

## Voorwoord

Hierbij treft u de "**Diocesane Regelingen**" aan zoals deze na interdiocesaan overleg voor 2018 zijn vastgesteld.

Informatie over tal van onderwerpen, waaronder de inhoud van alle uitgaven van *Analecta*, maar ook andere financiële informatie en informatie van bestuurlijk-juridische aard zijn sinds enige jaren voor onder meer bestuursleden van parochies ook beschikbaar op extranet. (<http://extranet.haarlem.rkcn.nl>). U vindt er bijvoorbeeld de informatie over het collecteschema en jubilea van priesters en pastoraal werk(st)ers in 2018.

Binnenkort komt de meeste informatie beschikbaar via de algemene website. Daarover zullen we u nader berichten.

De nieuwe automatisering voor parochies, die momenteel wordt voorbereid, is geen onderwerp van deze regelingen. Voor nadere informatie hierover verwijs ik u graag naar [www.nieuwe-automatisering.nl](http://www.nieuwe-automatisering.nl).

*Haarlem, januari 2018*

*T. J. van der Steen MBA  
algemeen econoom  
bisdom Haarlem – Amsterdam.*

## **1. Priesters en ongehuwde diakens**

### Honorering

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

Het bruto honorarium voor priesters jonger dan 66 jaar 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 ontvangen een bruto honorarium, wat enkel bestaat uit een vergoeding voor 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 2018 verhoogd met de zogenaamde “gemengde index”, die door het landelijk Economencollege van de gezamenlijke Nederlandse bisdommen voor 2018 is vastgesteld op 1,5% [2017: 0,9%].

Voor wat betreft de vergoeding voor de kosten van de zorgverzekering, is in het honorarium voor 2018 opgenomen een bedrag dat voorziet in een dekking volgens de basisverzekering op een restitutiepolis met een verplicht eigen risico van € 385 per jaar [2017: € 385] en mét de topanvulling en uitgebreide tandartsdekking (alles gerekend op basis van de zogenaamde Zorgkeuzepolis van CZ), totaal voor een bedrag van € 194,75 [2017: € 189,10] per maand. Dit bedrag is aldus bepaald op een verzekering met een zeer ruime dekking waarbij er van uitgegaan wordt dat betrokkenen zich ook zodanig verzekeren. In verband met het feit dat deze vergoeding wordt belast met loonbelasting c.q. inkomstenbelasting, wordt voornoemd bedrag gebruteerd vergoed. Uitgaande van het tarief in de eerste schijf van de inkomstenbelasting ad 36,55% [2017: 36,55%], resulteert deze brutering in een bruto maandelijkse vergoeding voor de ziektekostenverzekering ad € 306,93[2017:€298,03].

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

	2018	2017
Honorarium	€ 808,73	€ 796,78
Ziektekostenverzekering	€ 306,93	€ 298,03
Vergoeding vaste reiskosten	<u>€ 407,42</u>	<u>€ 401,40</u>
<b>Totaal bruto honorarium</b>	<b>€ 1.523,08</b>	<b>€ 1.496,21</b>

In de hierna in deze brief 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.

## ***Ambtsonkosten***

Vanaf 1 januari 2015 is iedere parochie verplicht de zogenaamde werkkostenregeling toe te passen [zie onderdeel 10 van deze diocesane regelingen]. In de loop van 2016 is een onderzoek uitgevoerd naar de fiscaal toegestane hoogte van de vergoeding voor ambtsonkosten.

Op basis van dit onderzoek heeft de belastingdienst de ambtsonkostenvergoeding voor de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 goedgekeurd voor een bedrag ad € 90 per maand, oftewel € 1.080 op jaarbasis. Deze vergoeding kan aldus worden aangewezen als eindheffingsloon dat gericht is vrijgesteld. In deze vergoeding zijn begrepen de kosten van vakliteratuur (€20), permanente educatie (€10), mobiele telefoon en pc (€25) alsmede zogenaamde intermediaire kosten (€35) (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. Alsdan zou immers van een dubbele vergoeding sprake zijn. Indien de 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 2018 in dit kader vastgesteld op € 10 per maand], wordt de vergoeding van ambtsonkosten per 1 januari 2018 vastgesteld op € 100 per maand [€ 1.200 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 kilometervergoeding [zie hierna].

### *Verhoging AOW-leeftijd*

Per 1 januari 2018 is de AOW leeftijd verhoogd naar 66 jaar [2017: 65 jaar en negen 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 wijzigingen ondergaat.

### *Berekening honorering 2018 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 2018 is vastgesteld op € 5,55 per dag. Uitgaande van 365 dagen per jaar betekent dit een fiscale bijtelling ad € 168,81 per maand [2017: € 167,29].

De fiscale bijtelling voor de huishouding is voor 2018 voorsnog vastgesteld op € 188,33 [2017: 188,33]. Op dit moment loopt er over de in het verleden hierover gemaakte fiscale afspraken overleg met de belastingdienst. Hangende dit overleg is besloten de betreffende bedragen voor 2018 gelijk te houden aan 2017. Zodra de uitkomsten van dit landelijke overleg bekend zijn en dit consequenties dient te hebben voor de verloning in 2018, zullen wij u hierover vanzelfsprekend nader berichten.

Met betrekking tot de honorering van inwonende priesters ouder dan 66 jaar 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.

a. Leeftijd tot 66 jaar	Grondslag in €	Per maand in €
honorarium	1.523,08	1.523,08
fiscale bijtelling inwoning	168,81	
fiscale bijtelling huishouding	188,33	
werkgeversbijdrage ZVW	112,59	112,59
	<u>1.992,81</u>	<u>1.635,67</u>
af: loonheffing over € 1.992,81		295,25
af: inhouding ZVW		112,59
netto honorering		<u>1.227,83</u>
b. Leeftijd vanaf 66 jaar	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	407,42	407,42
fiscale bijtelling inwoning	168,81	
fiscale bijtelling huishouding	188,33	
werkgeversbijdrage ZVW	45,78	45,78
	<u>810,34</u>	<u>453,20</u>
af: loonheffing over € 810,34		151,00
af: inhouding ZVW		45,78
netto honorering		<u>256,42</u>

### *Berekening honorering 2018 vrij wonende R.-K. priesters*

In samenhang met de invoering van de werkkostenregeling 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 daadwerkelijk 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 nettosalaris ontvangt dat **gelijk is** aan zijn inwonende collega. Dit betekent dat een vrij wonende priester jonger dan 66 jaar een nettosalaris dient te ontvangen ad € 1.227,83, en een vrij wonende priester ouder dan 66 jaar € 256,42.

