht op een honorarium zoals aangegeven in hoofdstuk 1.6 en hoofdstuk 1.7.

### 1.5. Inwonend of vrijwonend

Een belangrijk element in de bepaling van de exacte beloning van een priester is het antwoord op de vraag of sprake is van een inwonende of een vrijwonende priester. Het antwoord bepaalt of hoofdstuk 1.6 honorering inwonende priester of hoofdstuk 1.7 honorering vrijwonende priester van toepassing is.

Het verschil tussen 'inwonen' en 'vrijwonen' heeft geen invloed op het door de priester te ontvangen netto-honorarium. Dat is in beide gevallen gelijk. Wel heeft het onderscheid belangrijke consequenties voor de lasten van de parochie. In geval van vrijwonen is de bruto-honorering van de priester aanmerkelijk hoger.

---

<sup>7</sup> Zie hoofdstuk 1.9.

Bij de vraag of sprake is van inwoning dan wel vrij-wonen is vooral bepalend of de ter beschikking gestelde woonruimte mede andere personen tot huisvesting dient. De belastingdienst merkt hierbij op dat bij de term inwoning vooral moet worden gedacht aan niet-zelfstandige huisvesting.

Er kan niet van inwoning worden gesproken wanneer een pastorie/woning slechts door één persoon wordt bewoond. Dit wordt ook niet meteen anders als een pastorie niet alleen tot woonruimte maar ook tot kantoorruimte/parochiecentrum dient.

Alleen in het geval de priester niet beschikt over bijvoorbeeld een eigen keuken of sanitair, maar de keuken (en/of sanitair) in de pastorie in medegebruik heeft alsook de hal/gang moet delen met het parochiecentrum en de woonruimte niet een over een eigen ingang beschikt, kan eventueel worden gesproken over inwoning (Gerechtshof van 's-Hertogenbosch 14 juni 2000, nr. 98/03087).

Aangezien priesters in het algemeen niet op zodanige wijze zijn gehuisvest, geldt de hoofdregel dat wanneer een pastorie door één priester wordt bewoond er sprake is van vrij wonen. De normen voor inwoning zijn dus alleen van toepassing als sprake is van een door meerdere personen bewoonde pastorie. Slechts bij uitzondering kan in andere gevallen sprake zijn van inwoning, maar dan dienen er bijzondere omstandigheden aan de orde te zijn.

#### 1.6. Honorering 2022 inwonende R.K. Priesters

Voor de fiscale bijtelling inwoning, zoals deze wordt gehanteerd in de berekening van de netto-honorering van inwonende priesters, wordt aangesloten bij de fiscale norm voor huisvesting en inwoning welke voor 2022 is vastgesteld op € 5,75 per dag. Uitgaande van 365 dagen per jaar betekent dit een fiscale bijtelling ad € 174,89 per maand. De fiscale bijtelling voor de huishouding is conform de afspraak met de Belastingdienst voor 2022 vastgesteld op € 227,69 per maand.

Met betrekking tot de honorering van inwonende priesters ouder dan 66 jaar en zeven maanden wordt opgemerkt dat de vergoeding voor de vaste autokosten met ingang van 1 januari 2016 reeds gelijk is getrokken aan de vergoeding voor vaste autokosten, zoals die is begrepen in de honorering van de inwonende priesters jonger dan 66 jaar en zeven maanden.

a.	Leeftijd tot 66 jaar en zeven maanden	Grondslag in €	Per maand in €
	honorarium	1.677,60	1.677,60
	fiscale bijtelling inwoning	174,89	
	fiscale bijtelling huishouding	227,69	
	werkgeversbijdrage ZVW	121,07	121,07
		2.201,25	1.798,67
	af: loonheffing over € 2.201,25		-267,67
	af: inhouding ZVW		-121,07
	<b>netto honorering</b>		<b>1.409,93</b>
b.	Leeftijd vanaf 66 jaar en zeven maanden	Grondslag in €	Per maand in €

honorarium	439,70	439,70
fiscale bijtelling inwoning	174,89	
fiscale bijtelling huishouding	227,69	
werkgeversbijdrage ZVW	49,02	49,02
	<u>891,30</u>	<u>488,72</u>
af: loonheffing over € 891,30		-170,75
af: inhouding ZVW		<u>-49,02</u>
<b>netto honorering</b>		<b>268,95</b>

### 1.7. Honorering 2022 vrijwonende R.K. Priesters

In samenhang met de invoering van de werkkostenregeling<sup>8</sup> wordt door de Belastingdienst geen normbedrag meer vastgesteld voor de fiscale bijtelling nutsvoorziening. Met ingang van 1 januari 2016 dienen deze kosten te worden bepaald op basis van de daadwerkelijke kosten [op factuurbasis]. Dit bedrag kan per situatie verschillen, waardoor het maken van een standaard loonberekening voor vrij wonende priesters niet meer mogelijk is.

Uitgangspunt is steeds geweest en blijft dat iedere vrij wonende priester een netto honorarium ontvangt dat gelijk is aan zijn inwonende collega. Dit betekent dat een vrij wonende priester jonger dan 66 jaar en zeven maanden een netto honorarium dient te ontvangen ad € 1.409,93 en een vrij wonende priester ouder dan 66 jaar en zeven maanden € 268,95.

Het is de verantwoordelijkheid van de parochie om voornoemd netto honorarium in haar loonadministratie te bruteren, gebruikmakend van de daadwerkelijke kosten voor de nutsvoorziening. Hiervoor kan bijvoorbeeld worden aangesloten bij de hoogte van de maandelijkse voorschotnota's 2022 ter zake van de nutsvoorzieningen.

In de praktijk zullen de werkelijke kosten van de nutsvoorzieningen betreffende het woongedeelte van de priester soms niet goed bepaalbaar zijn, bijvoorbeeld in de situatie dat afzonderlijke meters voor gas en elektriciteit ontbreken. In dat geval zal gezocht moeten worden naar een zo goed mogelijke benadering van deze kosten.

Indien inzicht in de werkelijke kosten van nutsvoorziening daadwerkelijk ontbreekt, stelt het bisdom voor om voor een éénpersoonshuishouden [verbruik stroom 1.500 kWh, gas 1.000 m<sup>3</sup> en water 100m<sup>3</sup>] op basis van de thans per 1 januari 2022 geldende energietarieven uit te gaan van een fiscale bijtelling voor nutsvoorzieningen ad € 130,00 per maand. In onderstaande voorbeeldberekeningen voor de verloning van vrij wonende priesters wordt van deze norm uitgegaan.

<sup>8</sup> Zie hoofdstuk 10

a. Leeftijd tot 66 jaar en zeven maanden	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	1.978,01	1.978,01
fiscale bijtelling vrij-wonen (18% van loon voor loonheffing, exclusief bijtelling vrij-wonen)	449,61	
fiscale bijtelling nutsvoorziening	130,00	
fiscale bijtelling huishouding	227,69	
werkgeversbijdrage ZVW	162,11	162,11
	<u>2.947,42</u>	<u>2.140,12</u>
af: loonheffing over € 2.947,42		-568,08
af: inhouding ZVW		<u>-162,11</u>
<b>netto honorering</b>		<b>1.409,93</b>
b. Leeftijd vanaf 66 jaar en zeven maanden	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	468,20	468,20
fiscale bijtelling vrij-wonen (18% van loon voor loonheffing, exclusief bijtelling vrij-wonen)	158,98	
fiscale bijtelling nutsvoorziening	130,00	
fiscale bijtelling huishouding	227,69	
werkgeversbijdrage ZVW	57,32	57,32
	<u>1.042,19</u>	<u>525,52</u>
af: loonheffing over € 1.042,19		-199,25
af: inhouding ZVW		<u>-57,32</u>
<b>netto honorering</b>		<b>268,95</b>

### 1.8. Honorering en vergoedingen 2022 reguliere R.-K. Priester

Indien een reguliere priester werkzaam is binnen een parochie, waarbij kost en inwoning door de parochie worden geregeld, dan wordt de honorering van deze priester geregeld op basis van hoofdstuk 1.6 (inwonend) of hoofdstuk 1.7 (vrij-wonend).

Indien is overeengekomen dat een benoemde reguliere priester in het klooster van zijn gemeenschap blijft wonen, ontvangt de parochie van diens reguliere instituut een nota voor pensiekosten. Voor de bepaling van deze door te belasten pensiekosten wordt aangesloten bij de fiscale normen voor huisvesting en inwoning, zoals die voor vrijwonende priesters worden gehanteerd<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Zie hoofdstuk 1.7. en hoofdstuk 1.16.

Op basis van hoofdstuk 1.6 bedraagt het netto salaris van een priester € 1.409,93. Daar de parochie niet zelf rechtstreeks zorgdraagt voor kost en inwoning (dit is en blijft de eigen verantwoordelijkheid van de congregatie) behoeft zij in de loonberekening geen rekening te houden met de fiscale bijtellingen daarvoor. Aldus ontstaat de navolgende standaard bruto-netto berekening:

Leeftijd tot 66 jaar en zeven maanden	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	1.513,01	1.513,01
werkgeversbijdrage ZVW	88,06	88,06
	1.601,07	1.601,07
af: inhouding loonheffing over 1601,07		103,08
af: inhouding ZVW		88,06
<b>netto honorering</b>		<b>1.409,93</b>

Naast genoemde netto honorering heeft de reguliere priester recht op de vergoeding voor ambtsonkosten conform hoofdstuk 1.2 als ook op een reiskostenvergoeding conform hoofdstuk 1.9. Voor de pensioenpremie voor religieuzen wordt verwezen naar hoofdstuk 1.13. Overigens kan in een voorkomend geval altijd contact worden opgenomen met het bisdom.

#### 1.9. Reiskosten

De vaste autokosten zijn qua vergoeding reeds opgenomen in de maandelijkse vaste honorering<sup>10</sup>. Deze vergoeding betreft een brutobedrag en is onafhankelijk van het aantal daadwerkelijk gemaakte kilometers.

Enkel voor dienstreizen (dus geen privé-reizen) zal in 2022 een vergoeding gelden voor de variabele autokosten van € 0,32 bruto per km; € 0,13 hiervan zal als inkomen moeten worden aangemerkt en is derhalve belast. De resterende € 0,19 kan nog steeds onbelast worden vergoed. Dit is onder de werking van de nieuwe werkkostenregeling hoofdstuk 10 niet veranderd.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de parochie de vrije ruimte vanuit de werkkostenregeling gebruikt voor het (deels) onbelast uitbetalen van het normaal belaste deel van de kilometervergoeding.

Voor priesters benoemd in een parochie geldt vaak dat de ambtswoning zowel woonplek als standplaats is. In die situatie is er principieel geen sprake van woon-werkverkeer en kunnen alle met het ambt verbonden kilometers tegen het tarief van dienstreizen worden gedeclareerd. Daar waar uitdrukkelijk wel sprake is van een splitsing tussen woonplek en standplaats, geldt voor het woon-werkverkeer een maximale vergoeding ad € 0,19 per kilometer.

<sup>10</sup> Zie hoofdstuk 1.1.

Van een variabele vergoeding voor privé-gereden kilometers kan vanzelfsprekend geen sprake zijn. Indien een parochie, na vooraf aangevraagde en verkregen toestemming van het bisdom, besluit om een priester een auto ter beschikking te stellen, gelden daarvoor de normale fiscale bijtellingsregels, een en ander afhankelijk van de CO2 uitstoot van de betreffende auto.

Zoals reeds in hoofdstuk 1.1 gesteld wordt opgemerkt dat als aan een priester door de parochie een auto ter beschikking wordt gesteld, hij geen recht meer heeft op het bedrag voor vaste autokosten. In dat geval dient zijn bruto-honorarium te worden verlaagd met het bedrag voor de vaste autokosten .

#### 1.10. Regeling huishoudgeld voor priesters

Sinds 01-01-2004 geldt voor de 'huishouding' een forfait, dat jaarlijks met de belastingdienst wordt overeengekomen. Daarmee is de destijds bestaande noodzaak van het bewaren van bonnetjes komen te vervallen. Deze afspraak ziet dan ook op een administratieve lastenverlichting voor de parochie.

Het door een individuele parochie afwijken van deze regeling zou betekenen dat de verplichting tot het bewaren van bonnetjes herleeft alsmede dat de in de hiervoor opgenomen bruto-netto berekeningen gehanteerde normatieve bijtelling voor de kosten van de huishouding wellicht zou dienen te worden aangepast.

Het afwijken van deze regeling is dan ook niet toegestaan.

Ten behoeve van de kosten die in de huishouding worden gemaakt [voor bijvoorbeeld eten en dergelijke], zijn in 2022 de volgende [maximale] bedragen toegestaan:

Huishoudgeld in geval van vrij-wonen, per persoon:	€ 3.886 p/j	[€ 323,83 p/m]
Huishoudgeld in geval van inwoning, per persoon:	€ 3.400 p/j	[€ 283,33 p/m]

Let overigens op: het is nadrukkelijk vanuit de fiscus niet toegestaan de vermelde bedragen, al dan niet via de salarisadministratie, direct aan de priester of diaken op een eigen privé-bankrekening uit te betalen. Indien gewenst kunnen deze bedragen op een aparte (zakelijke) bankrekening van de parochie worden gestort, waarover de priester alsdan via een bankpasje voor het doen van boodschappen voor zijn huishouding kan beschikken. Het is niet de bedoeling dat met het bankpasje contante geldopnamen van de huishoudrekening worden gedaan.

Indien er op enig moment een saldo op de huishoudrekening staat, is dat geld nog steeds eigendom van de parochie, die dat saldo ook in de jaarrekening van de parochie dient te verantwoorden. Immers, voor dit saldo zijn nog geen daadwerkelijk aantoonbare uitgaven ten behoeve van de huishouding van de priester gedaan.

#### 1.11. Pensioenpremie seculiere priester

Voor het jaar 2022 heeft het PNB [Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen] de pensioenpremie vastgesteld op € 10.707,00 <sup>11</sup> per jaar. Dit is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen.. Voor de hoogte van de premie voor reguliere priesters [religieuzen] wordt u verwezen naar hoofdstuk 1.13.

---

<sup>11</sup> Ten opzichte van 2021 is de pensioenpremie verlaagd.

De pensioenpremie komt volledig ten laste van de parochie. Er is sprake van een verplichte deelname aan deze pensioenvoorziening.

Indien de huidige lage renteniveaus ook in de toekomst blijven gehandhaafd, zal het pensioenfonds in de komende jaren waarschijnlijk niet ontkomen aan premiestijging. Het PNB moet bij de berekening van de verschuldigde jaarpremie namelijk uitgaan van een rente die gemiddeld wordt over 10 jaar. Dat betekent dat de lage rente van de afgelopen 10 jaar wordt gebruikt bij de berekening van de premie. De lage rente zorgt ervoor dat de premie hoger wordt.

#### 1.12. Ingangsdatum pensioen priesters

Het PNB heeft na consultatie van de Bisschoppenconferentie in 2013 besloten om de pensioenleeftijd administratief te verhogen naar 67 jaar en tevens te faciliteren dat het pensioen als regel op de AOW-leeftijd ingaat. Tevens is het mogelijk gemaakt om naar eigen keuze vervroegd met pensioen te gaan [minimale leeftijd 55 jaar]. Dit leidt dan wel tot een verlaging van de pensioenuitkering.

Iedere seculiere priester die de leeftijd van 67 jaar of ouder heeft bereikt, ontvangt het volledige door hem opgebouwde pensioen. Ook indien ervoor wordt gekozen om na het bereiken van de 67 jarige leeftijd door te functioneren, wordt het opgebouwde pensioen uitbetaald. Hierdoor is geen extra pensioenopbouw na het 67ste levensjaar meer mogelijk.

De hoogte van het uiteindelijke pensioen is afhankelijk van het aantal vervulde dienstjaren. Voor inzicht in het door een priester opgebouwde pensioen bij het PNB, verwijzen wij graag naar de rekenvoorbeelden die ter zake zijn opgenomen op de site van het PNB<sup>12</sup> alsmede naar [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl).

Ten behoeve van een reguliere priester die ontslag vraagt uit actieve dienst en met emeritaat gaat, worden de oudedagsvoorzieningen getroffen door de desbetreffende orde of congregatie.

#### 1.13. Pensioenpremie religieuzen

Het gaat hier om een vergoeding die betaald wordt aan religieuze instituten, zonder dat hierdoor de desbetreffende religieus een persoonlijke aanspraak op een pensioen verkrijgt bij bijvoorbeeld een verzekeringsmaatschappij of pensioenfonds.

Eind 2003 zijn de Bisschoppenconferentie en de SNPR (Samenwerking Nederlandse Priester Religieuzen) tot overeenstemming gekomen over de hoogte van het bedrag van deze "pensioenpremie" alsmede over de toekomstige indexering daarvan. Voor de indexering wordt de zogeheten 'gemengde index' gehanteerd. Voor het jaar 2022 is deze index vastgesteld op 2,1%.

Voor het jaar 2022 is de jaarpremie zodoende vastgesteld op een bruto bedrag ad € 3.956,00 [2021: € 3.875,00].

Deze pensioenpremie wordt door de belastingdienst beschouwd als onderdeel van het honorarium. De betaling van de oudedagsbijdrage van reguliere priesters, die in parochies

---

<sup>12</sup> [www.pnb.nl](http://www.pnb.nl)

werkzaam zijn, geschiedt dan ook via het “loonstrookje” van de desbetreffende religieus zodat er loonheffing wordt ingehouden. Deze betaling vindt jaarlijks in een keer plaats in de maand juni tegen het tarief voor bijzondere beloning. De religieus en het bestuur van zijn instituut zijn ervoor verantwoordelijk dat het aldus resterende nettobedrag ook daadwerkelijk wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve van het instituut voor de “oude dag”.

De premiebetaling aan religieuze instituten geschiedt tot de 70-jarige leeftijd, ook als de desbetreffende regulier doorwerkt na het bereiken van deze leeftijd.

#### 1.14. AOW uitkering priester

Een AOW-er die alleen woont, ontvangt een AOW-uitkering van 70% van het netto minimumloon. Een AOW-er die een gezamenlijke huishouding met één andere meerderjarige persoon voert, ontvangt 50% van het netto minimumloon.

Wanneer priesters de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en een aanvraagformulier dienen in te vullen voor de AOW, wordt daarin de vraag gesteld of een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd. Deze vraag wordt gesteld in het kader van het verscherpte toezicht op het oneigenlijk gebruik van de sociale verzekeringswetten. Bij het antwoord op deze vraag is het goed om de regels van de Sociale Verzekeringsbank te kennen en in acht te nemen.

In geval twee meerderjarige personen in één huis wonen, neemt de Sociale Verzekeringsbank – ongeacht de aard van de relatie – snel aan dat sprake is van een gezamenlijke huishouding en ontvangt ieder van beide personen [indien de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt] in beginsel een AOW-uitkering van 50% van het netto minimumloon.

Op deze aanname gelden op dit moment een beperkt aantal uitzonderingen. Is er sprake van een meerpersoonshuishouding met in het totaal 3 of meer meerderjarige personen in één woning en draagt ieder bij aan het huishouden, dan blijft het recht op de alleenstaanden AOW-uitkering (70% minimumloon) bestaan. Ook is, in geval twee personen in één woning wonen, geen sprake van een gezamenlijke huishouding als er een strikt zakelijke [commerciële] relatie bestaat. In dat laatste geval moeten in een contract reële prijzen voor huur en/of kost en inwoning zijn afgesproken en moet met betaal- en ontvangstbewijzen worden aangetoond dat de afgesproken huur of verzorging daadwerkelijk is betaald.

Voor het behouden van een alleenstaanden AOW binnen een zorgrelatie gelden strikte regels. Hebben beide personen – dus zowel de betrokkene als degene die zorg ontvangt - ieder een zelfstandige woning en voldoen beiden aan de voorwaarden van de tweewoningenregel, dan behouden zij recht op een AOW-pensioen voor alleenstaanden. Informatie hierover is te vinden op de website van de SVB<sup>13</sup>.

#### 1.15. Arbeidsongeschiktheid priester

##### *Invaliditeit*

Sinds 1 januari 1992 draagt het PNB zorg voor uitkeringen wegens invaliditeit c.q. arbeidsongeschiktheid. Aanvragen hiervoor dienen bij de gedelegeerde voor welzijn voor in het pastoraat werkenden of het secretariaat van het bisdom te worden ingediend.

---

<sup>13</sup> <https://www.svb.nl/nl/aow/woonsituaties/welke-aow-situatie>

### *Arbeidsongeschiktheid*

Per 1 augustus 2004 is de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ), die voor de R.K. geestelijken van toepassing was, vervallen. De arbeidsongeschiktheidsverzekering is daarna overgenomen door het PNB.

Seculiere R.K. geestelijken die vóór 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, vallen nog onder de WAZ. R.K. geestelijken die ná 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden vallen onder de nieuwe verzekering van het PNB. Voor 2022 is opnieuw voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering geen afzonderlijke premie verschuldigd aan het PNB.

Reguliere R.K. geestelijken vallen in voorkomende gevallen terug op hun orde of congregatie.

### *Uitkering bij arbeidsongeschiktheid*

Bij ziekte behoudt de priester recht op honorering, kost en inwoning en andere vergoedingen zoals in deze regelingen omschreven. Bij ziekte langer dan drie maanden, terwijl de priester in functie blijft, kan het bestuur vergoeding voor bijzondere assistentiekosten aanvragen bij het bisdom (via het Economaat). Gemaakte kosten voor assistentie gedurende de eerste drie maanden bij ziekte zijn altijd voor rekening van de parochie.

Na een jaar ziekte neemt het bisdom de honorering en aanverwante kosten voor haar rekening, in afwachting van een invaliditeitsuitkering dan wel een aangepaste functie.

### *Procedure*

Indien de verwachting is dat de ziekte van langduriger aard zal zijn, dient het bisdom (de gedelegeerde) hiervan per omgaande in kennis te worden gesteld om te bezien of andere regelingen moeten worden getroffen, zoals opstarten reïntegratietraject of aanpassing benoeming.

Ook kan dan tijdig de procedure worden opgestart om te komen tot een invaliditeitsuitkering van het PNB indien sprake is van blijvende invaliditeit/arbeidsongeschiktheid. Bij toekenning van een invaliditeitsuitkering, welke kan plaatsvinden na één jaar ziekte/invaliditeit, ontvangt de seculiere priester/ongehuwde diaken een invaliditeitspensioen volgens het reglement PNB en wordt de benoeming beëindigd.

### 1.16. Huisvestingskosten reguliere priester

Indien is overeengekomen dat een benoemde reguliere priester in het klooster van zijn gemeenschap blijft wonen (zie ook hoofdstuk 1.8), ontvangt de parochie van diens reguliere instituut een nota voor pensiekosten. Voor de bepaling van de door te belasten kosten wordt aangesloten bij de fiscale normen voor huisvesting en inwoning, zoals die voor vrijwonende priesters worden gehanteerd in hoofdstuk 1.7. Door de congregatie wordt aan de betreffende parochie een factuur gestuurd voor de pensiekosten, welke in totaal € 903,44 per maand bedragen. Deze pensiekosten worden maandelijks gefactureerd als "bijdrage constitutionele kosten" In een voorkomend geval kan altijd contact worden opgenomen met het bisdom voor nader overleg en afstemming.

### 1.17. Verhuiskosten priester

In geval van verhuizing van een priester of ongehuwde diaken ten gevolge van een benoeming door de bisschop, geldt de volgende regeling:

- In geval van verhuizing biedt het bestuur aan de priester of ongehuwde diaken huisvesting aan in een ambtswoning of een daarmee gelijk te stellen woning, waarin de hem toegewezen privé-vertrekken zich in goede en passende staat bevinden, respectievelijk in overleg met de betrokkene door het bestuur in goede staat gebracht worden. De kosten hiervan zijn voor rekening van de parochie. Dat betreft met name het behang- en schilderwerk e.d., doch niet de inrichting van bedoelde vertrekken met meubilair e.d. Dit doet de desbetreffende geestelijke persoonlijk.
- De parochie dient er ook voor te zorgen dat een adequate keukeninrichting etc. aanwezig is in verband met de verzorging van kost en inwoning. Hieronder valt ook een koelkast, wasmachine, e.d.
- Het bestuur vergoedt op basis van de desbetreffende nota's de werkelijke kosten van transport van de inboedel van de benoemde, alsmede de overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, mits deze betrekking hebben op een verhuizing binnen Nederland, ongeacht of er sprake is van een eerste of volgende benoeming.
- Voor zover de benoemde geestelijke extra kosten moet maken voor eigen rekening ten behoeve van de (her)inrichting van zijn privé-vertrekken, kan het bestuur daarin in bijzondere omstandigheden een bijdrage toekennen.

### 1.18. Overige inkomsten priester

Uit het ambt voortvloeiende inkomsten (Jura Stolae, stipendia, rouw- en trouwgelden, assistenties e.d.) dienen aan het bestuur van de parochie te worden afgedragen.

#### *Neveninkomsten*

Hieronder worden verstaan: o.a. AOW-uitkeringen, pensioenuitkeringen en persoonlijk gebonden inkomsten. Indien een geestelijke deze neveninkomsten geniet, vindt aanpassing van zijn door de parochie e.a. te betalen honorarium plaats. Daardoor betaalt de parochie minder aan de geestelijke. Zijn de inkomsten hoger dan het honorarium, dan dient een aparte regeling getroffen te worden inzake een bijdrage voor de kosten in de pastoriehuishouding.

In hoofdstuk 1.6 en hoofdstuk 1.7 wordt voor door functionerende priesters na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een standaard aangepast honorarium aangegeven, uitgaande van AOW en eventueel pensioeninkomsten.

### 1.19. Doorbelasting tussen parochies

Indien een priester incidenteel invalt in een andere parochie, is hoofdstuk 9 inzake assistentievergoedingen van toepassing.

Indien echter sprake is van een zending van de priester naar meerdere parochies, die ieder een eigen financiële administratie voeren, dan dient een verrekening van de kosten van de priester tussen de parochies plaats te vinden. De exacte doorbelasting wordt bepaald door:

- de omvang van de verschillende zendingen,
- of er sprake is van inwoning of vrijwonend.

Voor de doorbelasting van de huisvestingskosten wordt aansluiting gezocht bij de toegepaste fiscale normen in de salarisberekening. Daarnaast kan een evenredig deel van de pensioenkosten worden doorbelast.

Hieronder zijn standaardberekeningen opgenomen van de jaarlijkse kosten van een priester, die voor bovengenoemde doorbelasting kunnen worden gehanteerd.

Over de doorbelastingen tussen parochies wordt geen BTW in rekening gebracht.

De volgende bedragen kunnen worden gebruikt voor de eventuele doorbelasting tussen parochies ter zake van het gezamenlijk delen van de kosten van een inwonende of vrijwonende priester:

Standaardkosten (2022) per maand van een priester, jonger dan 66 jaar + 7 maanden (te hanteren voor onderlinge doorbelastingen bisdom/parochies)		
	Inwonend	Vrijwonend
Honorarium	€ 1.677,60	€ 1.978,01
Werkgeversbijdrage ZVW	€ 121,07	€ 162,11
Fiscale bijtelling inwoning	€ 174,89	€ 579,61
Fiscale bijtelling huishouding	€ 227,69	€ 227,69
Maandelijks huishoudgeld, voor zover meer dan fiscale bijtelling huishouding	€ 55,64	€ 96,14
	€ 2.256,89	€ 3.043,56
Vaste onkostenvergoeding	€ 100,00	€ 100,00
Pensioenpremie	€ 892,25	€ 892,25
Totaal maandkosten op basis van volledige benoeming	<u>€ 3.249,14</u>	<u>€ 4.035,81</u>

Standaardkosten (2022) per maand van een priester, ouder dan 66 jaar + 7 maanden (te hanteren voor onderlinge doorbelastingen bisdom/parochies)		
	Inwonend	Vrijwonend
Honorarium	€ 439,70	€ 468,50
Werkgeversbijdrage ZVW	€ 49,02	€ 57,32
Fiscale bijtelling inwoning	€ 174,89	€ 288,98
Fiscale bijtelling huishouding	€ 227,69	€ 227,69
Maandelijks huishoudgeld, voor zover meer dan fiscale bijtelling huishouding	€ 55,64	€ 96,14
	€ 946,94	€ 1.138,63
Vaste onkostenvergoeding	€ 100,00	€ 100,00
Pensioenpremie	€ -	€ -
Totaal maandkosten op basis van volledige benoeming	<u>€ 1.046,94</u>	<u>€ 1.238,63</u>

## 2. Gehuwde gehonoreerde diakens

### 2.1. Honorering

[bedragen gelden voor diakens die voor de volledige honorering in aanmerking komen]  
De honorering is sinds 2004 zodanig aangepast dat het netto besteedbaar inkomen van de gehuwde gehonoreerde diaken gelijk is aan dat van de pastoraal werk[st]ers. Per 1 januari 2011 is de beloning van de pastoraal werk[st]ers gebaseerd op salarisschaal 10 uit de CAO Sociaal Werk.

In december 2021 is een akkoord bereikt over een nieuwe CAO Sociaal Werk voor de periode van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023. De nieuwe CAO houdt in dat per 1 december 2021 de salarisbedragen worden verhoogd met 2,5% en per 1 januari 2023 met nog eens 2,0%.

De gehuwde diaken tot 66 jaar en zeven maanden, die per 1 januari 2022 op honoreringsbasis fungeert, ontvangt per die datum [uitgaande van 38 uur per week] een maandelijkse bruto-honorering van € 5.459,65 oftewel € 65.515,80 op jaarbasis. Hierin is het vakantiegeld reeds begrepen.

Daarnaast ontvangt de gehuwde diaken aan het einde van het jaar een eindejaarsuitkering van 1,85% overeenkomstig de vigerende regeling voor de pastoraal werk[st]ers. Het percentage van de eindejaarsuitkering wordt berekend over de in het betreffende kalenderjaar feitelijk verkregen bruto-honorering [dit is reeds inclusief vakantietoeslag].

Aangezien het inkomen van de diaken door de keuze van het pseudo-werknemerschap onder de heffing van de loonbelasting is gebracht, dient maandelijks loonheffing te worden ingehouden.

### 2.2. Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten]

Hiervoor geldt dezelfde regeling zoals voor de pastorale werk[st]ers, waarnaar wordt verwezen<sup>14</sup>.

### 2.3. Pensioenpremie gehonoreerde diaken

Voor het jaar 2022 is door het PNB de pensioenpremie vastgesteld op € 10.707,00<sup>15</sup> per jaar. Dit is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op de honorering van de diaken wordt 50% van deze premie [d.w.z. € 5353,50 op jaarbasis, ofwel € 446,13 op maandbasis] als eigen bijdrage ingehouden.

### 2.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering gehonoreerde diaken

Per 1 augustus 2004 is de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen [WAZ], die voor de R.-K. geestelijken van toepassing was vervallen. De arbeidsongeschiktheidsverzekering is daarna overgenomen door het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen. R.-K. geestelijken die vóór 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, vallen nog onder de WAZ. R.-K. geestelijken die ná 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, vallen onder de nieuwe

---

<sup>14</sup> Hoofdstuk 4.2.

<sup>15</sup> Ten opzichte van 2021 is de pensioenpremie verlaagd .

verzekering van het PNB. Voor 2022 is voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering geen afzonderlijke premie verschuldigd aan het PNB.

#### 2.5. Arbeidsongeschiktheid gehonoreerde diaken

Bij ziekte behoudt de diaken recht op honorering zoals in dit hoofdstuk 2 omschreven. Bij ziekte langer dan drie maanden, terwijl de diaken in functie blijft, kan het bestuur hiervoor vergoeding aanvragen bij het bisdom (via het Economaat). De kosten van ziekte gedurende de eerste drie maanden bij ziekte zijn voor rekening van de parochie.

Indien de verwachting is dat de ziekte van langduriger aard zal zijn, dient het bisdom (hiervan per omgaande in kennis te worden gesteld om te bezien of andere regelingen moeten worden getroffen, zoals opstarten reïntegratietraject of aanpassing benoeming.