Het is de verantwoordelijkheid van de parochie om voornoemd nettosalaris in haar loonadministratie te brutoeren, gebruikmakend van de daadwerkelijke kosten voor de nutsvoorziening. Hiervoor kan bijvoorbeeld worden aangesloten bij de hoogte van de maandelijkse voorschotnota's 2018 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 2018 geldende energietarieven uit te gaan van een fiscale bijtelling voor nutsvoorzieningen ad € 100,00 per maand [2017: € 100,00]. In onderstaande voorbeeldberekeningen voor de verloning van vrij wonende priesters wordt van deze norm uitgegaan.

a. Leeftijd tot 66 jaar	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	1.842,66	1.842,66
fiscale bijtelling vrij-wonen (18% van loon voor loonheffing, exclusief bijtelling vrij-wonen)	410,98	
fiscale bijtelling nutsvoorziening	100,00	
fiscale bijtelling huishouding	188,33	
werkgeversbijdrage ZVW	152,22	152,22
	2.694,19	1.994,88
af: loonheffing over € 2.694,19		614,83
af: inhouding ZVW		152,22
netto honorering		1.227,83

b. Leeftijd vanaf 66 jaar	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	423,42	423,42
fiscale bijtelling vrij-wonen (18% van loon voor loonheffing, exclusief bijtelling vrij-wonen)	137,27	
fiscale bijtelling nutsvoorziening	100,00	
fiscale bijtelling huishouding	188,33	
werkgeversbijdrage ZVW	50,84	50,84
	<u>899,86</u>	<u>474,26</u>
af: loonheffing over € 899,86		167,00
af: inhouding ZVW		<u>50,84</u>
netto honorering		<u>256,42</u>

### *Reiskostenvergoeding*

De vaste autokosten zijn qua vergoeding reeds opgenomen in de maandelijkse vaste honorering (zie hiervoor). Deze vergoeding betreft een brutobedrag en is onafhankelijk van het aantal daadwerkelijk gemaakte kilometers.

Uitsluitend voor dienstreizen zal in 2018 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 niet veranderd.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de parochie de vrije ruimte vanuit de werkkostenregeling (zie onderdeel 10 van deze diocesane regelingen) 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-werk-verkeer 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 vergoeding ad € 0,19 per kilometer.

**Van een vergoeding voor privé-gereden kilometers kan vanzelfsprekend geen sprake zijn.**

In de situatie dat een parochie, na vooraf aangevraagde en verkregen toestemming van het bisdom, besluit om een priester een auto vanuit de parochie voor gebruik ter beschikking te stellen, gelden daarvoor de normale fiscale bijtellingsregels, een en ander afhankelijk van de CO2 uitstoot van de betreffende auto. Overigens wordt expliciet opgemerkt dat indien aan een priester vanuit de parochie een auto ter beschikking wordt gesteld, hij alsdan geen recht meer heeft op het bedrag voor vaste autokosten, zoals inbegrepen in zijn bruto-honorarium, met welk bedrag alsdan zijn bruto-honorarium dient te worden verlaagd.

*Huishouding*

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.

Op dit moment loopt er over de in het verleden hierover gemaakte fiscale afspraken overleg met de belastingdienst. Hangende dit overleg is besloten de betreffende bedragen voor 2018 gelijk te houden aan 2017. Zodra de uitkomsten van dit landelijke overleg bekend zijn en dit consequenties dient te hebben voor de verloning in 2018, zullen wij u hierover vanzelfsprekend nader berichten.

Ten behoeve van de kosten die in de huishouding worden gemaakt [voor bijvoorbeeld eten en dergelijke], zijn in 2018 voornamelijk de volgende [maximale] bedragen toegestaan:

	per jaar in €	per maand in €
Huishoudgeld in geval van vrij-wonen:	3.554	296,17
Huishoudgeld in geval van inwoning, per persoon:	3.110	259,17

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 kan beschikken.

### *Pensioenpremie*

Voor het jaar 2018 heeft het PNB [Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen] de pensioenpremie vastgesteld op € 11.307 [2017: € 11.299] per jaar. Dit is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. De pensioenpremie komt volledig ten laste van de parochie. De hoogte van de premie voor reguliere priesters [religieuzen] treft u verderop in dit schrijven aan.

Indien de huidige lage renteniveaus ook in de toekomst blijven gehandhaafd, zal het pensioenfonds in de komende jaren waarschijnlijk niet ontkomen aan een verdere 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. Deze lage rente zorgt ervoor dat de premie naar verhouding hoger wordt.

### *Pensioenuitkeringen*

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 alsdan echter 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 67<sup>ste</sup> 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 [[www.pnb.nl](http://www.pnb.nl)] 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.

### *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 R.-K. 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 2018 is deze index vastgesteld op 1,5% [2017: 0,9%].

Over het jaar 2018 is de jaarpremie zodoende vastgesteld op een bruto bedrag ad € 3.665 [2017: € 3.611].

Deze pensioenpremie wordt door de belastingdienst beschouwd als onderdeel van het honorarium. De betaling van de oudedagsbijdrage van reguliere priesters, die in parochies 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 blijft door functioneren na het bereiken van deze leeftijd.

#### *AOW-uitkering seculiere en reguliere priesters*

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 meerspersoonshuishouding met in het totaal 3 of meer meerderjarige personen in één woning en draagt ieder bij aan het huishouden, dan blijft het recht om het

ongehuwdenpensioen (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 ([https://www.svb.nl/int/nl/aow/wonen met iemand anders/zorgrelatie/](https://www.svb.nl/int/nl/aow/wonen_met_iemand_anders/zorgrelatie/))

Woonde beide personen al voor 28 november 2014 samen omdat één van beiden verzorgt of zelf zorg nodig ontvangt? Dan behoudt men recht op een AOW-pensioen voor alleenstaanden: als beiden een zelfstandige woning hebben en daarvoor ieder de financiële lasten draagt; en zolang er intensieve zorg nodig is.

Er is een wetsvoorstel in voorbereiding waardoor de regels voor het al dan niet voeren van een gezamenlijke huishouding, alsmede de hoogte van de te ontvangen AOW door personen die samen met één of meer volwassenen in één huis wonen door toepassing van de zogenaamde kostendelersnorm mogelijk gaan veranderen. In juni 2015 heeft het kabinet afgezien van de invoering van de kostendelersnorm in de AOW per 1 juli 2016; deze invoering is vooralsnog uitgesteld naar 2019.

Voor actuele informatie over dit onderwerp verwijzen wij u naar de website van de Sociale Verzekeringsbank ([www.svb.nl](http://www.svb.nl)).

### *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 Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen. 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 2018 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.

*Huisvestingskosten reguliere priesters*

*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.*

## **2. Gehuwde gehonoreerde diakens**

*[bedragen gelden voor diakens die voor de volledige honorering in aanmerking komen]*

*Honorering*

De honorering is sinds 2004 zodanig aangepast dat het netto besteedbaar inkomen van de gehuwde gehonoreerde diakens 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 Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

In juli 2017 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor de periode 1 april 2017 tot 30 juni 2019. In de betreffende CAO is per 1 juli 2018 voorzien in een loonsverhoging ad 2%.