Ook kan dan tijdig de procedure worden opgestart om te komen tot een invaliditeitsuitkering van het PNB indien sprake is van blijvende invaliditeit/arbeidsongeschiktheid. Bij toekenning van een invaliditeitsuitkering, welke kan plaatsvinden na één jaar ziekte/invaliditeit, ontvangt de diaken een invaliditeitspensioen volgens het reglement PNB en wordt de benoeming beëindigd. Om dubbele betaling van loonbelasting te voorkomen dient de parochie na het verstrijken van het eerste jaar de maandelijkse betaling aan de diaken niet meer te verlonen, doch te werken met maandelijkse netto voorschotten.

Indien volledig herstel wordt bereikt, dan dienen deze maandelijkse voorschotten alsnog te worden verloond. Mocht (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid worden vastgesteld, dan kunnen de achteraf eventueel teveel uitbetaalde voorschotten door de diaken aan de parochie vanuit de alsdan van het PNB te ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering (waarop door het PNB alsdan loonbelasting wordt ingehouden en afgedragen) worden terugbetaald. Verdere verloning door de parochie kan alsdan achterwege blijven.

#### 2.6. Woontoeslag gehonoreerde diaken

Voor zover de maandelijkse woonlasten [huurprijs exclusief servicekosten of -bij een eigen woning- de rentelasten en de aflossingen] meer bedragen dan de maximale huur voor het aanvragen van een huurtoeslag [voor 2022 € 763,47 per maand], zal op aanvraag van de diaken door de parochie een belastbare woontoeslag worden toegekend tot maximaal € 91,00 bruto per maand.

#### 2.7. Vergoeding premie zorgverzekering diaken

De diaken ontvangt met ingang van 1 januari 2006 een tegemoetkoming in de premie voor een aanvullende zorgverzekering van € 10,00 bruto per maand, ongeacht de omvang van zijn werkzaamheden.

### 3. Ongehonoreerde diakens

#### 3.1. Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten]

De ongehonoreerde diaken ontvangt geen honorering voor zijn werkzaamheden als diaken. Hij heeft echter wel recht op vergoeding van de kosten die hij ten behoeve van de uitoefening van zijn ambt maakt. Daarom gelden voor hem in beginsel dezelfde onkostenvergoedingsregelingen als voor de gehonoreerde diaken [mochten hierover vragen zijn, dan kunt u contact opnemen met het bisdom].

Fiscaaltechnisch kan de ongehonoreerde diaken echter ook een beroep doen op de zogenoemde vrijwilligersvergoeding. Deze onbelaste vergoeding bedraagt in 2022 op jaarbasis max. € 1.800,00<sup>16</sup>. Indien de ongehonoreerde diaken daaraan ter dekking van zijn ambtsonkosten de voorkeur geeft, dan zal de parochie hem deze onbelaste vergoeding uitbetalen. De diaken ziet dan wel af van iedere andere kostendeclaratie, óók ten aanzien van reiskosten [het is derhalve uitdrukkelijk niet én én]. De diaken hoeft in laatstgenoemde situatie geen kostenverantwoording te overleggen.

Ook voor de ongehonoreerde diaken geldt dat de parochie, naast een vergoeding van gemaakte kosten, zal moeten voorzien in de randvoorwaarden, nodig om zijn ambt uit te kunnen oefenen. Zo zal de parochie moeten zorgdragen voor de bij het diakenambt behorende liturgische kleding [albe met diakenstola's in de vier liturgische kleuren; dalmatieken in de vier liturgische kleuren zijn bovendien ten zeerste aanbevolen]. De diaken kan er echter natuurlijk de voorkeur aan geven deze als zijn persoonlijk eigendom aan te schaffen.

Op grond van de fiscaaltechnische status van de ongehonoreerde diaken geldt dat aan deze de dienstreizen vergoed zullen worden tegen € 0,32 per kilometer, mits de diaken de mogelijkheid ziet om aan te tonen dat de werkelijke kosten all in ten minste even hoog zijn [bij autokilometers zal dit veelal het geval zijn; het is echter de verantwoordelijkheid van de desbetreffende diaken zelf om dit eventueel naar de belastingdienst toe te kunnen verantwoorden]. Indien de werkelijke reiskosten € 0,19 of minder per kilometer bedragen, zal niet meer dan dat bedrag vergoed kunnen worden. In schema:

Kilometerkosten	Declaratiebedrag
Kosten per kilometer < €0,19	€ 0,19 per kilometer
Kosten per kilometer > €0,19 en < €0,32	Werkelijke kosten
Kosten per kilometer > €0,32	€ 0,32 per kilometer

In strikte zin kan er voor ongehonoreerde diakens geen sprake zijn van reizen woon-werkverkeer; derhalve gelden alle kilometers als ambtskilometers ['dienstreizen'].

Gegeven de afwezigheid van een [fictieve] dienstbetrekking kan uitbetaling van deze kilometervergoeding netto plaatsvinden.

<sup>16</sup> Zie ook hoofdstuk 16 Vrijwilligersvergoeding

## B. Personeel in Loondienst

Voor alle medewerkers in dienst van parochies geldt op grond van artikel 54 van het Algemeen Reglement voor het bestuur van een parochie dat voor de aanstelling een schriftelijke en voorafgaande bisschoppelijke goedkeuring ('machtiging') nodig is.

Er geldt per 1 januari 2020 een nieuwe model-arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de parochie. Het nieuwe model vindt u op de website [www.rkkerk.nl](http://www.rkkerk.nl)<sup>17</sup>. Parochies kunnen dit model gebruiken. Dit nieuwe model is vanaf 1 januari 2020 het toetsingsmodel voor het afgeven van Bisschoppelijke Machtigingen. Het ontbreken van deze goedkeuring kan ertoe leiden dat de rechtshandeling niet geldig is, hetgeen vervolgens allerlei juridisch ingewikkelde vragen kan oproepen. Het is beter deze te vermijden.

In verband met de bisschoppelijke goedkeuring wordt de arbeidsovereenkomst door de juridische afdeling van het bisdom bekeken, waarbij diverse aspecten aan de orde komen. In de eerste plaats wordt gekeken of een en ander juridisch en formeel klopt (overeenkomstig kerkelijk en Nederlands recht) en in de tweede plaats of de parochie de aanstelling, nu en in de toekomst, financieel zal kunnen dragen en tevens of deze in het beleid van de bisschop past. Als het antwoord op een van beide vragen niet direct positief is, zal nader overleg tussen bisdom en parochie dienen plaats te vinden.

Voor alle werknemers in een parochie geldt dat per 1 januari 2020 de nieuwe arbeidswetgeving van toepassing is (de zogenaamde WAB). De regels uit de WAB zijn automatisch van toepassing op bestaande arbeidsovereenkomsten. Vanaf 2020 kunnen werkgever en werknemer bijvoorbeeld weer 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar aangaan.

Maar de WAB heeft ook invloed op de hoogte van de transitievergoeding, de WW-premie die de parochie moet afdragen en de manier waarop met oproepcontracten moet worden omgegaan. Een overzicht van alle wijzingen vindt u op de website van de Rijksoverheid<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> <https://www.rkkerk.nl/wp-content/uploads/2020/06/Model-arbeidsovereenkomst-werknemers-parochie-1-januari-2020.docx>

<sup>18</sup> [Wet arbeidsmarkt in balans \(WAB\): wat is er veranderd sinds 1 januari 2020 | Arbeidsovereenkomst en cao | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-arbeidsmarkt-in-balans-wab/wat-is-er-veranderd-sinds-1-januari-2020)

## 4. Pastoraal Werk(st)ers

### 4.1. Salariëring

Per 1 januari 2011 zijn de salarissen van de pastoraal werk[st]ers aangepast naar salarisschaal 10 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening [later cao Sociaal Werk], de periodieken 0 tot en met 13. De honorering van de pastoraal werk[st]ers geschiedt daarmee niet langer op basis van de leeftijd, maar op basis van zogenaamde functie-anciënniteit. Dit betekent dat de honorering na indiensttreding in principe op basis van dienstjaren wordt aangepast.

In december 2021 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao Sociaal Werk voor de periode 1 juli 2021 tot 1 juli 2023. De nieuwe CAO houdt in dat per 1 december 2021 de salarisbedragen zijn verhoogd met 2,5% en per 1 januari 2023 met nog eens 2,0% worden verhoogd.

De thans geldende schaal 10 luidt als volgt:

Trede	Maandbedrag 2022	Maandbedrag < 1 dec 2021
Start	€ 3.221,00	€ 3.142,00
0	€ 3.277,00	€ 3.197,00
1	€ 3.361,00	€ 3.279,00
2	€ 3.431,00	€ 3.347,00
3	€ 3.508,00	€ 3.422,00
4	€ 3.581,00	€ 3.494,00
5	€ 3.703,00	€ 3.613,00
6	€ 3.831,00	€ 3.738,00
7	€ 3.961,00	€ 3.864,00
8	€ 4.090,00	€ 3.990,00
9	€ 4.222,00	€ 4.119,00
10	€ 4.358,00	€ 4.252,00
11	€ 4.509,00	€ 4.399,00
12	€ 4.670,00	€ 4.556,00
13	€ 4.830,00	€ 4.712,00

De eindejaarsuitkering ad 1,85% blijft in 2022 ongewijzigd. Het percentage van de eindejaarsuitkering wordt berekend over het door de pastoraal werk(st)er in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.

Een exemplaar van het geldende Rechtspositiereglement<sup>19</sup> voor Pastoraal Werk[st]ers is te vinden op de website [www.rkkerk.nl](http://www.rkkerk.nl)

<sup>19</sup> <https://www.rkkerk.nl/wp-content/uploads/2016/05/RPW-editie-oktober-2016.pdf>

#### 4.2. Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten] volgens artikel 28 rechtspositiereglement

De werkelijke reis- en verblijfkosten voor dienstreizen van de pastoraal werk[st]er worden vergoed op declaratiebasis, mits deze akkoord worden bevonden door het bestuur. Reiskosten voor dienstreizen gemaakt per auto worden vergoed tegen € 0,32 per kilometer, waarvan € 0,13 belast. De kosten van het eenmalig per dag afleggen van de afstand heen en terug tussen de woning van de pastoraal werk[st]er en diens vaste werkadres worden vergoed tegen een bedrag van € 0,19 per km.

Voor het gebruik van de eigen telefoon voor dienstdoeleinden wordt een vaste maandelijkse vergoeding verleend overeenkomstig de Diocesane Regelingen, tenzij het bepaalde in artikel 28, lid 5 sub b van het Rechtspositiereglement voor Pastoraal Werkers van toepassing is.

Het bestuur draagt zorg voor de aanwezigheid van de noodzakelijke vakliteratuur.

- Het bestuur verschaft kantoorruimte.
- Waar dit van de zijde van het bestuur niet mogelijk is wordt ad hoc een vergoeding voor het gebruik van kantoorruimte aan huis overeengekomen met inachtneming van de fiscaalwettelijke bepalingen.

De pastoraal werk[st]er in een deeltijdfunctie ontvangt de vergoedingen, naar rato van zijn dienstverband.

#### 4.3. Pensioenpremie

Voor het jaar 2022 is door het PNB de pensioenpremie vastgesteld op € 10.707,00<sup>20</sup> per jaar. Dit bedrag is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op het salaris wordt 50% van deze premie (d.w.z. € 5353,50 op jaarbasis, ofwel € 446,13 op maandbasis) als eigen bijdrage ingehouden.

#### 4.4. Woontoeslag

Voor zover de maandelijkse woonlasten [huurprijs exclusief servicekosten of -bij een eigen woning- de rentelasten en de aflossingen] meer bedragen dan de maximale huur voor het aanvragen van een huurtoeslag [voor 2022 € 763,47 per maand], zal op aanvraag van de pastoraal werk[st]er door de parochie een belastbare woontoeslag worden toegekend tot maximaal € 91,00 bruto per maand.

#### 4.5. Vergoeding premie zorgverzekering

De pastoraal werk[st]er ontvangt met ingang van 1 januari 2006 een tegemoetkoming in de premie voor een aanvullende zorgverzekering van € 10,00 bruto per maand, ongeacht de omvang van het dienstverband.

---

<sup>20</sup> De pensioenpremie is ten opzichte van 2021 verlaagd

## 5. Huishoudelijk personeel

### 5.1. Salariëring

De salariëring van huishoudelijk medewerkers geschiedt in het algemeen op basis van het wettelijk minimum loon en bedraagt voor volwassenen van 21 jaar en ouder per 1 januari 2022 op bruto maandbasis € 1.725,00 . Indien en voor zover de exacte invulling van de werkzaamheden een hoger beloningsniveau zou kunnen rechtvaardigen, is voorgaand overleg ter zake met het bisdom noodzakelijk. Ook de aanstelling van huishoudelijk personeel vraagt immers voorafgaande bisschoppelijke machtiging.

### 5.2. Overeenkomst tot verzorging en huisvesting

Bij overeenkomst tot verzorging en huisvesting dient de inhouding voor het jaar 2022 € 323,83 per maand te bedragen<sup>21</sup>.

### 5.3. Pensioenpremie

Bij een volledige dagtaak bedraagt de pensioenpremie € 1.874,- per jaar, waarvan 1/4 deel [per maand € 39,04 ] op het salaris wordt ingehouden. Opgemerkt wordt dat deelname aan het pensioenfonds PNB [Reglement II] verplicht is ongeacht de omvang van het dienstverband.

### 5.4. Lage-inkomensvoordeel

Indien een werknemer een gemiddeld uurloon verdient van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijke minimumloon, ten minste op jaarbasis 1.248 verloonde uren heeft en de desbetreffende werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, dan heeft de parochie als werkgever recht op een tegemoetkoming in de loonkosten [€ 0,49 per uur<sup>22</sup>]. Deze tegemoetkoming bedraagt, afhankelijk van het uurloon, op jaarbasis maximaal € 960,00<sup>23</sup>. De werkgever behoeft geen beroep te doen op deze regeling. Indien van toepassing, wordt een en ander door het UWV op basis van de door de werkgever ingediende loonbelastingaangiften zelfstandig bepaald.

---

<sup>21</sup> Gekoppeld aan maximum huishoudgeld in geval van vrij wonen, zie hoofdstuk 1.7.

<sup>22</sup> Ongewijzigd t.o.v. 2021 conform artikel 3.2 Wet tegemoetkomingen loondomein

<sup>23</sup> Was in 2020 € 1.000,00 Ongewijzigd t.o.v. 2021 conform artikel 3.2 Wet tegemoetkomingen loondomein

## 6. Secretariële en administratieve medewerkers

### 6.1. Salariëring

Voor de beloning van secretariële/administratieve medewerkers kunnen de van toepassing zijnde beloningsschalen per 1 januari 2022 met de “gemengde index” ad 2,1 % worden verhoogd.

Secretariële en administratieve krachten die in loondienst zijn van de parochie, zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Een Bisschoppelijke Machtiging voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan worden afgegeven op basis van de model-arbeidsovereenkomst<sup>24</sup> voor werknemers in dienst van de parochie. Voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2020 ingaan, zal gebruik worden gemaakt van de nieuwe model-arbeidsovereenkomst. De model-arbeidsovereenkomst inclusief de standaard-arbeidsvoorwaarden kunt u vinden op [www.rkkerk.nl](http://www.rkkerk.nl).

---

<sup>24</sup> <https://www.rkkerk.nl/wp-content/uploads/2020/06/Model-arbeidsovereenkomst-werknemers-parochie-1-januari-2020.docx>

## 7. Kusters

### 7.1. Salariëring

De salarissen voor kusters zijn per 1 januari 2022 met 2,1 % verhoogd en als volgt op maandbasis vastgesteld [bij een werkweek van 38 uur]:

	2022	2021
1 dienstjaar	€ 1.929,00	€ 1.889,00
2 dienstjaren	€ 1.957,00	€ 1.917,00
3 dienstjaren	€ 1.991,00	€ 1.950,00
4 dienstjaren	€ 2.023,00	€ 1.981,00
5 dienstjaren	€ 2.056,00	€ 2.014,00
6 dienstjaren	€ 2.097,00	€ 2.054,00
10 dienstjaren	€ 2.130,00	€ 2.086,00
20 dienstjaren	€ 2.170,00	€ 2.125,00

## 8. Dirigenten en Organisten

### 8.1. Honorering organisten en dirigenten

Per 1 januari 2019 is het rechtspositiereglement voor kerkmusici gewijzigd. Deze wijziging heeft gevolgen voor het vaststellen van het aantal arbeidsuren van de kerkmusici op wie deze rechtspositieregeling van toepassing is. Voor het berekenen van het aantal arbeidsuren wordt de duur van een zondagse eucharistieviering per 1 januari 2019 gesteld op één uur en een kwartier (75 min.). Tot 1 januari 2019 was dit één uur.

De honorering per uur wordt vastgesteld naar bevoegdheid en naar uitoefening van de gecombineerde dan wel enkelvoudige functie. In de genoemde uurbedragen is de voorbereidingstijd inbegrepen. De honoreringsbedragen op [dienst]uurbasis zijn per 1 januari 2022 met 2,1% verhoogd [afgerond op € 0,05] en als volgt vastgesteld:

2022	Dir. of Org.			Dir. en Org.			
	Dienstjaren	Bev. III	Bev. II	Bev. I	Bev. III	Bev. II	Bev. I
1		€ 22,50	€ 26,00	€ 29,20	€ 34,95	€ 40,40	€ 45,90
2		€ 23,05	€ 26,85	€ 30,20	€ 35,75	€ 41,35	€ 46,95
3		€ 23,65	€ 27,70	€ 31,35	€ 36,70	€ 42,30	€ 48,20
4		€ 24,30	€ 28,65	€ 32,55	€ 37,30	€ 43,25	€ 49,40
5		€ 24,80	€ 29,55	€ 33,65	€ 37,95	€ 44,10	€ 50,60
6		€ 25,35	€ 30,30	€ 34,95	€ 38,55	€ 45,05	€ 51,70
7		€ 26,00	€ 31,20	€ 36,05	€ 39,10	€ 46,00	€ 52,90
8		€ 26,55	€ 32,10	€ 37,15	€ 39,60	€ 46,95	€ 54,00
9		€ 27,05	€ 32,90	€ 38,35	€ 40,20	€ 47,85	€ 55,10
10 of meer		€ 27,60	€ 33,65	€ 39,50	€ 40,80	€ 48,65	€ 56,15

Bovenstaande honorering wordt afgeleid van een basistarief per uur voor drie categorieën van vakbekwaamheid (zoals genoemd in de Bijlage III bij het Rechtspositiereglement kerkmusici (Interdiocesane Regeling voor de kerkmuziek in bisdommen van de R.-K. Kerkprovincie<sup>25</sup>).

Niveau I: voor deze functie dient de dirigent en/of organist in het bezit te zijn van hetzij het diploma Kerkmuziek afgegeven door de Stichting Nederlands Instituut voor Kerkmuziek, hoofdvak(ken) koordirectie en/of orgel, hetzij het diploma Uitvoerend Musicus Koordirectie en/of Uitvoerend Musicus Orgel van een Nederlands conservatorium of daarmee gelijk te stellen instelling, tezamen met het Praktijkdiploma Kerkmuziek, koordirectie c.q het Praktijkdiploma Kerkmuziek, orgel.

<sup>25</sup> <https://www.rkkerk.nl/wp-content/uploads/2019/02/Goedgekeurd-Rechtspositiereglement-kerkmusici-01-01-2019.pdf>

Niveau II: voor deze functie dient de dirigent en/of organist in het bezit te zijn van een Praktijkdiploma Kerkmuziek, koordirectie en/of orgel.

Niveau III: voor deze functie dient de dirigent en/of organist in het bezit te zijn van een bevoegdheidsverklaring, afgegeven door de Commissie Bevoegdheidsverklaringen voor de Kerkmuziek (KDOV), bedoeld in de Interdiocesane regeling voor de kerkmuziek, na een door de kandidaat afgelegd examen, met aantekening voor dirigent en/of organist.

De salariëring van de kerkmusicus, die niet valt onder de hiervoor genoemde bevoegdheid categorieën, maar die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met het bestuur, luidt in 2022 als volgt:

bevoegdheid	dirigent én organist	dirigent óf organist
Groep A	€ 31,60	€ 21,10
Groep B	€ 21,10	€ 14,35

De indeling in groep A of groep B wordt overgelaten aan het overleg tussen bestuur en de kerkmusicus. Voor deze categorie van personen is het Rechtspositiereglement niet van toepassing. Indien en voor zover een dirigent en/of organist werkzaamheden in rekening brengt vanuit een eigen onderneming, luiden voornoemde tarieven als richtlijn exclusief B.T.W.

## 8.2. Pensioenregeling Kerkmusici

Voor kerkmusici die een dienstverband hebben met parochies (dus niet voor freelancers) geldt dat zij verplicht moeten worden opgenomen in de speciale pensioenregeling voor kerkmusici, welke is ondergebracht bij Centraal Beheer/Achmea. De reden voor deze verplichting is dat het hier gaat om een collectieve verzekering vanuit de RK Kerkprovincie, die voor deze regeling wordt beschouwd als één werkgever.

De parochies hebben eind 2019 een informatiebrief ontvangen over de juiste aanmelding van kerkmusici bij het pensioenfonds.

De administratie van de pensioenregeling voor kerkmusici (alsmede de facturering van de premie) is ondergebracht bij de heer E. Moons van het administratiekantoor EdCoMo B.V. (bereikbaar via telefoonnummer 035-6461215 of per mail [e.moons@edcomo.nl](mailto:e.moons@edcomo.nl)).

Deelname aan deze regeling is verplicht. Het is niet toegestaan kerkmusici aan te melden bij PFZW.

## C. Overige vergoedingen en regelingen

### 9. Assistenties

#### 9.1. Wisselende assistenties

Voor de meest voorkomende diensten gelden per 1 januari 2022 de volgende richtbedragen [de bedragen a t/m d zijn inclusief stipendium]:

- |  |          |
|--|----------|
| a. weekendassistenties met regelmatige preekbeurt                                | € 80,00  |
| b. zondagsassistenties met regelmatige preekbeurt                                | € 52,00  |
| c. zondagsassistenties zonder preek  | € 23,00  |
| d. weekdagen   | € 19,00  |
| e. bezinnings- en vormingsdagen en retraites per dag                             | € 156,00 |
| f. conferenties of instructies [eventueel met discussie] per keer                | € 94,00  |
| g. Assistenties bij huwelijks- en uitvaartdiensten zijn gelijk te stellen aan b. |          |

Inzake de eventuele voorbereiding op deze diensten wordt geadviseerd het onder punt f. vermelde tarief te hanteren.

#### 9.2. Vaste assistenties

Voor vaste assistenties, welke een half jaar of langer duren en waarbij de werkzaamheden niet beperkt blijven tot liturgische diensten, gelden de volgende richtbedragen:

1. weekendassistentie € 80,00 per weekend, verhoogd met een bedrag van € 1.258,00 op jaarbasis,
2. zondagsassistentie € 52,00 per zondag, verhoogd met een bedrag van € 630,00 op jaarbasis.

#### 9.3. Reiskostenvergoedingen

Gemaakte reiskosten worden in het geval van autokosten vergoed met maximaal € 0,32 per kilometer; de reiskosten, gemaakt met het openbaar vervoer, worden op basis van de werkelijk gemaakte kosten vergoed.

#### 9.4. Overige opmerkingen ter zake van assistenties

Van seculiere priesters, die door hun functie een salaris genieten dat hoger is dan de honorering van de parochiepriesters, wordt verwacht, dat zij bij assistenties van een vergoeding zullen afzien. Het verdient aanbeveling vooraf met deze assistent[en] goede afspraken te maken over bovenstaande vergoedingen en deze schriftelijk vast te leggen.

De hoogte van het inkomen van emeriti, bestaande uit de AOW-uitkering en een volledig pensioen van het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen, is van dien aard dat ten aanzien van vergoeding voor assistenties aan emeriti wordt geadviseerd genoeg te nemen met het lokaal geldende stipendium, vermeerderd met de reiskostenvergoeding zoals hiervoor vermeld is.

De assistentievergoeding voor reguliere priesters dient in beginsel aan het religieuze instituut betaald te worden. Wanneer een reguliere priester door zijn functie meer verdient dan de

honorering van een parochiepriester, kan hij toch niet zelfstandig van een vergoeding afzien. Dit kan uitsluitend het religieus instituut doen. In voorkomende gevallen wordt echter wel verwacht dat het instituut van een vergoeding zal afzien.

## 10. Werkkostenregeling

Per 1 januari 2015 is de zogenaamde werkkostenregeling voor iedereen verplicht geworden. In de praktijk heeft de werkkostenregeling en met name de invulling van de vrije ruimte voor een parochie een relatief beperkte betekenis, ook al omdat de vrije ruimte meestal beperkt van omvang is vanwege de relatief lage fiscale loonsom van priesters en ongehuwde diakens en van werknemers met kleine deeltijdfuncties.

Om die reden is besloten om – met uitzondering van een klein deel van de funktiekostenvergoeding voor priesters – geen verplichte regeling te treffen voor de toepassing van de werkkostenregeling c.q. de besteding van de vrije ruimte in een parochie. Omdat de vrije ruimte echter gebaseerd is op de collectieve loonsom, wordt wel geadviseerd om vanuit goed werkgeverschap de vrije ruimte eerst te benutten voor onbelaste collectieve verstrekkingen aan alle werknemers en pseudo-werknemers van de parochie [zoals een gezamenlijk etentje, kerstpakket, personeelsuitje etc.].

Vanaf 1 januari 2015 zijn vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het zgn. noodzakelijkheids criterium. Onder de voorwaarde dat de noodzakelijkheid van een dergelijke verstrekking door de werkgever is getoetst – d.w.z. dat vast is komen te staan dat een individuele werknemer zonder de desbetreffende voorziening zijn werk niet goed kan uitoefenen – wordt geadviseerd gebruik te maken van de mogelijkheid om een dergelijke verstrekking onbelast te doen, zonder dat het privé voordeel tot het loon behoeft te worden gerekend.

Met ingang van 2022 bedraagt de vrije ruimte voor de werkkostenregeling per inhoudingsplichtige 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 plus 1,18% van het restant van die loonsom.

## 11. Premies sociale verzekeringen

De premies volksverzekeringen [AOW, ANW en WLZ] zijn verschuldigd door de werknemer. Deze premies worden door de belastingdienst verwerkt in haar loonbelastingtabellen. De premiebetaling loopt zodoende automatisch mee in de maandelijkse verloning van het salaris. Voor 2022 bedragen de percentages:

	Maximaal heffingsloon	Ten laste van werkgever	Inhoudingen bij werknemer	Totaal
	per jaar in €			
AOW	35.472	0,00%	17,90%	17,90%
ANW	35.472	0,00%	0,10%	0,10%
WLZ	35.472	0,00%	9,65%	9,65%

De werkgever neemt de premies werknemersverzekeringen voor haar rekening. In het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is in 2020 de sectorpremie WW te komen vervallen, evenals de vaste WW-Awf premie. In de plaats daarvan is een gedifferentieerde WW-premie gekomen, welke afhankelijk is van de contractduur (vast contract voor onbepaalde tijd -> premie laag, flexibel contract -> premie hoog).

Voor de werknemersverzekeringen voor het jaar 2022 gelden de volgende heffingspercentages:

	Maximaal premieloon		Ten laste van werkgever	Inhoudingen bij werknemer
	<i>per dag in €</i>	<i>per jaar €</i>		
Aof laag <sup>26</sup>	€ 228,76	€ 59.706	5,49%	0,00%
Aof hoog	€ 228,76	€ 59.706	7,05%	0,00%
WW- Awf laag	€ 228,76	€ 59.706	2,7%	0,00%
WW- Awf hoog	€ 228,76	€ 59.706	7,7%	0,00%
ZVW	€ 228,76	€ 59.706	6,75%	0,00%

Ter zake van de ZVW-premie wordt opgemerkt dat werknemers die in loondienst zijn per 1 januari 2013 geen bijdrage ZVW meer betalen. De verplichte vergoeding van die bijdrage door de werkgever is dan ook vervallen. Daarvoor in de plaats is de werkgevers-heffing ZVW [2022: 6,75%] gekomen, waardoor de premie direct ten laste van de werkgever komt.

Voor pseudo-werknemers (priesters en diaken) heeft de overheid wel de regeling gehandhaafd dat zij de vastgestelde inkomensafhankelijke bijdrage zelf dienen te betalen. Deze eigen bijdrage is voor 2022 vastgesteld op 5,5 %. Voor de verwerking in de loonberekening wordt verwezen naar hoofdstuk 14 inzake de Zorgverzekeringswet.

<sup>26</sup> De Aof-premie is per 2022 gedifferentieerd. Kleine werkgevers betalen een lagere Aof-premie dan (middel)grote werkgevers.

## 12. WW-premiedifferentiatie

Door de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1-1-2020 betaalt de werkgever voortaan een lage WW-premie over het loon van een werknemer met een vast contract en een hoge WW-premie over het loon van een werknemer met een contract voor bepaalde tijd. De lage WW-premie geldt voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten en die na verloop van tijd is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder dat er een nieuw contract is opgemaakt, zou het voldoende zijn als de parochie vóór 1 april 2020 in een e-mail met de werknemer heeft vastgelegd dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Het is echter aan te bevelen om een door werkgever en werknemer gezamenlijk te ondertekenen schriftelijk addendum aan de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst toe te voegen.

Meer informatie over de nieuwe regels voor de WW-premiedifferentiatie vindt u in het 'Kennisdokument Premiedifferentiatie WW' op de website van de Rijksoverheid [Kennisdokument Premiedifferentiatie WW | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

WGA-premie.

Een werkgever kan te maken krijgen met (ex-)werknemers die arbeidsongeschikt uit dienst zijn gegaan. Deze (ex-)werknemers komen dan terecht in de WIA (als opvolger van de WAO). De WIA heeft twee regelingen:

- de 'IVA' voor (ex)werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn;
- de 'WGA' voor (ex)werknemers die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn.

Het risico met betrekking tot de IVA-premie is voor alle werkgevers bij het UWV verzekerd. Het risico met betrekking tot WGA-premie kan een werkgever zelf dragen, verzekeren via een verzekeringsmaatschappij of verzekeren via het UWV. Het bisdom heeft er vooralsnog voor gekozen om het risico voor de WGA-premie ook voor 2022 te verzekeren via het UWV.

Omdat de betaling van de WGA-premie dan automatisch via de Belastingdienst loopt, hoeft de parochie geen aanvullende regeling te treffen. Parochies worden gevraagd dit beleid te volgen.

De Belastingdienst stuurt elk jaar aan werkgevers een beschikking gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Hierin staat een berekening van het premiepercentage dat moet worden betaald. De Werkhervattingskaspremie bestaat uit de WGA- en de Ziektewetpremie.

De WGA premie betreft de premie die door de werkgever betaald moet worden om dit risico af te dekken. Zoals U wellicht weet mogen werkgevers sinds 1 januari 2007 maximaal 50 % van deze premie verhalen op het nettoloon van de werknemers. Dit verhaalsrecht is geregeld in artikel 34 lid 2 Wet financiering sociale verzekeringen, en artikel 3.18 Regeling Wfsv. Overleg hierover met een vertegenwoordiging van werknemers is niet noodzakelijk.

Het bisdom heeft besloten dat deze premie, ook voor 2022, volledig voor rekening van de werkgever komt. Hierbij zij uitdrukkelijk aangetekend dat zij het recht voorbehoudt om op enig moment in de toekomst op dit punt een ander besluit te nemen. Het is van belang dat U dit op deze wijze ook schriftelijk meldt aan het personeel dat U eventueel in loondienst heeft [priesters

en diakens behoren hier dus niet toe]. Dit om te voorkomen dat men een en ander als een verworven recht gaat beschouwen.

### 13. Pensioenpremie 2022

Voor 2022 zijn de premies en franchises door het Pensioenfonds Zorg en Welzijn als volgt vastgesteld:

	O.P.	A.P.
Franchise	€ 13.343	€ 22.356
Pensioenpremie	25,80 %	0,50%

Het bisdom schrijft voor om 50% van de pensioenpremie ten laste van de werkgever en 50% ten laste van de werknemer te laten komen.