De gehuwde diakens tot 66 jaar, die per 1 januari 2018 op honoreringsbasis fungeert, ontvangt per die datum [uitgaande van 38 uur per week] een maandelijksse bruto-honorering van € 4.889,12 voor de periode januari tot en met juni en € 5.026,42 voor de periode juli tot en met december, oftewel € 59.493,24 op jaarbasis. Hierin is het vakantiegeld reeds begrepen. Daarnaast ontvangt de gehuwde diakens 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

14

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.

#### *Reis- verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten]*

Hiervoor geldt de regeling zoals hierna vermeld bij pastorale werk[st]ers, waarnaar wordt verwezen.

#### *Pensioenpremie*

Voor het jaar 2018 is door het PNB de pensioenpremie vastgesteld op € 11.307 [2017: € 11.299] per jaar. Dit is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op de honorering wordt 50% van deze premie [d.w.z. € 5.653,50 (2017: € 5.649,50)] op jaarbasis, ofwel € 471,13 (2017: € 470,79) op maandbasis] als eigen bijdrage ingehouden.

Indien de huidige lage renteniveaus ook in de toekomst blijven gehandhaafd, zal het pensioenfonds in de komende jaren waarschijnlijk niet ontkomen aan een verdere 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. Deze lage rente zorgt ervoor dat de premie naar verhouding hoger wordt.

#### *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 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 verzekering van het PNB. Voor 2018 is voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering geen afzonderlijke premie verschuldigd aan het PNB.

### *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 woontoeslag [voor 2018 € 710,68 (2017: € 710,68) per maand], zal op aanvraag van de diaken een belastbare woontoelage worden toegekend tot maximaal € 91 bruto per maand.

### **3. Ongehonoreerde diakens**

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 2018 op jaarbasis max. € 1.500 [2017:

€ 1.500]. 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]; hij hoeft in deze situatie dan ook 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 ook 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:

<u>Kilometerkosten</u>	<u>Declaratiebedrag</u>
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.

## **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 nodig is.

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.

## **Pastoraal werk[st]ers**

### *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, 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 juli 2017 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor de periode 1 april 2017 tot 30 juni 2019. In de betreffende CAO is per 1 juli 2018 voorzien in een loonsverhoging ad 2%.

De thans geldende schaal 10 luidt als volgt:

Tabel 10 cao Welzijn			
Schaal	Bedrag t/m 30.6.2018		Bedrag +2% vanaf 1.7.2018
Start	€	2.889	€ 2.947
0	€	2.940	€ 2.999
1	€	3.016	€ 3.076
2	€	3.078	€ 3.140
3	€	3.147	€ 3.210
4	€	3.213	€ 3.277
5	€	3.323	€ 3.389
6	€	3.437	€ 3.506
7	€	3.553	€ 3.624
8	€	3.669	€ 3.742
9	€	3.787	€ 3.863
10	€	3.910	€ 3.988
11	€	4.046	€ 4.127
12	€	4.190	€ 4.274
13	€	4.333	€ 4.420

*De eindejaarsuitkering ad 1,85% blijft in 2018 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 voor Pastoraal Werk[st]ers is via het bisdom verkrijgbaar.

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

1. 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<sup>2</sup>, waarvan € 0,13 belast.

2. De kosten van het eenmalig per dag<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>.

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

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

5. a. Het bestuur verschaft kantoorruimte.

b. 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.

6. De pastoraal werk[st]er in een deeltijdfunctie ontvangt de vergoedingen, bedoeld in lid 3 en lid 5 naar rato van zijn dienstverband.

### *Pensioenpremie*

*Voor het jaar 2018 is door het PNB de pensioenpremie vastgesteld op € 11.307 [2017: € 11.299] per jaar. Dit is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op de honorering wordt 50% van deze premie [d.w.z. € 5.653,50 (2017: € 5.649,50) op jaarbasis, ofwel € 471,13 (2017: € 470,79) op maandbasis] als eigen bijdrage ingehouden.*

Indien de huidige lage renteniveaus ook in de toekomst blijven gehandhaafd, zal het pensioenfonds in de komende jaren waarschijnlijk niet ontkomen aan een verdere premiëstijging. 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

---

<sup>2</sup> Vergoedingsbedrag 2017

<sup>3</sup> Alle overige reizen, ook naar de vaste werkplek, worden beschouwd als dienstreizen.

<sup>4</sup> Vergoedingsbedrag 2017

de berekening van de premie. Deze lage rente zorgt ervoor dat de premie naar verhouding hoger wordt.

### *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 woontoeslag [voor 2018 € 710,68 (2017: € 710,68) per maand], zal op aanvraag van de pastoraal werk[st]jer een belastbare woontoelage worden toegekend tot maximaal € 91 bruto per maand.

## **5. Huishoudelijk personeel**

### *Salariëring*

De salariëring van huishoudelijk medewerkers geschiedt in het algemeen op basis van het wettelijk minimum loon en bedraagt voor volwassenen van 22 jaar en ouder per 1 januari 2018 op bruto maandbasis € 1.578,00 [2017: € 1.551,60]. 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.

### *Overeenkomst tot verzorging en huisvesting*

*Bij overeenkomst tot verzorging en huisvesting dient de inhouding voor het jaar 2018 € 296,17 [2017: € 296,17] per maand te bedragen.*

### *Pensioenpremie*

Bij een volledige dagtaak bedraagt de pensioenpremie € 3.039 [2017: € 2.105] per jaar, waarvan 1/4 deel [per maand € 63,31 (2017: € 43,85)] op het salaris wordt ingehouden. Opgemerkt wordt dat

deelname aan het pensioenfonds PNB [Reglement II] verplicht is ongeacht de omvang van het dienstverband.

De premie stijgt in 2018 fors ten opzichte van 2017. Dit komt door de verhoging van de pensioenaanspraken per 1 januari 2018, die uit de premie betaald dienen te worden. Per 1 januari 2018 zijn de pensioenaanspraken door het PNB met 3,1% verhoogd.

Indien de huidige lage renteniveaus ook in de toekomst blijven gehandhaafd, zal het pensioenfonds in de komende jaren waarschijnlijk niet ontkomen aan een verdere 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. Deze lage rente zorgt ervoor dat de premie naar verhouding hoger wordt.

#### *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. Deze tegemoetkoming bedraagt, afhankelijk van het uurloon, op jaarbasis maximaal € 1.000 of € 2.000. De werkgever hoeft 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. De parochie ontvangt vóór 15 maart 2019 een voorlopig overzicht over 2018 betreffende het LIV waarop de parochie recht heeft.