In principe dienen alle medewerkers te worden aangemeld bij het PFZW, met uitzondering van de volgende twee categorieën:

- priesters, gehuwde diakens, pastoraal werk(st)ers en huishoudelijk personeel: zij worden door het bisdom aangemeld bij het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen (PNB). Ook mutaties van deelnemers worden door het bisdom aan PNB doorgegeven.
- Dirigenten en organisten. Voor hen is een aparte pensioenregeling in het leven geroepen. De parochie meldt hen aan bij Centraal Beheer (zie hoofdstuk 8.2)

## 14. Zorgverzekeringswet

### 14.1. Inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet

De inkomensafhankelijke premie voor personeel in loondienst is in 2022 met 0,25 % punt verlaagd van 7,0% naar 6,75%. Voor pseudo-werknemers [waaronder priesters en diakens] is de inkomensafhankelijke premie verlaagd van 5,75% naar 5,50%<sup>27</sup>

De Zorgverzekeringswet regelt, zoals bekend, vanaf 1 januari 2006 de verzekering van de kosten van de gezondheidszorg. Op grond van deze wet is de werkgever voor 2022 verplicht voor zijn werknemer in loondienst een werkgeversheffing aan de Belastingdienst af te dragen van 6,75% [met een maximum van € 4.030,00 per jaar = 6,75 % van € 59.706,00].

Zoals hiervoor reeds is aangegeven, bedraagt voor de pseudo-werknemers de inkomensafhankelijke bijdrage in 2022 5,50 %. Echter, voor pseudo-werknemers is de werkgever niet verplicht deze bijdrage te vergoeden.

Aangezien is besloten deze vergoeding niettemin ook in 2022 wél te geven, wordt dit door de fiscus beschouwd als een vrijwillige vergoeding. Dit betekent dat deze vergoeding in principe moet worden meegenomen bij de berekening van de verplichte afdracht van 5,50%. Uiteraard wordt u geacht een en ander als zodanig in de loonberekening te verwerken.

De afdracht dient conform de volgende rekenregel te worden berekend:

Afdracht = 5,50% \* [het honorarium + toeslag inzake reiskosten + fiscale bijtellingen] \* 100/94,50.

Uiteraard blijft voor de bijtelling [dit speelt met name bij de diakens] het maximum voor 2022 ad € 3.283,83 [ 5,50% van € 59.706,00] op jaarbasis gehandhaafd. Bij onze berekeningen van de honorering voor priesters en diakens voor 2022 is hiermee reeds rekening gehouden.

---

<sup>27</sup>Zie ook hoofdstuk 11.

## 15. Zzp'er of toch loondienst (wet DBA)

Op het moment dat een derde tegen een beloning werkzaamheden voor de parochie gaat verrichten, moet de parochie altijd onderzoeken in hoeverre er sprake is van een echte zelfstandige of loondienst. In dat laatste geval is de parochie namelijk loonheffing en andere werkgeverlasten verschuldigd.

De Belastingdienst toetst aan de hand van drie criteria of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of zelfstandigheid, te weten:

- Is er sprake van afgesproken loon?
- Is er sprake van een dienstbetrekking, omdat de werknemer verplicht is de arbeid persoonlijk te verrichten en geen vervanger mag sturen?
- Is er sprake van gezag op grond waarvan de parochie vergaande instructies mag geven over de manier waarop de arbeid wordt verricht (bijv. werkinstructies of voorgeschreven werktijden)?

Naar aanleiding van de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) moeten de opdrachtgever en de zzp'er (de opdrachtnemer) zelf nagaan of er eigenlijk geen dienstbetrekking aanwezig is op grond van bovenstaande drie [cumulatieve] criteria. Wil een parochie toch een zzp'er inschakelen voor een opdracht, dan wordt aangeraden hiervoor een goedgekeurde modelovereenkomst van de Belastingdienst (de zgn. "Algemene modelovereenkomst geen werkgeversgezag" ) te gebruiken en deze in de praktijk ook daadwerkelijk na te leven.

Omdat de civiele rechter op een andere wijze dan de belastingdienst toetst of sprake is van een dienstbetrekking, is destijds besloten om de handhaving van de Wet DBA door de Belastingdienst op te schorten. Begin februari 2018 maakten minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris Snel van Financiën in een brief aan de Tweede Kamer kenbaar dat de handhaving door de Belastingdienst is opgeschort. Tot die tijd gelden de huidige regels.

Aangezien de handhaving is opgeschort, legt de Belastingdienst geen naheffingen en boetes op, tenzij er sprake is van kwaadwillendheid. Dit betekent dat de Belastingdienst kan handhaven indien zij aannemelijk kan maken dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en dat er daarnaast sprake is van evidente/opzettelijke schijnzelfstandigheid. Hoewel de handhaving is opgeschort blijft het van belang om na te gaan of sprake is van wel/niet een dienstbetrekking, niet alleen vanwege de fiscale aspecten, maar ook vanwege de arbeidsrechtelijke en andere civielrechtelijke aspecten.

Naast de civiele dienstbetrekking, kent de Wet op de loonbelasting ook een aantal fictieve dienstbetrekkingen. Voor advies over de fictieve dienstbetrekkingen kunt u contact opnemen met het bisdom.

## 16. Vrijwilligersvergoeding

De onbelaste vergoeding voor vrijwilligers is voor 2022 gehandhaafd op maximaal € 180,00 per maand met een maximum van € 1.800,00 per jaar. Dit is bedoeld als een vergoeding van alle door de vrijwilliger gemaakte onkosten dus inclusief bijvoorbeeld reiskosten. Als een vrijwilliger de maximale vergoeding van € 1.800,00 per jaar ontvangt, kan hij daarom daarnaast geen (reis)kosten declareren.

Wellicht ten overvloede wijzen wij er op dat bij de beoordeling van de vraag of iemand al dan niet bij wijze van beroep arbeid verricht het vooral van belang is of de beloning voor de werkzaamheden in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk. Feitelijk is de vraag: ontvangt de vrijwilliger een marktconforme beloning? Is dit laatste het geval, dan kan van een vrijwilligersvergoeding geen sprake zijn. Een belangrijk kenmerk van een vrijwilliger is immers dat een eventuele vergoeding in geen verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van de verrichte werkzaamheden.

Een vergoeding tot € 5,00 per uur voor iemand van 23 jaar of ouder [en tot € 2,75 per uur voor iemand jonger dan 23 jaar] wordt over het algemeen niet als een marktconforme beloning aangemerkt; de vrijwilligersregeling is dan dus van toepassing. De uitbetaalde vrijwilligersvergoedingen behoeven door parochies niet aan de belastingdienst te worden doorgegeven.

In de praktijk is gebleken dat in sommige gevallen door vrijwilligers in hun aangifte Inkomstenbelasting een gift tot het maximum bedrag van de vrijwilligersvergoeding aan de kerk wordt afgetrokken in verband met het niet- ontvangen van een vrijwilligersvergoeding, echter zonder dat een dergelijke vrijwilligersvergoeding door de parochie daadwerkelijk is toegezegd. Het moge duidelijk zijn dat dit niet mogelijk is. Een dergelijke aftrek voor de Inkomstenbelasting is alleen onder zeer strikte voorwaarden toegestaan. We verwijzen hiervoor naar: [https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privelinkomstebelasting/aftrekposten/persoonsgebonden-aftrek/giften aan goede doelen/periodieke en gewone giften/voorwaarden aftrek gewone giften/u werkt als vrijwilliger voor anbi](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privelinkomstebelasting/aftrekposten/persoonsgebonden-aftrek/giften+aan+goede+doelen/periodieke+en+gewone+giften/voorwaarden+aftrek+gewone+giften/u+werkt+als+vrijwilliger+voor+anbi)

Ook voor andere informatie over de regeling inzake de vrijwilligersvergoeding verwijzen wij graag naar de website van de belastingdienst<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

## 17. Uitbetaalde bedragen aan derden

Als u iemand betaalt die niet als ondernemer bij u werkt en ook niet bij u in (fictieve) dienstbetrekking is, moet u die betalingen aan de belastingdienst aanleveren. Dat geldt voor betalingen in geld en voor betalingen in natura. Dit zijn de zogenoemde uitbetaalde bedragen aan een derde.

Betalingen aan vrijwilligers die onder de vrijwilligersregeling vallen, hoeft u niet aan de belastingdienst door te geven.

U levert gegevens over de uitbetaalde bedragen aan derden aan vóór 1 februari van het jaar na het jaar waarin u de bedragen hebt betaald. Dat doet u digitaal.

Vanaf 1 januari 2022 geldt een wetwijziging die betrekking heeft op de uitbetaalde bedragen aan derden. Vanaf 1 januari 2023 moeten deze op een nieuwe manier worden aangeleverd. Meer informatie hierover is te vinden op de website van de Belastingdienst (handleiding Gegevensaanlevering van Uitbetaalde Bedragen aan Derden)<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> <https://gegevensportaal.belastingdienst.nl/ubd/aanmelden/>

## 18. Verzekeringen

### 18.1. Inleiding

Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen collectieve verzekeringen waar de parochie automatisch onder valt en verzekeringen die de parochie zelf dient af te sluiten.

#### *Collectieve verzekeringen:*

Elke parochie is automatisch aangesloten bij de collectieve verzekeringen die landelijk zijn afgesloten. De volgende verzekeringen zijn landelijke collectieve verzekeringen:

- Aansprakelijkheidsverzekering – zie hoofdstuk 18.2<sup>30</sup>
- Grafmonumentenverzekering – zie hoofdstuk 18.3<sup>31</sup>
- Ongevallenverzekering vrijwilligers – zie hoofdstuk 18.4<sup>32</sup>
- WEGAM-verzekering – zie hoofdstuk 18.5<sup>33</sup>

Elke parochie is aangesloten bij de collectieve verzekering die het eigen bisdom voor haar parochies heeft afgesloten. De volgende verzekeringen zijn diocesane collectieve verzekeringen:

- Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering – zie hoofdstuk 18.6<sup>34</sup>
- Ongevallenverzekering voor werknemers en ambtsdragers – zie hoofdstuk 18.7<sup>35</sup>

#### *Door te parochie af te sluiten verzekeringen*

Daarnaast zijn er verzekeringen die de parochie zelf dient af te sluiten. Bij het afsluiten van de verzekeringen kan zij gebruik maken van de zogenoemde mantelovereenkomsten. Een parochie sluit dan zelf een eigen polis af binnen de mantel. Voor het R.K. Kerkgenootschap zijn er mantelcontracten gecreëerd voor:

- Gebouwen en inventaris – zie hoofdstuk 18.8<sup>36</sup>
- Ziekengeldverzekering – zie hoofdstuk 18.9<sup>37</sup>,
- Arbodienstverlening – zie hoofdstuk 18.10<sup>38</sup>,
- WGA Eigen Beheer Daggeldverzekeringen – zie hoofdstuk 18.11<sup>39</sup>
- WGA Hiaatverzekering – zie hoofdstuk 18.12<sup>40</sup>

---

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

### Individuele verzekeringen

- Ziektekostenverzekeringen (zorgverzekering) – zie hoofdstuk 18.13<sup>41</sup>.

In dit hoofdstuk vindt u informatie over de verzekeringen. Het betreft slechts een overzicht van de verzekeringen in verkorte vorm. U kunt er daarom geen rechten aan ontleen. Informatie over de polissen kunt u opvragen bij de verzekeraar of het bisdom.

#### 18.2. Aansprakelijkheidsverzekering (collectief)

POLISNUMMER: 998329665  
Intermediair: Claeren Risicobeheersers te 's-Hertogenbosch  
Verzekeraar: Allianz Nederland Corporate te Rotterdam

Dekking: de maatschappij verzekert de aansprakelijkheid van de verzekerden ter zake van de in de polis omschreven hoedanigheid voor schade aan personen en schade aan zaken. Verzekerd bedrag: tot een maximum van € 2.500.000 per aanspraak. Eigen risico: € 750 voor zaakschade [voor letselschade geldt geen eigen risico].

Verzekerden: als verzekerden worden o.a. beschouwd:

- Het R.-K. Kerkgenootschap in Nederland en zijn bestuur;
- Bisdommen, dekenaten, parochies, charitasinstellingen en alle andere kerkelijke instellingen die op grond van de algemene bepalingen voor kerkelijke rechtspersonen en katholieke burgerlijke rechtspersonen in de RK Kerkprovincie als kerkelijk rechtspersoon worden aangemerkt en hun besturen;
- Vrijwillige medewerk[st]ers bij alle bedoelde instellingen;
- De seculiere en reguliere priesters, diakens, pastoraal werk[st]ers en studenten/stagiaires, ook zij die aan een seminarie of andere pastorale opleiding verbonden zijn;
- Inwonende huishoudelijke medewerk[st]ers.

Verzekerde hoedanigheid; alle voorkomende activiteiten, hoe ook genaamd, niets uitgezonderd, van verzekerde(n) primair en secundair verband houdende met het katholieke geloof in de ruimste zin van het woord, alsmede eigenaar/exploitant/verhuurder van onroerend goed, werkgever van personeel, alsmede de aansprakelijkheid van alle genoemde instellingen als werkgever, resp. opdrachtgever van vrijwillige medewerk[st]ers, koorzangers, misdienaars, collectanten, acolieten en dergelijke.

In aanvulling op voornoemde dekking geldt dat eveneens zijn gedekt aanspraken die voortvloeien uit de zogenaamde honoreringsregeling voor pastoors/kapelaans, seculiere priesters, gehuwde en ongehuwde diakens, indien en voor zover het Bisdom gehouden is om in geval van autoschade:

- bij een WAM/casco-dekking de terugval in no-claim te vergoeden of;
- bij uitsluitend een WAM-dekking de terugval no claim en cascoschade te vergoeden.

Particuliere aansprakelijkheid tot een maximum verzekerd bedrag per aanspraak van € 1.250.000 valt eveneens onder de dekking van deze verzekering met betrekking tot de navolgende personen:

---

41

- priesters, de seculiere en de door de bisschop benoemde reguliere priesters,
  - inwonende huishoudelijke medewerk[st]er,
  - ongetrouwde diakens,
  - inwonende studenten die als pastoraal werker een stage vervullen dan wel verbonden zijn aan een seminarie of andere pastorale opleiding,
  - door de bisschop benoemde getrouwde diakens en pastoraal werk[st]ers en hun gezinsleden.
- Hiervoor geldt geen eigen risico.

### 18.3. Grafmonumentenverzekering (collectief)

Verzekeraar: Donatus Verzekeringen  
POLISNUMMER: 2020882/1  
Intermediair: Donatus Verzekeringen

Verzekerd: alle grafmonumenten en columbaria op katholieke begraafplaatsen, voor zover deze worden beheerd door een publieke of private kerkelijke instelling van de R.K. Kerk.

Let op: begraafplaatsen die geen eigendom zijn van een parochie c.q. die niet beheerd worden door een parochie of een kerkelijke rechtspersoon zijn niet gedekt door voornoemd collectief contract van het R.K. Kerkgenootschap.

Dekking: gedekt is schade aan de verzekerde zaken tegen alle van buiten komende onheilen die zich plotseling manifesteren. Schade aan een grafmonument veroorzaakt tijdens werkzaamheden door personeel, vrijwilligers c.q. derden, is derhalve ook verzekerd. Zie voor een overzicht van de voorwaarden: [https://donatus.nl/files/vw/DV9\\_GM2022.pdf](https://donatus.nl/files/vw/DV9_GM2022.pdf)

Niet gedekt: niet gedekt is schade door wind en/of storm, tenzij veroorzaakt door een ander voorwerp dat ten gevolge van wind en/of storm in aanraking is gekomen met het grafmonument dan wel het columbarium. Schade aan een grafmonument veroorzaakt door b.v. vallende takken/bomen dan wel door een ander omvallend grafmonument, is derhalve verzekerd.

Eigen risico: Voor stormschade geldt een eigen risico van € 200 per grafmonument, per urnenmuur en per galerijgraf per gebeurtenis. Per begraafplaats geldt een maximaal eigen risico van € 4.000 per gebeurtenis.

Verzekerd bedrag: tot een maximum van € 2.300 per grafmonument per gebeurtenis waarop het eigen risico nog in mindering wordt gebracht.

Schademelding: In geval van schade is men verplicht dit zo spoedig mogelijk, d.w.z. binnen 72 uur, te melden bij de verantwoordelijke intermediair. Schademeldingen dienen niet aan het bisdom te geschieden, omdat daardoor ongewenste vertragingen en wellicht misverstanden ontstaan.