## **6. Secretariële/administratieve krachten**

### *Salariëring*

Voor de beloning van secretariële/administratieve medewerkers kunnen de van toepassing zijnde beloningsschalen per 1 januari 2018 met de “gemengde index” ad 1,5% [2017: 0,9%] worden verhoogd.

Voor werknemers die niet vallen onder de werking van een zogenaamde rechtpositieregeling, is vanaf 1 januari 2014 een gewijzigd algemeen Model Arbeidsovereenkomst beschikbaar. De belangrijkste wijziging is de invoering van de Verklaring omtrent het gedrag [VOG] als aanstellingseis in specifiek benoemde situaties. Bij dit model hoort de bijlage “Standaard Arbeidsvoorwaarden voor een werknemer in dienst van een parochie van de R.K. Kerkprovincie in Nederland”. Genoemd model en bijbehorende standaard arbeidsvoorwaarden zijn via het bisdom verkrijgbaar.

## 7. Kosters

### *Salariëring*

De salarissen voor kosters zijn per 1 januari 2018 met 1,5% [2017: 0,9%] verhoogd en als volgt op maandbasis vastgesteld [bij een werkweek van 38 uur]:

	2018	2017
1 dienstjaar	€ 1.787	€ 1.761
2 dienstjaren	€ 1.814	€ 1.788
3 dienstjaren	€ 1.844	€ 1.817
4 dienstjaren	€ 1.874	€ 1.846
5 dienstjaren	€ 1.905	€ 1.877
6 dienstjaren	€ 1.943	€ 1.914
10 dienstjaren	€ 1.973	€ 1.944
20 dienstjaren	€ 2.010	€ 1.980

## 8. Dirigenten en organisten

### *Honorering*

In 2012 is een nadere invulling gegeven aan de rechtpositieregeling van de dirigenten en organisten en de daarbij behorende honoreringsregeling.

De honorering per uur wordt vastgesteld naar bevoegdheid en naar uitoefening van de gecombineerde dan wel enkelvoudige functie. In de genoemde urenbedragen is de voorbereidingstijd inbegrepen. De

honoreringsbedragen op [dienst]uurbasis zijn per 1 januari 2018 met 1,5% [2017: 0,9%] verhoogd (afgerond op € 0,05) en als volgt vastgesteld:

Dienstjaren	Dirigent <u>of</u> Organist			Dirigent <u>en</u> Organist		
	Bev. III	Bev. II	Bev. I	Bev. III	Bev. II	Bev. I
1	20,85	24,05	27,00	32,40	37,45	42,55
2	21,35	24,85	28,00	32,50	38,30	43,65
3	21,90	25,70	29,10	34,00	39,20	44,65
4	22,50	26,55	30,15	34,60	40,10	45,80
5	23,00	27,35	31,20	35,15	40,90	46,85
6	23,55	28,10	32,40	35,70	41,70	47,95
7	24,05	28,95	33,40	36,20	42,65	49,00
8	24,55	29,70	34,45	36,70	43,50	50,05
9	25,05	30,45	35,50	37,25	44,30	51,05
10 of meer	25,60	31,20	36,60	37,80	45,10	52,05

Bovenstaande honorering wordt afgeleid van een basistarief per uur voor drie categorieën van vakbekwaamheid (zoals genoemd in de Beleidsnota voor Kerkmusici).

**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.

**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 2018 als volgt:

<i>Bevoegdheid</i>	<i>dirigent én organist</i>	<i>dirigent óf organist</i>
Groep A	€ 29,25	€ 19,55
Groep B	€ 19,55	€ 13,25

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.

### *Pensioenregeling*

Ter zake van kerkmusici in loondienst en voor zover vallend onder het Rechtspositiereglement kerkmusici [dirigenten & organisten] in bisdommen van de R.-K. Kerkprovincie Nederland, dient te worden opgemerkt dat in verband met de wijzigingen in de pensioenwet per 1 januari 2014 een nieuwe regeling is getroffen voor de pensioenen van 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. In de andere pensioenregelingen die vaak voorkomen bij parochies (de regelingen van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn en het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen) zijn kerkmusici ook nadrukkelijk uitgezonderd als verzekerde en horen daar dus ook niet te worden ondergebracht. 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)).

## Overige vergoedingen en regelingen

---

### 9. Assistenties

#### *Wisselende assistenties*

Voor de meest voorkomende diensten gelden per 1 januari 2018 de volgende richtbedragen [de bedragen a t/m d zijn inclusief stipendium]:

- a. weekendassistenties met regelmatige preekbeurt € 75
- b. zondagsassistenties met regelmatige preekbeurt € 49
- c. zondagsassistenties zonder preek € 21
- d. weekdagen € 17
- e. bezinnings- en vormingsdagen en retraites per dag € 147
- f. conferenties of instructies [eventueel met discussie] per keer € 88
- 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.

#### *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 € 75 per weekend, verhoogd met een bedrag van € 1.181 op jaarbasis,
- 2. zondagsassistentie € 49 per zondag, verhoogd met een bedrag van € 591 op jaarbasis.

#### *Reiskostenvergoedingen*

Gemaakte reiskosten worden in het geval van autokosten vergoed met maximaal € 0,32 per kilometer (waarvan €0,13 belast); de reiskosten, gemaakt met het openbaar vervoer, worden op basis van de werkelijk gemaakte kosten vergoed.

### *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.

De assistentievergoedingen zijn van toepassing voor de inzet van gewijde ambtsdragers en mensen die met een zending van de bisschop beschikbaar zijn. Uiteraard altijd met medeweten en toestemming van de pastoor van de parochie.

## **10. Werkkostenregeling**

Per 1 januari 2015 is de zogenaamde werkkostenregeling voor iedereen verplicht geworden. Deze bedraagt 1,2% van de loonsom.

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 [zie onderdeel 1] – 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.

## **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 2018 bedragen de percentages:

	Maximaal heffingsloon	Ten laste van werkgever	Inhoudingen bij werknemer	Totaal
	<i>per jaar in €</i>			
AOW	33.994	0,00%	17,90%	17,90%
ANW	33.994	0,00%	0,10%	0,10%
WLZ	33.994	0,00%	9,65%	9,65%

*De werkgever neemt de premies werknemersverzekeringen voor haar rekening. Voor deze verzekeringen heeft de ministerraad voor het jaar 2018 de volgende heffingspercentages vastgesteld:*

	Maximaal premieloon		Ten laste van werkgever	Inhoudingen bij werknemer	Totaal
	<i>per dag<sup>5</sup> €</i>	<i>per jaar €</i>			
WAO/WIA/Aof <sup>6</sup>	210,05	54.614	6,77%	0,00%	6,77%
Sectorfonds 35 [voorheen WW- WACHTGELD]	210,05	54.614	0,64%	0,00%	0,64%
WW- Awf	210,05	54.614	2,85%	0,00%	2,85%
ZVW	210,05	54.614	6,90%	0,00%	6,90%

Ter zake van de ZVW-premie kan worden 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 werkgeversheffing ZVW [2018: 6,90%] 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 2018 vastgesteld op 5,65% [2017: 5,4%]. Voor de verwerking in de loonberekening wordt u verwezen naar het gestelde onder het kopje “zorgverzekeringwet” in het vervolg van deze brief.