Na een schademelding ontvangt u een schadeformulier of er wordt om een schriftelijke schademelding gevraagd. Op dit schadeformulier of de schriftelijke schademelding gelieve men opgave te verstrekken over de oorzaak en de aard van de schade en verder alle vereiste inlichtingen te geven, welke voor de beoordeling van de schade en afwikkeling noodzakelijk zijn. Zonder een uitvoerige omschrijving van de toedracht, is afwikkeling van de schade niet mogelijk. Intussen heeft men zich tegenover ieder ander te onthouden van toezeggingen, verklaringen,

handelingen of betaling, waaruit erkenning van de verplichting tot schadevergoeding zou kunnen worden afgeleid.

#### 18.4. Ongevallenverzekering vrijwilligers (collectief)

Intermediair: Claeren Risicobeheersers te 's-Hertogenbosch  
POLISNUMMER: 90492  
verzekeraar: Hienfeld Assuradeuren, als gevolmachtigde van Chubb European Group Limited (voorwaarden: Heinfield CO 2016)

Per 1 januari 2022 is Claeren de tussenpersoon van deze collectieve verzekering. De polis en de voorwaarden zijn hierbij ongewijzigd gebleven. Voor vragen over deze polis en schademeldingen kunt u zich wenden tot Claeren.

De polisvoorwaarden van Hienfeld CO 2016 kracht. Verzekerde vrijwilligers vallen onder de dekking van de polis tot de leeftijd van 85 jaar.

Deze verzekering geeft een dekking voor de risico's van overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval.

Verzekerden: alle vrijwillig[st]ers, althans de niet gehonoreerde personen, op enigerlei wijze actief ten behoeve van de parochies, dekenaten, caritasinstellingen en alle andere kerkelijke instellingen die op grond van de algemene bepalingen voor kerkelijke rechtspersonen en katholieke burgerlijke rechtspersonen in de RK Kerkprovincie als kerkelijk rechtspersoon worden aangemerkt. Het voorstaande geldt tot de leeftijd van 85 jaar.

Verzekerde bedragen:

- € 25.000,= per persoon ingeval van overlijden,
- € 50.000,= per persoon ingeval van blijvende invaliditeit.

Dekking: voor de verzekerden geldt de dekking tijdens het verrichten van werkzaamheden in opdracht van of ten behoeve van verzekeringnemer alsmede het rechtstreeks gaan naar deze werkzaamheden en terug naar huis.

Verwezen wordt naar het geldende polisblad en naar voor de polisvoorwaarden.

#### 18.5. Aansprakelijkheid voor bestuurders van motorrijtuigen WEGAM (collectief)

Intermediair: Donatus Verzekeringen  
POLISNUMMER: 1948965385  
Gevolmachtigde verzekeraar: Voogd & Voogd Verzekeringen CV.

De parochie dient de letselschade te vergoeden die een (pseudo)werknemer leidt als bestuurder van een motorrijtuig dat bij een verkeersongeval is betrokken. Voorwaarde is wel dat de schade wordt geleden tijdens werktijd.

Omdat de schade die de bestuurder lijdt, niet wordt gedekt door de WA-verzekering van het motorrijtuig noch door de standaard aansprakelijkheidsverzekering, is voor dit risico een collectieve werkgeversaansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders van motorrijtuigen (Wegam) afgesloten.

Verzekerden: de verzekering is van kracht voor (pseudo)werknemers en vrijwilligers van het R.-K. Kerkgenootschap, bisdommen, dekenaten, parochies en van alle andere onder of aan genoemde organen ressorterende of gelieerde stichtingen, verenigingen en instellingen.

Dekking: het risico van autoritten van de verzekerde personen indien en voor zover men een auto bestuurt en letsel oploopt waarvoor men de (pseudo) werkgever aansprakelijk kan stellen. Dat wil zeggen: het risico van letselschade van de werknemer die in werktijd en in opdracht van zijn werkgever een auto bestuurt en daarmee, zonder opzet of roekeloosheid, een ongeluk heeft veroorzaakt.

Tevens is meeverzekerd:

verkeersdeelname door middel van openbaar vervoer, als fietser of als voetganger woon-werkverkeer

Verzekerd bedrag: tot een maximum van € 1.000.000,- per gebeurtenis.

Eigen risico: indien de eigenaar van de auto slechts een WA-verzekering heeft voor deze auto is bij schade een eigen risico van € 1.000,- van toepassing.

#### 18.6. Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (bisdom collectief)

Intermediair: Claeren Risicobeheersers te 's-Hertogenbosch  
POLISNUMMER: XX  
verzekeraar: Liberty Mutual Insurance Ltd.

Per XX is door het bisdom X via Claeren Risicobeheersers een collectieve bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten ten behoeve van het eigen bisdom, de parochies en de caritasinstellingen binnen het bisdom (Liberty Mutual Insurance Ltd, polisnummer XX).

Het bisdom is hiertoe mede overgegaan naar aanleiding van een uitspraak van het Gerechtshof waarin een parochie aansprakelijk werd gesteld voor de financiële gevolgen –invaliditeit- van een val van een vrijwilliger van het dak. De verantwoordelijk bestuurder had, aldus het Hof, onvoldoende op de gevaren van het betreden van het dak gewezen, Het feit dat de vrijwilliger een brandweerman was die toch met dergelijke gevaren bekend is, deed aan de aansprakelijkheid niet af.

De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering dekt de aansprakelijkheid van bestuurders voor schade als gevolg van handelen of nalaten als bestuurder of toezichthouder van bisdom, parochies en caritasinstellingen alsmede de kosten van verweer tegen aanspraken, ook al zijn deze aanspraken ongegrond. Maximaal verzekerd bedrag per parochie/PCI is € 500.000,- per jaar met een maximum van € 5.000.000,- voor het hele bisdom.

De premiekosten worden voldaan en gedragen door het bisdom en worden derhalve niet afzonderlijk aan de parochies en caritasinstellingen gefactureerd. Mocht uw parochie of PCI reeds een eigen bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering elders hebben lopen, dan kunt u deze derhalve opzeggen.

### 18.7. Ongevallenverzekering werknemers en ambtsdrager (bisdom collectief)

Intermediair: Donatus/Claeren  
POLISNUMMER: XX  
verzekeraar: Hienfeld Assuradeuren, als gevolmachtigde van Chubb European Group Limited (voorwaarden: Heinfield CO 2016)

Verzekerde(n): Alle personen, van parochies en bisdom kantoor, met een vast dienstverband voor (on)bepaalde tijd, die voorkomen in de salarisadministratie van de verzekeringnemer in Nederland.

De polisvoorwaarden van Hienfeld CO 2016 kracht. Verzekerden vallen onder de dekking van de polis tot de leeftijd van 85 jaar.

### 18.8. Gebouwen en inventaris (verzekeringnemer parochie)

Voor deze verzekeringen ten behoeve van parochies bestaan momenteel twee aanbieders, waarvan de verzekeringsvoorwaarden door het bisdom zijn beoordeeld en geaccepteerd. Dit betreft de navolgende partijen:

- a. Claeren Risicobeheerders, Parklaan 21E, 5211 JJ 's-Hertogenbosch [contactpersoon de heer J. deKnegt tel. 073-3033094]. Dit betreft een polis waarvoor de volgende verzekeringsmaatschappijen hebben ingetekend: Allianz Nederland Corporate, Vivat Schadeverzekering Mij. N.V. en XL Insurance Company SE.
- b. Donatus Verzekeringen, Hoff van Hollantlaan 8, 5243 SR Rosmalen [contactpersoon de heer D. Spaen, tel. 073-5221700].

Voor het afsluiten en/of verlengen van deze verzekeringen wordt aangeraden indien mogelijk bij beide aanbieders offerte aan te vragen om te komen tot een zorgvuldige keuze. Indien gewenst, is het Economaat van het bisdom altijd beschikbaar voor een nadere toelichting in deze.

Opgemerkt wordt dat het afsluiten en/of verlengen van verzekeringsovereenkomsten voor een duur langer dan drie jaar wordt aangemerkt als een daad die het gewone beheer te boven gaat en daarmee afzonderlijke bisschoppelijke goedkeuring vereist [via diocesane commissie van beheer]<sup>42</sup>.

Deze verzekeringen worden normaal gesproken afgesloten op basis van de herbouwwaarde van het betreffende gebouw. Deze polissen zijn meestal geïndexeerd. Daardoor vindt een automatische aanpassing plaats van de verzekerde bedragen aan de stijgende bouwpreizen.

Er zijn meerdere mogelijkheden om te verzekeren, zoals een dekking brand/storm condities, een dekking op brand/storm/inbraak condities, een dekking tegen uitgebreide condities of een dekking op basis van AllRisk-condities. De voorkeur voor de ene of de andere dekking is afhankelijk van de feitelijke situatie. Verschil in dekking of eigen risico betekent uiteraard ook verschil in premie. In dit kader is het ook mogelijk om een eigen risico per schadegeval overeen te komen. Dit eigen risico per schadegeval mag niet hoger worden overeengekomen.

---

<sup>42</sup> Zie Reglement Parochie, artikel 53.

*Aanvullende opmerkingen:*

18.9. Ziekengeldverzekering (verzekeringnemer parochie)

Intermediair: Donatus  
Mantel: "Kerkelijk"  
Verzekeraar: Nationale Nederlanden

Werkgevers zijn verplicht het loon van hun zieke werknemers twee jaar lang door te betalen. Tegelijkertijd hebben werkgevers aanzienlijk meer verantwoordelijkheid gekregen bij re-integratie van zieke werknemers. Het is mede om die reden dat de mogelijkheid wordt geboden deze financiële risico's te verzekeren.

Door het R.K. Kerkgenootschap is ten behoeve van parochies en andere kerkelijke instellingen via Donatus met Nationale Nederlanden een mantelovereenkomst gesloten. Binnen deze mantel kan de parochie een verzekering afsluiten. Voor verzekeringen met een looptijd die langer is dan drie jaar geldt dat een machtiging van het bisdom nodig is voordat de verzekering wordt afgesloten.

De premie is afhankelijk van een aantal specifieke keuzen die u maakt bij het afsluiten van de verzekering. Bijvoorbeeld over de eigen risicotermijn of de gekozen dekking. Laat u bij het afsluiten van de verzekering altijd goed informeren en vraag hierbij ook naar de gevolgen hiervan voor de premie en de dekking.

De ondergenoemde premiestelling gaat uit van een eigen risico-termijn van 2 weken en een dekking van 70% van de verzekerde loonsom.

- premie [per 01-01-2022]: 3,36 % van de verzekerde loonsom [indien totale loonsom < 500.000 Euro/per jaar
- eigen risico: 2 weken
- uitkeringsduur: maximaal 104 weken [na 2 weken eigen risico]
- dekking: 70% van de verzekerde loonsom, voor zowel het eerste als het tweede ziektejaar.

De premie is een percentage van de totale loonsom van de parochies. Let op: priesters en gehonoreerde diakens vallen niet onder de ziekengeldverzekering van de parochie. U telt hun honorarium dan ook niet mee voor de totale loonsom die de basis vormt voor de premie voor deze ziekengeldverzekering.

Neem voor een volledig overzicht van de premietabel en de verzekeringsvoorwaarden contact op met Donatus.

18.10. Arbodienstverlening (verzekeringnemer parochie)

Intermediair: Donatus  
Mantel: "Kerkelijk"  
Verzekeraar: 'Religieus welzijn' Zorg van de Zaak

Als een werknemer ziek wordt, is de werkgever verplicht om zich in te spannen voor de re-integratie van de werknemer. Hierbij is de rol van de arbo-arts en de arbodienstverlening

belangrijk. Parochies en andere kerkelijke instellingen kunnen zich voor de kosten die met arbodienstverlening samenhangen verzekeren.

Via de mantel RKE kan worden aangesloten bij het verzuimpakket met de naam 'Religieus Welzijn'. Het verzuimpakket 'Religieus welzijn' is de opvolger van het pakket 'Beter voor de Kerk'. Aan het pakket 'Religieus welzijn' zijn een aantal voordelen verbonden, zoals de koppeling met de ziekengeldverzekering. Informeer bij Donatus naar de mogelijkheden op dit gebied.

De prijs voor de arbodienstverlening Beter voor de Kerk bedraagt € 156,75 per medewerker per jaar. Dit tarief is exclusief BTW.

De prijs voor de arbodienstverlening Religieus Welzijn bedraagt € 114,75 per medewerker per jaar. Dit tarief is exclusief BTW.

De prijs van het pakket 'Religieus Welzijn' staat het meest in verhouding tot hetgeen gevraagd wordt en door de koppeling met de verzuimverzekering zorgt het er voor dat de verantwoordelijke bij parochie maximaal ontzorgd wordt.

Let op: de priesters en gehonoreerde diakens vallen niet onder de arbodienstverlening en ziekengeldverzekering van de parochie. De parochie sluit voor hen dan ook geen arbodienstverleningspolis of ziekengeldverzekering af.

#### 18.11. WGA - eigen beheer daggeldverzekeringen (verzekeringnemer parochie)

Intermediair: Donatus  
Mantel: "Kerkelijk"  
Verzekeraar: Nationale Nederlanden  
Voorwaarden: Alleen af te sluiten in combinatie met de module Ziekteverzuim

Sinds 1 januari 2007 is het voor elke werkgever mogelijk „eigenrisicodrager” te worden voor de WGA-uitkeringen [Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten]. Zeer weinig parochies zullen hiervoor hebben gekozen. Toch is door het R.-K. Kerkgenootschap voor deze kleine en specifieke groep een mantelovereenkomst gesloten via Donatus met Nationale Nederlanden. Het aanbod om eigen risicodrager te worden geldt voor parochies en overige kerkelijke instellingen.

De premie voor de WGA Eigen Beheer Daggeldverzekering RKE voor relaties met een ziekengeldverzekering is afhankelijk van het ziekteverzuim-percentrage en de klasseindeling die hiermee correspondeert. Het is vanaf 01-01-2013 niet meer mogelijk deze verzekering zonder een ziekengeldverzekering bij Nationale Nederlanden af te sluiten. Voor de WGA Eigen Beheer Daggeldverzekering is een minimumpremie van € 250,00 van toepassing.

Indien de parochie WGA- eigenrisicodrager is, kan actuele informatie over de polis en de premie- klassenindeling worden opgevraagd via Donatus.

#### 18.12. WGA – hiaatverzekering (verzekeringnemer parochie)

Intermediair: Donatus  
Mantel: "Kerkelijk"

Verzekeraar: Nationale Nederlanden

Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid, hebben de meeste werknemers via het pensioenfonds een basisdekking. Wanneer de werknemer dan een vervolguiterkering ontvangt, krijgt deze in dat geval vanuit het pensioenfonds een aanvulling tot 70% van het laatst verdiende loon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Werknemers kunnen hierdoor nog steeds in financiële problemen komen. De WGA Hiaat aanvullingszekerheid Plus verzekering binnen de mantelovereenkomst is een aanvulling op deze basisdekking en geeft alle werknemers die in de WIA terechtkomen een aanvulling tot minimaal 70% van het laatst verdiende salaris (tot aan het maximum dagloon).

Het premiepercentage voor deze dekking (WGA Hiaat aanvullingszekerheid Plus) is vastgesteld op 0,45% voor bestaande contracten. met eindleeftijd 70 jaar. De einddatum van de verzekering is gekoppeld aan de AOW-gerechtigde leeftijd met een maximum van 70 jaar. Ook voor de lopende contracten binnen de mantel bestaat jaarlijks de mogelijkheid om de eindleeftijd aan te passen naar 70 jaar. Voor nieuwe contracten is de regeling verplicht voor alle werknemers en is er tevens een minimumpremie van toepassing op de hoofddekking van € 200.

Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zijn er diverse opties; een WGA inkomensaanvulling meerjarig met een uitkeringsduur van 5 jaar (70% dekking) waarvoor de premie 0,13% over de totale loonsom bedraagt of een WGA- inkomensaanvulling met een uitkeringsduur van 10 jaar (70% dekking) waarvoor de premie 0,24% over de totale loonsom bedraagt. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om de dekking uit te breiden naar 100%. De premie bedraagt dan respectievelijk 0,18% (5 jaar) en 0,34% (10 jaar).

Actuele informatie over de polis en de premie-klassenindeling worden opgevraagd via Donatus.