<sup>5</sup> Voor 2018 wordt het jaar op 260 dagen gesteld.

<sup>6</sup> Basispremie 6,77% ten laste van de werkgever, inclusief 0,5% voor bijdrage kinderopvang. De gedifferentieerde premie

voor WAO en WGA is per werkgever verschillend. De sectorale premie voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) 2018 bedraagt 1,1% (WGA [vast/flex] 0,77% en ZW-flex 0,33%).

## *WGA premie*

*De WIA [Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen] als opvolger van de WAO bestaat uit twee regelingen, waarbij de van toepassing zijnde regeling afhankelijk is van de mate van arbeidsongeschiktheid:*

- IVA [inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten]
- WGA [werkervattng gedeeltelijk arbeidsongeschikten]

Het risico met betrekking tot de IVA is voor alle werkgevers bij het UWV verzekerd. Het risico met betrekking tot WGA kan de werkgever zelf dragen dan wel privaat verzekeren via een verzekeringsmaatschappij of verzekeren via het UWV. Het bisdom heeft er op dit moment vooralsnog voor gekozen nog geen eigen risico drager te zijn en het risico ook voor 2018 te verzekeren via het UWV. Parochies worden gevraagd dit beleid te volgen.

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 de Wet financiering sociale verzekeringen, art 34 lid 2 en artikel 122b. Overleg hierover met een vertegenwoordiging van werknemers is niet noodzakelijk. Het bisdom heeft besloten dat deze premie, ook voor 2018, 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.

## **12. Pensioenpremie PFZW**

Voor 2018 zijn de premies en franchises als volgt vastgesteld:

	O.P. <sup>7</sup>
Franchise	€ 12.028
Pensioenpremie	23,50%

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

## **13. Zorgverzekeringswet**

### *Inkomensafhankelijke bijdrage*

De inkomensafhankelijke premie voor personeel in loondienst is in 2017 met 0,25% punt verhoogd van 6,65% naar 6,90%. Voor pseudo-werknemers [waaronder priesters en diakens] is de inkomensafhankelijke premie verhoogd van 5,40% naar 5,65%.

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 2018 verplicht voor zijn werknemer in loondienst een werkgeversheffing aan de Belastingdienst af te dragen van 6,90% [met een maximum van € 3.768 per jaar = 6,90% van € 54.614].

Zoals hiervoor reeds is aangegeven, bedraagt voor de pseudo-werknemers de inkomensafhankelijke bijdrage in 2018 5,65%. Echter, voor pseudo-werknemers is de werkgever niet verplicht deze bijdrage te vergoeden. Aangezien is besloten deze vergoeding niettemin ook in 2018 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 5,65%. Uiteraard wordt u

---

<sup>7</sup> premie ouderdomspensioen: [salaris +/- franchise] x deeltijdfactor x %

<sup>8</sup> premie arbeidsongeschiktheidspensioen: [[salaris x deeltijdfactor] +/- franchise] x %

<sup>9</sup> bij 23 jaar of ouder

geacht een en ander als zodanig in de loonberekening te verwerken. De afdracht dient conform de volgende rekenregel te worden berekend:

Afdracht = 5,65% \* [het honorarium + toeslag inzake reiskosten + fiscale bijtellingen] \* 100/94,35.

Dit betekent in concreto dat, als voorbeeld bij een inkomen van € 1.000,00 per maand, de berekende afdracht geen € 56,50 bedraagt maar € 59,97. De reden hiervoor is dat dit bedrag gebruteerd moet worden door het met de factor [100/94,35] te vermenigvuldigen. Het aldus berekende bedrag moet bij het inkomen worden geteld als belaste vergoeding en worden ingehouden als inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zvw.

Uiteraard blijft voor de bijtelling [dit speelt met name bij de diakens] het aangegeven maximum voor 2018 ad € 3.086 [5,65% van € 54.614] op jaarbasis gehandhaafd. Bij onze berekeningen van de honorering voor priesters en diakens voor 2018 is met het bovenstaande reeds rekening gehouden.

#### *Vergoeding premie zorgverzekering*

De pastoraal werk[st]er en de gehuwde diaken ontvangen conform art.25 van het *Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers d.d. 1 oktober 2016* een tegemoetkoming in de premie voor een aanvullende zorgverzekering van €10,00 bruto per maand, ongeacht de omvang van het dienstverband.

#### **14. Vrijwilligersvergoeding**

De vergoeding voor vrijwilligers blijft ongewijzigd. Deze vergoeding bedraagt ook voor 2018 maximaal € 150,00 per maand met een maximum van € 1.500,00 per jaar.

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 € 4,50 per uur voor iemand van 23 jaar of ouder [en tot € 2,50 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 ad € 1.500 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 een dergelijke aftrek in de Inkomstenbelasting niet mogelijk is. Een dergelijke aftrek is alleen mogelijk indien met schriftelijke stukken kan worden aangetoond, dat een dergelijke gift ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden, waarbij de vrijwilliger zelf heeft bepaald de vergoeding niet te willen ontvangen

Voor verdere informatie over de regeling inzake de vrijwilligersvergoeding verwijzen wij graag naar de website van de belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)).

## **15. Fiscaal aftrekbare giften**

Tot 2014 was een periodieke gift alleen dan volledig fiscaal aftrekbaar indien deze was vastgelegd in een notariële akte. Bij periodieke giften vanaf 2014 hoeft dit niet meer. De gever kan ervoor kiezen om de gift via de notaris vast te leggen of via een schriftelijke, onderhandse overeenkomst tussen de gever en de begiftigde, de parochie, zijnde een algemeen nut beogende instelling [ANBI]. Voor gewone giften geldt een drempel van 1% van het drempelinkomen.

Wanneer is een gift een periodieke gift en aan welke voorwaarden dient deze te voldoen om volledig fiscaal aftrekbaar te zijn:

- de jaarlijkse gift dient minimaal 5 jaar achter elkaar te worden overgemaakt naar de parochie of diens rechtsopvolger;
- de hoogte van de jaarlijkse gift en de vijfjaarlijkse periode dient te worden vastgelegd in een overeenkomst tussen de gever en de begiftigde;
- de gift stopt uiterlijk bij het overlijden van de gever danwel bij het overlijden van een ander in de overeenkomst nader op te geven persoon, danwel door:  
verliezen van de ANBI status, verliezen baan of arbeidsongeschikt worden
- de parochie [ANBI] levert geen directe tegenprestatie aan de gever.

Via de website van de belastingdienst is een voorbeeld-overeenkomst te downloaden, zie [http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/programmas\\_en\\_formulieren/overeenkomst\\_periodieke\\_giften](http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/programmas_en_formulieren/overeenkomst_periodieke_giften).

## **16. Verzekeringen**

Onderstaand is informatie opgenomen over de verzekeringsoplossingen binnen de Nederlandse R.-K. kerk. Dit bevat een beknopte en daarom niet volledige samenvatting van de polisvoorwaarden waaraan u geen rechten kunt ontleiden. Voor een volledig inzicht in de diverse verzekeringen adviseren wij u steeds de betreffende polisvoorwaarden op te vragen.

### **Gebouwen en inventaris**

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

- **Claeren Risicobeheerders**, Parklaan 21<sup>E</sup>, 5211 JJ 's-Hertogenbosch [contactpersoon de heer J. de Knecht, tel. 073-8507510].
- **Donatus Verzekeringen**, Hoff van Hollantlaan 8, 5243 SR Rosmalen [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. Overigens wordt opgemerkt 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

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 overeen gekomen dan een bedrag van € 1.500 per gebeurtenis.

Om premie te besparen wordt vaker de zogenaamde VORK-clausule voorgesteld. Bij een dergelijke clausule wordt de maximale dekking verlaagd, waarbij bij schade wordt vergoed tot aan het overeengekomen maximale bedrag. In het kader van de besprekingen daarover met Donatus heeft het bisdom besloten om voor kerkgebouwen, waarvoor geen besluit tot herbestemming is genomen, de minimale dekking te bepalen op 80% van de herbouwwaarde. Toepassing van een lagere VORK is in die gevallen dan ook niet toegestaan.

### Collectieve contracten

Door het R.K. Kerkgenootschap is een aantal collectieve contracten afgesloten. Het betreft collectieve verzekeringen voor:

- aansprakelijkheid
- ongevallen
- aansprakelijkheid voor bestuurders van motorrijtuigen
- grafmonumenten

Als tussenpersoon voor de aansprakelijkheidsverzekering onder polis nummer 998329665 [Allianz], welke in de plaats is gekomen van de eerdere aansprakelijkheidsverzekering via Nationale Nederlanden, is aangewezen Claeren Risicobeheerders, gevestigd te 's-Hertogenbosch. Voor de overige verzekeringen is Donatus Verzekeringen, gevestigd te Rosmalen, de aangewezen intermediair of verzekeraar.

### *Aansprakelijkheidsverzekering*

VERZEKERAAR: Allianz Nederland Corporate te Rotterdam

POLISNUMMER: 998329665

Intermediair: Claeren Risicobeheersers te 's-Hertogenbosch

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: € 500 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:

- A. priesters, de seculiere en de door de bisschop benoemde reguliere priesters,
- B. inwonende huishoudelijke medewerk[st]er,
- C. ongehuwde diakens,
- D. inwonende studenten die als pastoraal werker een stage vervullen dan wel verbonden zijn aan een seminarie of andere pastorale opleiding,
- E. door de bisschop benoemde gehuwde diakens en pastoraal werk[st]ers en hun gezinsleden.

Omdat ook voor particuliere aansprakelijkheid een eigen risico geldt van € 500, bestaat voor alleenstaanden (priesters, ongehuwde diakens) de mogelijkheid dat risico voor een premie van € 24 per jaar apart te verzekeren. Voor een meerpersoonshuishouden bedraagt die premie € 32 per jaar. Deze aanvullende verzekering wordt aangeboden via Claeren Risicobeheersers [contactpersoon de heer J. de Knecht, tel. 073-8507510].

## *Ongevallenverzekering*

VERZEKERAAR: Donatus Verzekeringen

POLISNUMMER: 90492

Intermediair: Donatus Verzekeringen

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 RK Kerkprovincie, Bisdommen, Dekenaten, Parochies, 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.

Verzekerde bedragen:

- A. € 25.000,= per persoon ingeval van overlijden,
- B. € 50.000,= per persoon ingeval van blijvende invaliditeit,
- C. € 1.000,= per persoon (extra), direct uit te betalen zodra sprake is van een A of B uitkering.

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.

Eindleeftijd: de polis kent geen leeftijdsgrens.

*Aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders van motorrijtuigen (WEGAM)*

VERZEKERAARS:

- Reaal Schadeverzekeringen N.V. voor 24%,
- Avero Achmea voor 19%,
- London Verzekeringen N.V. voor 19%,
- ASR Schadeverzekeringen N.V. voor 19%,
- Nationale Nederlanden voor 19%.

De gevolmachtigde: Voogd & Voogd Verzekeringen

CV.POLISNUMMER: 1948965385

Intermediair: Donatus Verzekeringen

Op 12 januari 2001 heeft de Hoge Raad een arrest gewezen dat de aansprakelijkheid van de werkgever voor bedrijfsongevallen van zijn werknemers in belangrijke mate uitbreidt. In het arrest, bekend geworden onder de naam Arena arrest, heeft het hoogste rechtscollege beslist dat de werkgever de letselschade dient te vergoeden die een 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 medewerkers in loondienst 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 "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.

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.

## *Grafmonumentenverzekering*

VERZEKERAAR: Donatus Verzekeringen

POLISNUMMER: 56139

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.

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.

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: € 200 per grafmonument per gebeurtenis c.q. € 50 per gebeurtenis per strekkende meter voor een columbarium, met een maximum van € 2.000 per gebeurtenis per begraafplaats.

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

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.

### Schademelding

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



Na een schademelding ontvangt u een schadeformulier. Op dit schadeformulier gelieve men opgaaf 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.

### Mantelcontracten

Voor het R.K. Kerkgenootschap zijn via mantelcontracten faciliteiten gecreëerd voor:

- Ziekengeldverzekering,
- Arbodienstverlening,
- Ziektekostenverzekeringen,
- WGA Eigen Beheer Daggeldverzekeringen,
- WGA Hiaatverzekering.

Voor meer informatie over al deze producten kunt u contact opnemen met Donatus Verzekeringen, gevestigd te Rosmalen. Onderstaand treft u nadere informatie aan over deze producten. Het betreft slechts een resumé en u kunt er daarom geen rechten aan ontleen.

#### *Ziekengeldverzekering*

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, met Nationale Nederlanden een mantelovereenkomst gesloten.

- premie [per 01-01-2016]: 2,72 % van de verzekerde loonsom
- 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.