#### 18.13. Ziektekostenverzekering (individueel)

Verzekeraar: CZ  
Nummer collectiviteit: 2151642  
Naam collectiviteit: Donatus

Tot 1 januari 2019 trad Donatus op als tussenpersoon voor een collectieve ziektekostenverzekering bij CZ. Donatus is als tussenpersoon teruggetreden, maar de bestaande mogelijkheid tot deelnemen aan een collectieve verzekering met korting is gehandhaafd. Dit aanbod geldt voor priesters, diakens, pastoraal werk(st)ers en overige medewerk(st)ers werkzaam binnen het R.K. Kerkgenootschap [met de leden van hun gezin].

Het collectiviteitsnummer waarop verzekerden van RK Kerk zich aan kunnen melden is 2151642 en de naam is "Donatus".

Er is door CZ een maatwerk website<sup>43</sup> gemaakt voor de verzekerden van Donatus (RK Kerk). Hierop staan alle gegevens die nodig zijn en het vormt ook een eenvoudige manier om zich aan te melden.

Uiteraard is het ook mogelijk telefonisch contact op te nemen met CZ via de klantenservice. De CZ klantenservice is bereikbaar via 088-555 7777 van maandag t/m vrijdag van 8 tot 19 uur.

---

<sup>43</sup> <https://www.cz.nl/collectief/002151642>



## E. Diversen

### 19. Overzicht van het re-integratie-traject

Als een diaken of priester (langdurig) ziek is, meldt de diaken of priester dit bij het bisdom. De hulp bij re-integratie wordt voor diakens en priesters verleend door het bisdom.

Als een werknemer van de parochie zich ziek heeft gemeld, is het voor de parochie niet een kwestie van afwachten op het herstel. Op de parochie rusten namelijk tal van verplichtingen die - waar mogelijk - tot re-integratie moeten leiden. Het niet naleven van re-integratieverplichtingen kan ernstige financiële gevolgen hebben voor de parochie. Vraag daarom bij vragen over dit traject tijdig hulp aan de Arbo-verzuimverzekeraar [zie 17.9 ] of het bisdom.

De ziekmelding moet door de parochie wordt doorgegeven aan:

- De Arbo-verzuimverzekeraar hoofdstuk 18.10.
- De ziekengeldverzekering hoofdstuk 18.9.

Blijkt dat een medewerker langere tijd ziek zal zijn, dan geldt het volgende re-integratie-traject:

#### A. De medewerker wordt ziek

De medewerker dient zich ziek te melden bij de werkgever. De werkgever noteert de datum van de ziekmelding en informeert arbo-verzuimverzekeraar direct (binnen 7 dagen).

#### B. Beoordeling of er sprake is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim

Voordat er zes weken verstrijken beoordeelt de arts van de arbodienst of er sprake is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Daarvoor beoordeelt de arts van de arbodienst de gegevens die de werkgever en werknemer beschikbaar gesteld hebben.

#### C. Binnen zes weken geeft de arbodienst een probleemanalyse

Met deze analyse verstrekt de arbodienst informatie over het verzuim, de omstandigheden die daarbij van belang zijn en de mogelijkheden tot re-integratie. Dit vormt de basis voor de afspraken die de werkgever en werknemer gaan maken over re-integratie.

#### D. Voordat er acht weken verstrijken, komt de werkgever met de werknemer een plan van aanpak overeen.

Aan de hand van de probleemanalyse van de arbodienst, gaat de werkgever met de werknemer afspraken maken over de re-integratie van de medewerker. Deze afspraken worden overeengekomen en maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst, wat zowel de medewerker als de werkgever daardoor kunnen afdwingen.

#### E. Evaluatie van het plan van aanpak

Geregeld wordt het plan van aanpak besproken tussen werkgever en werknemer, minimaal eens per zes weken. Deze evaluatie kan tot aanpassing van het plan van aanpak leiden.

Zie verdere stappen op: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/samen-werken-aan-re-integratie/index.aspx>

## 20. Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Veilig werken in en rond de parochie is belangrijk. Ook van een parochie wordt gevraagd in beeld te brengen welke risico's werknemers en vrijwilligers in en rond de parochiegebouwen lopen. Om die risico's in beeld te brengen en de actiepunten te formuleren wordt gevraagd om een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uit te voeren.

De RI&E is een vragenlijst met mogelijke risico's. Aan de hand van deze vragenlijst brengen parochies in kaart welke risico's er zijn. Als de parochie weet welke risico's er zijn, kunnen de juiste maatregelen worden getroffen.

Parochie met minder dan 25 werknemers en RI&E<sup>44</sup>.

Onder 'een werknemer' wordt in dit geval verstaan:

- Degene die werkt op basis van een arbeidsovereenkomst met de parochie;
- de geestelijken die een benoeming hebben ontvangen binnen de parochie;
- uitzendkrachten, gedetacheerden en uitgeleende werknemers die werkzaam zijn binnen de parochie;
- een stagiair(e) of iemand met een vaste leer- werkplek binnen in de parochie.

U vindt dit erkende RI&E branche instrument ook op [www.rkkerk.nl/praktische-informatie-voor-bisdomparochie/overige-documenten](http://www.rkkerk.nl/praktische-informatie-voor-bisdomparochie/overige-documenten) <sup>45</sup> of op de website van uw bisdom. U mag de vragen in de vragenlijst niet aanpassen. Dit is namelijk een erkend branche-instrument.

U kunt deze erkende RI&E invullen samen met de betrokkenen. De lijst is zo opgesteld dat er voor iedere vraag drie optionele antwoorden zijn. U geeft aan welke optie in uw parochie van toepassing is. Als u de lijst heeft ingevuld, is duidelijk waarmee u aan de slag moet en welke risico's u al heeft ondervangen. Bespreek de uitkomsten met het parochiebestuur en de betrokkenen. De parochie hoeft de RI&E niet meer te laten toetsen door van Zorg van de Zaak of een andere arbodienstverlener.

---

<sup>44</sup> Parochies met minder dan 25 werknemers in dienst kunnen gebruik maken van de RI&E zoals goedgekeurd.

<sup>45</sup> <https://www.rkkerk.nl/wp-content/uploads/2018/11/Erkende-RIE-R-K.-Parochies-versie-nov.-2018.pdf>

## 21. Verklaring omtrent gedrag

Parochies zijn gehouden aan het preventiebeleid tegen seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag in de R.K. Kerk zoals dat sinds 1 januari 2014 geldt.

Onderdeel van het preventiebeleid is dat bij nieuwe benoemingen/aanstellingen van pastorale beroepskrachten en van bepaalde vrijwilligers en functionarissen werkzaam binnen de parochies en andere kerkelijke instellingen een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) moet worden overgelegd. Voor de pastorale beroepskrachten wordt de aanvraag van de VOG verzorgd door het bisdom in het kader van de zending. Het bisdom draagt ook de kosten van deze VOG's.

Op basis van het preventiebeleid is het ook voor bepaalde categorieën vrijwilligers en andere functionarissen verplicht om een VOG aan te vragen. Deze aanvragen dienen te geschieden door de parochie, die tevens de kosten van deze aanvragen draagt. Een overzicht van de categorieën vrijwilligers en andere functionarissen waarvoor een VOG verplicht is, kunt u vinden op de website van de Kerkprovincie<sup>46</sup>.

Voor een gratis VOG komt iedere vrijwilliger in aanmerking die hulp of begeleiding biedt aan kwetsbare mensen in een afhankelijkheidssituatie, zoals minderjarigen, ouderen, zieken en mensen met een verstandelijke beperking. Let op: om van deze gratis VOG-regeling gebruik te kunnen maken, dient de parochie op haar website duidelijk te vermelden dat zij het preventiebeleid van de R.K. Kerk in Nederland volgt. Meer informatie over het preventiebeleid vindt u op de website van de Kerkprovincie<sup>47</sup>.

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die in 2018 is geïmplementeerd wordt bijzondere aandacht gevraagd voor het aanvragen van een VOG voor alle vrijwilligers die werken met persoonsgegevens. Dit is verplicht voor degenen die werken met de financiële administratie, de kerkbijdragenadministratie en de begraafplaatsadministratie alsmede voor degenen die toegang hebben tot de R.K. Ledenadministratie. Het overleggen van een VOG is een criterium om voor een betrokkene persoonlijke inloggegevens aan te vragen in het kader van de nieuwe automatisering. Ook deze aanvragen dienen te geschieden namens de parochie, die tevens de kosten van deze VOG's draagt.

---

<sup>46</sup> [https://www.rkkerk.nl/wp-content/uploads/2016/01/2015\\_05\\_08\\_BijlageLijstFunctiesVOG\\_R-KKerk.pdf](https://www.rkkerk.nl/wp-content/uploads/2016/01/2015_05_08_BijlageLijstFunctiesVOG_R-KKerk.pdf)

<sup>47</sup> <https://www.rkkerk.nl/praktische-informatie-voor-bisdomparochie/preventiebeleid/>

## 22. Energie voor kerken

Voor parochies bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan het Collectief Energie voor Kerken ([www.energievoorkerken.nl](http://www.energievoorkerken.nl)). Het collectief inkopen van energie voor kerkgenootschappen is een initiatief van de Commissie Kerkelijke Gebouwen van het Interkerkelijk Contact in Overheidszaken (CIO-K). Het collectief "Energie voor Kerken" is opgericht om voor haar deelnemers een zo scherp mogelijke energieprijzen te realiseren. De juiste kwaliteitseisen en de te nemen risico's worden daarbij in acht genomen. Daarnaast wil Energie voor Kerken de juiste balans creëren tussen de vier MVO pijlers: duurzame organisatie, duurzame relaties, transparantie en samen verduurzamen. Hiermee wil zij bijdragen aan een duurzame wereld. Het inkopen van 100% duurzame energie is een belangrijk aandeel in deze bijdrage.

Het huidige contract met Greenchoice met het collectief Energie voor Kerken loopt eind 2022 af. De energielcommissie van het CIO-K heeft besloten om weer een nieuwe tender uit te schrijven voor de periode 2023 tot en met 2025. Hiervoor is aan de huidige deelnemers van het collectief Energie voor Kerken een commitmentverklaring per mail verstuurd waarmee de mogelijkheid wordt geboden om weer deel te nemen aan de nieuwe periode.

Het collectief bestaat inmiddels ruim 15 jaar en werkt naar tevredenheid voor zowel de energielcommissie als de deelnemers. Door de omvang en het inkoopbeleid van het collectief wordt een aantrekkelijk tarief voor de deelnemers gerealiseerd. Door het inkoopbeleid van het collectief zal voor 2022 de stijging van de energieprijzen beperkt blijven in tegenstelling tot de grote stijging van de energieprijzen die nu in de media worden gecommuniceerd. Zodra de definitieve prijs voor 2022 bekend is zullen de huidige deelnemers hierover worden geïnformeerd. Indien u zich nog niet heeft aangesloten bij dit collectief, maar hier wel in geïnteresseerd bent dan kunt u contact opnemen met Tom Peters van Hellemans Consultancy per e-mail [peters@hellemansconsultancy.nl](mailto:peters@hellemansconsultancy.nl) of per telefoon 030-2255017. Op de website [www.energievoorkerken.nl](http://www.energievoorkerken.nl) treft u ook de nodige informatie aan.

## 23. Energie informatieplicht

Parochies kunnen bij vragen over de zogenaamde Energie Informatieplicht contact opnemen met afdeling Bouwzaken van het bisdom. Hierbij speelt namelijk dat niet elk kerkgebouw wordt aangemerkt als zogenaamde WM-inrichting (Wet Milieubeheer).

## 24. ANBI

### 24.1. Introductie ANBI

Op 30 november 2007 is aan de R.K. Kerkprovincie een groepsbeschikking afgegeven waarin de belastingdienst de R.K. Kerkprovincie alsmede haar zelfstandige onderdelen, en lichamen met een algemeen nut beogende doelstelling die zich binnen de invloedssfeer van het kerkgenootschap bevinden, aanmerkt als Algemeen Nut beogende Instellingen (ANBI).

Het voorgaande betekent dat alle R.K. kerkelijke rechtspersonen, zoals parochies en Caritasinstellingen, als ANBI worden aangemerkt.

Deze ANBI-status brengt allerlei fiscale voordelen voor de ANBI met zich mee welke. Ook de doneur die schenkt aan een ANBI kan een beroep doen op fiscale voordelen zie hoofdstuk 24.2

Kerkelijke instellingen moeten aan verplichtingen voldoen om de ANBI-status te behouden zie hoofdstuk 24.4.

### 24.2. Fiscaal aftrekbare giften

Een R.-K. parochie is een ANBI-instelling op grond van de ANBI-groepsbeschikking van het R.-K. Kerkgenootschap. Om onder de ANBI-groepsbeschikking te (blijven) vallen is het verplicht om tijdig de jaarrekening en de begroting van de parochie ter goedkeuring voor te leggen aan het Bisdom. Indien uw parochie niet aan deze eis heeft voldaan, kan het zijn dat uw parochie (tijdelijk) de ANBI status is kwijtgeraakt<sup>48 49</sup>.

Een gift aan een ANBI-instelling, zoals een parochie, is voor de gever fiscaal aftrekbaar. Hoeveel de gever mag aftrekken in de aangifte inkomstenbelasting is afhankelijk van het soort gift dat gedaan wordt.

### 24.3. Fiscale voordelen doneur

Zowel ANBI instellingen als doneurs van ANBI's genieten een aantal fiscale voordelen. Hieronder wordt eerst ingegaan op de voordelen voor particulieren en vervolgens de voordelen voor rechtspersonen.

#### *Voordelen particulieren*

Op grond van de Wet inkomstenbelasting komen giften aan ANBI's als persoonsgebonden aftrek in mindering op het inkomen. De wet Inkomstenbelasting kent twee soorten giften, de gewone gift en de periodieke gift .

Voor de gewone gift geldt dat deze aftrekbaar is voor zover zij samen zowel € 60 als 1% van het verzamelinkomen vóór toepassing van de persoonsgebonden aftrek te boven gaat, en vervolgens tot ten hoogste 10% van het verzamelinkomen vóór toepassing van de persoonsgebonden aftrek. Een gewone gift moet met schriftelijke bescheiden aantoonbaar zijn.

---

<sup>48</sup> Indien de parochie haar ANBI status heeft verloren, betekent dat voor een gever dat zijn/haar gift fiscaal niet meer kwalificeert als een gift aan een ANBI, wat consequenties heeft voor de fiscale aftrekbaarheid daarvan.

<sup>49</sup> Zie ook hoofdstuk 24.5 inzake gevolgen intrekking ANBI status.

Periodieke giften zijn in het geheel aftrekbaar. Periodieke giften dienen te berusten op een bij notariële of onderhandse akte van schenking aangegane verplichting om de uitkeringen of verstrekkingen gedurende vijf of meer jaren ten minste jaarlijks uit te keren. Een onderhandse akte moet voldoen aan bepaalde voorwaarden. Een model onderhandse akte kan bij het bisdom worden opgevraagd of worden gedownload van de website van de belastingdienst.

Giften die bestaan uit het afzien door een vrijwilliger van de vrijwilligersvergoeding<sup>50</sup> worden in aanmerking genomen als gewone gift indien wordt voldaan aan een aantal voorwaarden:

- De instelling heeft een verklaring afgegeven dat men zich heeft ingezet als vrijwilliger.
- De ANBI heeft een regeling getroffen waardoor de vrijwilliger in aanmerking komt voor een vergoeding.
- De financiële situatie van de ANBI is zo dat zij de vergoeding ook kan uitbetalen.
- De ANBI heeft de bedoeling om de vergoeding daadwerkelijk uit te betalen.
- De vrijwilliger moet zelf kunnen bepalen of de vergoeding wordt uitbetaald dan wel aan de ANBI wordt geschonken.

Giften aan ANBI's met een culturele status worden verhoogd met 25%, maar ten hoogste met € 1250,--

#### *Voordelen giften door bedrijven*

Indien een VPB-belastingplichtig lichaam een gift doet aan een ANBI, welke niet in het kader van de onderneming plaatsvindt en niet kwalificeert als een verkapte winstuitdeling, is de gift aftrekbaar. De aftrek bedraagt maximaal 50% van de winst met een maximum van € 100.000. Indien voor een bedrijf dat onder de vennootschapsbelasting valt een gift wordt gedaan aan een culturele ANBI wordt de gift verhoogd met 50%, maar ten hoogste tot € 2500.