Het is ook mogelijk een andere dekking te kiezen. Voor het eerstejaarsrisico kan men kiezen uit verschillende eigen risico termijnen. Deze zogenoemde wachtdagen worden per ziektegeval in mindering gebracht op de uitkering vanuit Nationale Nederlanden. Er kan worden gekozen uit een eigenrisico termijn van 2, 4, 6, 13 of 26 weken. Voor het eerste ziektejaar kan men kiezen voor een dekkingspercentage van 100% of 70%. Voor het tweede ziektejaar is altijd een dekking van 70% van toepassing.

### *Arbodienstverlening*

Door het R.-K. Kerkgenootschap is ten behoeve van parochies en andere kerkelijke instellingen, met Zorg van de Zaak een mantelovereenkomst gesloten.

Nadrukkelijk wordt geadviseerd, mede ter afwenteling van een aantal [administratieve] risico's, te kiezen voor Beter voor de Kerk van Zorg van de Zaak. Beter voor de Kerk geeft een uitgebreide dekking en bestaat uit voorzorg, zorg en nazorg. U betaalt een premie van € 135,00 per medewerker per jaar. Dit tarief is exclusief BTW.

### *Ziektekostenverzekering*

Door het R.-K. Kerkgenootschap is een mantelovereenkomst voor een collectieve verzekering gesloten met CZ Zorgverzekering. Het 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].

### *WGA- eigen beheer daggeldverzekeringen*

Sinds 1 januari 2007 is het voor elke werkgever mogelijk „eigenrisicodrager” te worden voor de WGA-uitkeringen [Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten]. Door het R.-K. Kerkgenootschap is hiervoor een mantelovereenkomst voor een collectieve verzekering gesloten met Nationale Nederlanden. Het aanbod om eigen risicodrager te worden geldt voor parochies en overige kerkelijke instellingen.

Indien u eigen risicodragend wordt, bent u verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte van uw medewerkers gedurende het 3e tot en met het 12e jaar. Deze verzekering sluit qua periode aan op de bij C1 genoemde ziekgeldverzekering. Het UWV bepaalt de hoogte van de uitkering die door Nationale Nederlanden wordt betaald. Indien de medewerker na het 12e jaar nog steeds arbeidsongeschikt is wordt de betaling van de uitkering overgenomen door het UWV.

Per 01-01-2015 bedraagt de premie voor de WGA Eigen Beheer Daggeldverzekering RKE voor relaties met een ziekgeldverzekering 0,45%. Ten opzichte van de geldende premie binnen bedrijfstak 35 is door Nationale Nederlanden een korting verleend van 20%. Het is vanaf 01-01-2013 niet meer mogelijk deze verzekering zonder een ziekgeldverzekering bij Nationale Nederlanden af te sluiten. Voor de WGA Eigen Beheer Daggeldverzekering is een minimumpremie van € 250,00 van toepassing.

### *WGA Hiaatverzekeringen*

Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid, hebben de meeste werknemers via het pensioenfonds een basisdekking. Wanneer de werknemer dan een vervolguitkering 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. Het premiepercentage voor deze dekking is vastgesteld op 0,45%.

Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zijn er een tweetal opties; een WGA inkomensaanvulling met een uitkeringsduur van 5 jaar waarvoor de premie 0,12% over de totale loonsom bedraagt of een WGA- inkomensaanvulling met een uitkeringsduur van 10 jaar waarvoor de premie 0,23% over de totale loonsom bedraagt.

## **17. 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 energieprijs 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.

Binnen dit initiatief is Greenchoice opnieuw gekozen als leverancier. Gekozen is daarbij voor 100% Nederlandse windenergie en vergoening van het gas door middel van 100% CO2 compensatie.

Het CIO-K wordt voor de energie inkoop begeleid door Hellemans Consultancy, Willem Arntszlaan 115b, 3734 EE Den Dolder [contactpersoon mevrouw Sonja Boer, 030-7670121).

## **18. Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties**

Op het moment dat derden voor uw parochie werkzaamheden verrichten als zelfstandig ondernemer zonder personeel of als freelancer (bijvoorbeeld een organist die daarvoor een factuur aan de parochie stuurt), en u twijfelt of er misschien toch sprake is van een dienstbetrekking, zult u zich er van dienen te vergewissen in hoeverre er bij uw parochie een verplichting zou kunnen liggen ter zake van inhouding en afdracht van loonheffingen. Het gaat bij loonheffingen om de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

Om duidelijkheid te verkrijgen over de fiscale positie van de opdrachtnemer was het tot 1 mei 2016 mogelijk van de betreffende derde een zogenaamde VAR-verklaring te verlangen, waarin door de

Belastingdienst werd bevestigd dat de betreffende inkomsten als inkomsten uit onderneming werden gekwalificeerd. De VAR-verklaring winst (WUO) had voor de opdrachtgever een vrijwarende werking tegen door de Belastingdienst tegen mogelijke naheffing van loonheffingen. Vanaf 1 mei 2016 biedt de Belastingdienst ter ondersteuning van de wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties Modelovereenkomsten aan ter vervanging van de VAR. Deze kunnen als uitgangspunt worden gebruikt, met name in die gevallen waarin er twijfel bestaat of er al dan niet sprake is van een dienstbetrekking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer..

Er is na de invoering van de wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) de nodige onrust en onzekerheid ontstaan, omdat in de praktijk niet altijd helder is of een bepaalde opdracht buiten loondienst c.q. niet in dienstbetrekking wordt verricht en aan welke voorwaarden moet worden voldaan vanuit het arbeidsrecht. Om deze onrust weg te nemen heeft de Belastingdienst:

- Haar toetsingskader online gepubliceerd waarin handvatten staan voor de bepaling: is er een loondienstbetrekking of niet?  
(<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/content/wanneer-is-sprake-van-loondienst>)
- Goedgekeurde modelovereenkomsten gepubliceerd. Maakt een opdrachtgever gebruik van een goedgekeurde modelovereenkomst en zijn de vastgelegde afspraken ook conform de praktijksituatie (let op: praktijk gaat vóór afspraak) dan is er zekerheid dat er fiscaal geen inhoudingsplicht loonheffingen is.
- De actieve handhaving van de wet DGA opgeschort tot 1 juli 2017.

Het Kabinet heeft in het najaar van 2017 besloten de actieve handhaving door de Belastingdienst van de wet DBA verder op te schorten tot 1 juli 2018. In deze periode worden geen naheffingen en boetes opgelegd, tenzij er duidelijk sprake is van kwaadwillendheid van partijen. Voorts gaat de Belastingdienst, waar dat nodig is, een coachende rol vervullen op de werkvloer ter juiste naleving van de wet DBA. Tot slot laat het Kabinet onderzoeken of het arbeidsrecht herijkt moet worden om beter aan te sluiten bij de praktijk.