#### 24.4. Voorwaarden ANBI-status

Elke instelling kan in aanmerking komen voor de ANBI-status, maar de volgende entiteiten zijn uitgesloten van de ANBI-status: de BV, NV, een coöperatie, een onderlinge waarborgmaatschappij of een ander lichaam met winstbewijzen.

De voorwaarden om de ANBI-status te verkrijgen en te behouden zijn de volgende:

- De instelling moet uitsluitend of nagenoeg uitsluitend het algemeen nut beogen;
- De instelling moet voldoen aan bij ministeriële regeling te stellen voorwaarden
- De instelling moet zijn gevestigd in Nederland of EU-lidstaat
- Door de inspecteur als zodanig zijn aangemerkt.

Aan het vierde vereiste is voldaan door de afgifte van de groepsbeschikking aan de kerkprovincie en haar zelfstandige onderdelen. Als een zelfstandig onderdeel, zoals een parochie, niet voldoet aan één van de voorwaarden hiervoor genoemd, kan de inspecteur de ANBI-status voor die rechtspersoon intrekken. Bij kerkelijke rechtspersonen zal dat voornamelijk gebeuren als een van de ministeriële voorwaarden niet wordt nagekomen en dan met name de publicatieplicht, zie hieronder een toelichting van de ministeriële voorwaarden.

De inspecteur kan zelfs met terugwerkende kracht en wel vanaf het moment dat de instelling niet langer voldoet aan de ANBI-voorwaarden de instelling niet meer aanmerken als ANBI. Dit betekent ook dat vanaf dat moment schenk- en erfbelasting kan worden nagevorderd. Indien

---

50

gebruik is gemaakt van een vrijstelling voor de overdrachtsbelasting is die niet geldig en is alsnog overdrachtsbelasting verschuldigd.

Ook heeft een intrekking van de ANBI-status tot gevolg dat giften niet meer kunnen worden afgetrokken.

De ministeriële voorwaarden

- Geen winstoogmerk: Er mag geen winststreven zijn omwille van de winst zelf. Als incidenteel exploitatieoverschotten worden behaald met een algemeen nuttige werkzaamheid en deze worden aangewend voor het algemeen nut, is niet direct sprake van een winstoogmerk.
- Algemeen belang: uit de regelgeving en de feitelijke werkzaamheden van de instelling moet blijken dat de instelling voor minimaal 90% het algemeen belang dient.
- Beschikkingsmacht: geen enkele persoon mag over het vermogen van de instelling beschikken als ware het zijn eigen vermogen.
- Anti oppot-eis: Ontvangen inkomsten hoeven niet in het jaar van ontvangst besteed te worden, maar een instelling mag geen vermogen aanhouden zonder dat daar vooraf een bepaalde bestemming aan is gegeven én dit redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit van de voorziene werkzaamheden, bestanddelen waaraan de schenker/erflater een bepaald doel heeft verbonden blijven buiten beschouwing.

Een ANBI dient in haar financiële administratie te vermelden wat het doel is van vermogen dat wordt aangehouden en de instelling moet ook de omvang van dat aangehouden vermogen motiveren.

- Bezoldigingsverbod: Het bestuur mag slechts een onkostenvergoeding of vacatiegelden ontvangen.
- Beleidsplan: De instelling moet beschikken over een actueel beleidsplan.
- Redelijke verhouding tussen beheerskosten en bestedingen algemeen doel: De instelling moet een redelijke verhouding hanteren tussen de beheerskosten enerzijds en de bestedingen ten behoeve van het doel anderzijds
- Bestemming liquidatiesaldo: Uit de regelgeving van de instelling moet blijken dat een eventueel batig liquidatiesaldo na ontbinding van de instelling ten goede komt aan een andere ANBI met een gelijksoortige doelstelling.

Administratieve eisen: De administratie moet zodanig worden ingericht dat daaruit blijkt:

- De aan bestuursleden toekomende onkostenvergoedingen en vacatiegelden;
- Aard en omvang van kosten ten behoeve van beheer en andere uitgaven;
- Aard en omvang van de inkomsten van de instelling;
- Aard en omvang vermogen van de instelling.
- Publicatieplicht: Om het vertrouwen in de filantropische sector te versterken en donaties te stimuleren is er een publicatieplicht in het leven geroepen.<sup>51</sup>

Voldoen parochies en caritasinstellingen aan de vereisten?

Wat betreft het winstoogmerk, algemeen belang, beschikkingsmacht, bezoldigingsverbod, redelijke verhouding tussen beheerskosten en bestedingen en bestemming liquidatiesaldo, kan worden opgemerkt dat daaraan wordt voldaan omdat dit blijkt uit de algemene reglementen/statuten.

---

51

Verder hoeven parochies en caritasinstellingen geen eigen beleidsplan te hebben. Het is voldoende als het bisdom dat heeft en dat in de publicatie wordt verwezen naar het beleidsplan van het bisdom.

De anti-oppoteis speelt geen rol bij parochies, maar wellicht wel bij caritasinstellingen. Er hoeft niet op historisch verkregen vermogen (tot 2008) te worden ingeteerd zolang de revenuen worden aangewend voor de doelstelling.

Veruit het belangrijkste aandachtspunt vormt de publicatieplicht en met name publicatie van de jaarcijfers die actueel moeten zijn, waarbij geldt dat de jaarcijfers van enig kalenderjaar steeds vóór 1 juli van het volgende kalenderjaar moeten zijn gepubliceerd. Verder dienen de bestuursleden te voldoen aan integriteitseisen om intrekking van de ANBI-status te voorkomen.

#### 24.5. Gevolgen intrekken ANBI status

De ANBI-status kan alleen worden verkregen als de inspecteur de instelling als ANBI aanmerkt. Dit gebeurt op verzoek van de instelling waar de inspecteur op beslist bij voor bezwaar vatbare beschikking. De inspecteur kan ook een groepsbeschikking afgeven voor een groep met elkaar verbonden instellingen. Dit is gebeurd voor het R.K. Kerkgenootschap en haar zelfstandige onderdelen. Aanwijzing kan ook met terugwerkende kracht plaatsvinden.

Evenzo kan de inspecteur bij voor bezwaar vatbare beschikking de instelling met terugwerkende kracht en wel vanaf het moment de instelling niet langer voldoet aan de ANBI-voorwaarden niet meer aanmerken als ANBI.

Het mag duidelijk zijn dat dit gevolgen heeft voor ontvangen en gedane schenkingen, alsmede voor erfverkrijging/legaten. Zo komt de vrijstelling van erfbelasting en de vrijstelling van schenkbelasting voor ontvangen giften, erfstellingen en legaten door de instelling zelf vanaf het moment van intrekking van de ANBI-status te vervallen. Bij intrekking van de ANBI-status met terugwerkende kracht kan schenk- of erfbelasting worden nagevorderd voor zover een nieuw feit dit rechtvaardigt. De termijn van navordering bedraagt voor de erfbelasting vijf jaren. In geval van de schenkbelasting kan worden nagevorderd zolang de schenker leeft, dan wel vijf jaren na diens overlijden.

Indien de ANBI bij de verkrijging van onroerende zaken gebruik heeft gemaakt van de vrijstelling overdrachtsbelasting van artikel 15 lid 1 onderdeel h Wet BRV in verband met fusie, splitsing, interne reorganisatie en taakoverdracht, is op basis van artikel 5d lid 3 UR BRV alsnog overdrachtsbelasting verschuldigd bij intrekking van de ANBI-beschikking.

Ook voor de energiebelasting geldt dat vanaf intrekking van de ANBI-status geen recht bestaat op de teruggave van energiebelasting, tenzij energiebelasting voor een kerk is teruggevraagd. De teruggave energiebelasting voor kerken is niet verbonden aan de ANBI-status. Een ten onrechte verleende teruggave van energiebelasting en verschuldigde overdrachtsbelasting vanwege het vervallen van de vrijstelling overdrachtsbelasting kan worden nageheven op basis van artikel 20 AWR.

Vanaf het moment dat een instelling de ANBI-status verliest zijn giften aan zo'n instelling ook niet meer aftrekbaar. Dit geldt zowel voor gewone giften als periodieke giften.

Dit zou betekenen dat giften met terugwerkende kracht niet meer aftrekbaar zijn voor de schenker als de ANBI-status met terugwerkende kracht wordt ingetrokken. De staatssecretaris

heeft goedgekeurd dat betalingen die worden gedaan na het verlies van de ANBI-status aftrekbaar zijn zolang de ANBI-status in het ANBI-register van de Belastingdienst wordt vermeld, tenzij sprake is van kwade trouw bij de schenker. In artikel 33 ten tiende SW is een vrijstelling van schenkbelasting opgenomen voor degene die verkrijgt van een ANBI. Ook deze vrijstelling komt met terugwerkende kracht te vervallen als de ANBI-status met terugwerkende kracht wordt ingetrokken.

#### 24.6. Informatieplicht

Verder zij opgemerkt dat voor ex-ANBI's een informatieplicht geldt welke erop neerkomt dat de voormalige ANBI de belastingdienst jaarlijks informeert over gedane schenkingen en het verloop van het ANBI-vermogen. Deze eis geldt niet als het ANBI-vermogen ten tijde van intrekking van de ANBI-status minder bedraagt dan € 25.000, dan wel vanaf het kalenderjaar dat het vermogen minder dan € 25.000 bedraagt.

## 25. Verhuur van een opstellocatie voor een zend-/ontvangstinstallatie

Voor het verhuren van een opstellocatie voor een zend-ontvangstinstallatie in de toren van een kerkgebouw is een landelijk geldend modelhuurovereenkomst voorgeschreven.

U kunt zich voor het verkrijgen van deze modelovereenkomst, wenden tot het bisdom. Voor het daadwerkelijk aangaan van de huurovereenkomst door de parochie met een telecomprovider is steeds een voorafgaande schriftelijke machtiging van de bisschop nodig. Zonder deze machtiging heeft de overeenkomst geen rechtskracht.

Voor 2022 gelden de volgende vergoedingen:

- a. Voor het plaatsen, houden en onderhouden van een zend-ontvangstinstallatie geldt een basisvergoeding van € 10.396,00 per jaar. De configuratie voor een zend-ontvangstinstallatie omvat de ruimte voor apparatuur zoals vermeld op tekening, het aantal (multiband-)antennes incl. maximaal 1 stuks modem of schotelantenne met een diameter van maximaal 30 centimeter, verder de bijbehorende bekabeling, doorvoeren, kabelgoten, tussenmodules/versterkers. Uitsluitend indien de bestaande configuratie reeds uit meer dan 4 (multiband-) antennes bestaat, kan dit aantal (multiband-) antennes gehandhaafd blijven en zal hiervoor de hierboven vermelde vergoeding gelden.
- b. Voor elke extra modem of schotel met een maximale diameter van 30 centimeter, dient de basisvergoeding te worden verhoogd met € 388,00 per jaar.
- c. Voor elke extra modem of schotel met een diameter groter dan 30 centimeter, dient de basisvergoeding te worden verhoogd met € 979,00 per jaar.
- d. Bij het sluiten van een eerste huurovereenkomst met een provider is een eenmalige vergoeding verschuldigd van € 1.250,00 per afgesloten huurovereenkomst.

Bij uitbreiding/wijziging van een bestaande huurovereenkomst voor een zend-ontvangstinstallatie, dient een nieuwe huurovereenkomst te worden opgemaakt (geen addendum). Dit houdt in dat ook voor het wijzigen van de zend-ontvangstinstallatie het verkrijgen van een bisschoppelijke machtiging is vereist. Wijziging van een bestaande huurovereenkomst kan nimmer tot een lagere vergoeding leiden.

## 26. Inschrijving Kamer van Koophandel

Met ingang van het voorjaar van 2019 hebben alle zelfstandige onderdelen van het R.K. Kerkgenootschap een eigen inschrijving bij de Kamer van Koophandel (KvK). Hiervoor is uiteindelijk binnen het overleg tussen de verschillende kerkgenootschappen en de overheid gekozen. Aanleiding hiervoor was mede het feit dat steeds meer zaken digitaal geregeld moeten worden (bijv. eHerkenning) en dat dit veelal alleen kan op basis van het KvK inschrijvingsnummer.

De inschrijving als kerkelijke instelling wijkt af van de reguliere inschrijving bij de KvK op een aantal punten. De inschrijving bij de KvK leidt er niet toe dat uw parochie/PCI wordt aangemeld bij de Belastingdienst. U krijgt dan ook geen bericht van de Belastingdienst en u wordt ook geen ondernemer voor de BTW door deze inschrijving.

De parochie/PCI heeft al een RSIN-nummer door de ANBI-status en als de parochie/PCI personeel in dienst heeft ook al een loonheffingsnummer. Deze nummers zijn na de inschrijving ongewijzigd gebleven.

Verder hoeven kerkelijke instellingen het KvK-nummer niet op briefpapier, correspondentie of de parochiewebsite te publiceren. Ook worden de namen van bestuurders niet in het handelsregister vermeld.

Bij onjuistheid van de gegevens die van parochie/PCI zijn opgenomen in het handelsregister kunt u contact opnemen met de afdeling juridische zaken van het bisdom om deze aan te laten passen. Het is expliciet niet de bedoeling dat u zelf wijzigingen gaat doorgeven aan de KvK, omdat dit middels een landelijke procedure is voorzien.

## 27. eHerkenning

De overheid en andere instellingen willen via digitale communicatiekanalen veilig gegevens kunnen uitwisselen. De overheid heeft daarom eHerkenning in het leven geroepen. eHerkenning is een digitaal toegangsinstrument om veilig in contact te treden met (overheids)instellingen. U kunt eHerkenning vergelijken met DigiD alleen dan voor rechtspersonen.

De parochie heeft eHerkenning op beveiligingsniveau 3 nodig om bijvoorbeeld een opgave uitbetaling aan derden (IB-47) te doen via het portaal van de Belastingdienst. Ook het UWV, de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) en steeds meer gemeenten vragen om met behulp van eHerkenning formulieren in te sturen.

De gebruiker van eHerkenning moet altijd een bestuurslid van de parochie zijn.

Via eHerkenning krijgt de gebruiker de mogelijkheid om te communiceren met de overheid. Daarbij functioneert de gebruiker onder verantwoordelijkheid van het parochiebestuur en is dus gebonden aan de opdrachten die door het parochiebestuur worden gegeven en daarmee uiteraard ook aan de regels en taken die voor het kerkbestuur zelf gelden. Zodoende mag de gebruiker niet eigenmachtig handelen, maar alleen in opdracht en onder verantwoordelijkheid van het parochiebestuur ten behoeve van de uitoefening van een bestuursbesluit, de uitvoering van een wettelijke plicht dan wel administratieve taak die aan de parochie is opgedragen. Tevens is het Algemeen Reglement voor het Bestuur van een R.-K. Parochie onverkort van toepassing, hetgeen onder andere betekent dat voor rechtshandelingen zoals beschreven in de artikelen 53 en 54 van genoemde Algemeen Reglement de voorafgaande schriftelijke machtiging van de bisschop vereist is.

Het eHerkenningmiddel is strikt persoonsgebonden. Het is niet toegestaan om de gebruikersnaam en het wachtwoord aan iemand anders te geven. Dit betekent dat eHerkenning altijd per gebruiker wordt aangevraagd en niet per parochie.

Het parochiebestuur kan door middel van het “invulformulier aanvraag eHerkenning parochies” via het bisdom een aanvraag voor eHerkenning doen.

Bij de aanvraag dient een kopie van het identiteitsbewijs van de gebruiker te worden toegevoegd. U wordt geadviseerd om de pasfoto, de nationaliteit en het BSN af te schermen en op de kopie te vermelden voor welk doel de kopie wordt verstrekt, te weten ‘aanvraag eHerkenning’. U kunt dit handmatig doen of gebruik maken van de Kopie ID app van de Rijksoverheid. Het invulformulier en de kopie van het identiteitsbewijs van de gebruiker kunnen per email aan het bisdom worden toegezonden.

Het invulformulier aanvraag eHerkenning parochies kan bij het bisdom worden opgevraagd.

Voor de aanvraag van eHerkenning zullen door KPN kosten in rekening worden gebracht aan de parochie.