Landelijk wordt bezien of voor kerkmusici die als zzp-er werkzaam zijn een eigen modelovereenkomst moet worden ontwikkeld die aan de Belastingdienst zal worden voorgelegd.[http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenl/themaoverstijgend/brochures\\_en\\_publicaties/voorbeeldovereenkomst\\_geen\\_werkgeversgezag](http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldovereenkomst_geen_werkgeversgezag)

Wanneer het handhavingsbeleid van de wet DBA beter is uitgekristalliseerd (met name ten aanzien van de criteria waaraan een opdracht moet voldoen om niet als een verkapte dienstbetrekking gekwalificeerd te worden), zal een besluit worden genomen over het voorleggen van een eigen modelovereenkomst voor bv. kerkmusici aan de Belastingdienst. Zodra hier meer over bekend is, wordt u daarover geïnformeerd.

## **19. Verklaring omtrent het gedrag (VOG)**

In het kader van het preventiebeleid van de Nederlandse Bisdommen vraagt de R.K. Kerk sinds 1 januari 2014 een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) bij nieuwe benoemingen/aanstellingen van pastorale beroepskrachten en van bepaalde vrijwilligers en functionarissen werkzaam binnen de parochies en andere kerkelijke instellingen. De VOG moet worden aangevraagd voor alle pastorale beroepskrachten hetgeen wordt verzorgd door het bisdom in het kader van de zending.

Daarnaast dient een VOG te worden aangevraagd voor nieuwe vrijwilligers en functionarissen in de parochies die werkzaam zullen zijn met minderjarigen en zwakkeren, of met financiën (zoals de penningmeester van het bestuur). Deze aanvragen dienen te geschieden namens de parochie. Voor vrijwilligers die werken met minderjarigen en mensen met een verstandelijke beperking bestaat de mogelijkheid een gratis VOG aan te vragen.

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die in mei 2018 dient te zijn geïmplementeerd, vragen wij bijzondere aandacht voor het aanvragen van een VOG voor **alle** vrijwilligers, die werken met persoonsgegevens. In het kader van de nieuwe automatisering voor de parochies zullen straks enkel persoonlijke toegangscode's worden uitgegeven aan vrijwilligers waarvoor een VOG is aangevraagd en verkregen. Ook deze aanvragen dienen te geschieden namens de parochie.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Mw. L.J. Romijn, coördinator machtigingen en benoemingen, via telefoonnummer 023-5112600.

## **20. Bisschoppelijke Machtiging, waarom en wanneer?**

De Bisschop ziet toe op een zorgvuldig beheer van kerkelijk vermogen in zijn bisdom. Het toezicht van de Bisschop krijgt op diverse manieren vorm. Denk onder andere aan: de goedkeuring van de begroting, de goedkeuring van de jaarrekening, de benoeming en het ontslag van bestuurders en de Bisschoppelijke machtiging.

Voor bepaalde handelingen heeft de parochie de voorafgaande en schriftelijke goedkeuring van de Bisschop nodig. Handelt de parochie zonder deze goedkeuring, dan is geen sprake van een rechtsgeldige handeling. Wat de juridische consequenties van het ontbreken van de Bisschoppelijke machtiging zijn, is afhankelijk van de soort rechtshandeling. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een overeenkomst nietig blijkt, dat de parochie niet kan nakomen of dat men niet ontvankelijk is in een juridische procedure. Parochiebestuurders kunnen persoonlijk aansprakelijk zijn voor de gevolgen van hun handelen.

Het is van belang dat de parochie in onderhandelingen met derden duidelijk kenbaar maakt, bij voorkeur schriftelijk, dat de parochie de goedkeuring van de Bisschop nodig heeft.

In artikel 53, 54 en 58 van het Algemeen Reglement voor het Bestuur van een Parochie is vastgesteld in welke gevallen een Bisschoppelijke machtiging in ieder geval nodig is:

Wijziging in de bestemming van het vermogen:

- a. Het aannemen of verwerpen van erfstellingen, legaten, schenkingen met een last of fundaties en het doen van schenkingen;
- b. Het verstrekken of aangaan van geldleningen;
- c. Aan- en verkoop, verhuur, pacht, gebruik, bruikleen, hypotheccair belasten, erfpacht, opstalrecht e.d. van onroerend goed;
- d. Verkoop, verhuur, pand, bruikleen e.d. van voorwerpen van kunst en wetenschap, geschiedkundige gedenkstukken of andere voorwerpen van bijzondere waarde;

- e. Het bouwen, afbreken, verbouwen, verrichten van bijzondere herstellingen of het van bestemming veranderen van gebouwen of kerkmeubelen van bijzondere waarde;
- f. Het verzoeken tot plaatsing of afvoering van de monumentenlijst, dan wel het al dan niet instemmen met plaatsing of afvoering van die lijst;
- g. Het aanleggen, uitbreiden of sluiten van een begraafplaats en columbaria en de wijziging of vaststelling van een begraafplaatsreglement;
- h. Het aanstellen van personeel, het voorzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst en het sluiten van een vaststellingsovereenkomst (met vergoeding);
- i. Het voeren van juridische procedures;
- j. Het oprichten van een aparte burgerlijke stichting (of andere rechtspersoon)

Vragen m.b.t. machtigingen kunt u stellen aan mw. L. Romijn: [LRomijn@bisdomhaarlem-amsterdam.nl](mailto:LRomijn@bisdomhaarlem-amsterdam.nl).

## **21. Relatie parochiebestuur – locatieraad / beheercommissie**

Het parochiebestuur bestuurt de parochie voor wat betreft het parochiaal vermogen en de zorg voor een doelmatige aanwending ervan ten bate van de parochie. *Het parochiebestuur bepaalt het beleid en neemt de besluiten. De uitvoering daarvan kan het bestuur opdragen aan locatieraden of beheercommissies.* De locatieraden of beheercommissies kunnen niet functioneren als pseudobestuur met verantwoordelijkheden op het gebied van beleid en besluitvorming. De locatieraden of beheercommissies worden vaak per geloofsgemeenschap (kerkgebouw) ingericht en zijn belast met de uitvoering en de dagelijkse gang van zaken binnen de gemeenschap. Het parochiebestuur is eindverantwoordelijke. Het is van belang dat tussen parochiebestuur en de locatieraden / beheercommissies goede afspraken worden gemaakt over de taakverdeling, budget en verantwoording. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Locatieraden / beheercommissies zijn niet bevoegd om de parochie te vertegenwoordigen en kunnen dus geen contracten op naam van de parochie sluiten of in rechte optreden. Die bevoegdheid ligt bij het parochiebestuur, namens het parochiebestuur kunnen de voorzitter (evt. vice-voorzitter met volmacht) en de secretaris tezamen tekenen.