



## OVERZICHT BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN ARBEIDSVOORWAARDENREGELING 1-10-2015

---

P&O-services  
Postbus 8504  
3503 RM Utrecht

telefoon: (030) 880 1880  
e-mail: arbeidsvoorwaarden@protestantsekerk.nl  
website: www.protestantsekerk.nl

---

### Inleiding

Op 30 juni stelde het Georganiseerd Overleg Medewerkers wijzigingen in de uitvoeringsbepalingen vast en op 25 september deed de Kleine Synode hetzelfde voor de generale regeling rechtspositie medewerkers. Tezamen vormen deze generale regeling en de uitvoeringsbepalingen de arbeidsvoorwaardenregeling. De gewijzigde arbeidsvoorwaardenregeling gaat in op 1 oktober 2015. Het betreft zowel kleine, technische en taalkundige wijzigingen als inhoudelijke wijzigingen.

De belangrijkste inhoudelijke wijzigingen vindt u in het hiernavolgende overzicht. De lijsten zijn echter niet uitputtend. Voor de volledige arbeidsvoorwaarden dient u de arbeidsvoorwaardenregeling te raadplegen.

### Belangrijkste wijzigingen Generale regeling rechtspositie medewerkers

- Artikel 5 gaat over tijdelijke en vaste contracten. Het artikel is aangepast aan de wetwijzigingen die zijn ingevoerd met de Wet Werk en Zekerheid. Verder is de duur van een contract voor bepaalde tijd niet langer gemaximeerd op 1 jaar. Dit maximum is losgelaten. Hiermee zijn ook de uitzonderingen die voorheen op deze regel waren geformuleerd, geschrapt. Wel gelden nog altijd de ketenbepalingen en ragetlie-regel uit het Burgerlijk Wetboek die beperkingen stellen aan opeenvolgende contracten.
- In artikel 6 is verankerd dat een werkgever voor een eventuele aanstelling kan verzoeken om een Verklaring Omtrent Gedrag of een ondertekende gedragscode. Ook wordt hier –naast het geneeskundig onderzoek- het psychologisch onderzoek genoemd. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan assessments.
- In artikel 11, dat gaat over nevenwerkzaamheden, is een aantal termijnen gewijzigd/verkort.
- Artikel 13 gaat over arbeidsongeschiktheid. In principe wordt bij ziekte het loon een periode doorbetaald. Er zijn echter redenen waardoor de medewerker geen recht heeft op loon tijdens ziekte. Die staan in lid 4. Daar is nu een nieuwe reden aan toegevoegd, te vinden in lid 4 sub d.  
Ook is er een onderscheid gemaakt tussen redenen waardoor het recht op loon helemaal vervalt (indien-redenen) en redenen waardoor het recht op loon tijdelijk vervalt (zolang-bepalingen).
- Aan artikel 16 zijn bepalingen toegevoegd met betrekking tot ziekte tijdens vakantie en vakantie tijdens ziekte. Deze zijn toegevoegd in het kader van veranderde wetgeving per 1-1-2012. Voor de herziening van de arbeidsvoorwaardenregeling bevatte dit artikel ook een bepaling over levensloop (dit was lid 8). Dit lid is geschrapt in verband met het vervallen van de levensloopregeling.

- Artikel 24 gaat over het einde van de arbeidsovereenkomst. Hiervoor kunnen opzegtermijnen gelden. Een toegevoegde bepaling maakt afwijking van de opzegtermijnen mogelijk, conform wetgeving.
- Artikel 25 lid 3 betreft de wachtgeldregeling voor predikanten in algemene dienst. De aanspraak op wachtgeld geldt niet langer voor alle predikanten in algemene dienst. Voor predikanten in algemene dienst die een contract voor bepaalde tijd hebben, geldt nu dat onder bepaalde voorwaarden een aanspraak op wachtgeld kan ontstaan.

## Belangrijkste wijzigingen uitvoeringsbepalingen

### Uitvoeringsregelingen

#### Regeling arbeidsduur en werktijden

Aanpassing aan nieuwe wetgeving in het kader van Modernisering regelingen voor verlof en arbeidsduur (wijziging WAA)

#### Vakantieregeling

Artikel 4 (samen met artikel 16 lid 8 GRRM) geschrapt i.v.m. vervallen levensloopregeling.

#### Regeling buitengewoon verlof

Artikel 3: met de invoering van de wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidsduur (wijziging WAZO) zijn zowel de redenen als de personen waarvoor calamiteitenverlof kan worden benut uitgebreid, waaronder met een categorie personen uit de sociale omgeving. De eerder in dit artikel bestaande aanvulling op de WAZO is geschrapt.

Artikel 4: toevoeging i.v.m. recht op resterend bevallingsverlof van werknemer bij overlijden van partner na de bevalling, conform Wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidsduur (wijziging WAZO).

Artikel 7: met de invoering van de wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidsduur (wijziging WAZO) is de kring van personen waarvoor kortdurend zorgverlof kan worden benut uitgebreid, waaronder met de een categorie personen uit de sociale omgeving en bloedverwanten in de tweede graad. De eerder in dit artikel bestaande aanvulling op de WAZO is geschrapt. Let wel: in aanvulling op de WAZO kennen wij een doorbetaling van loon. Omdat de nieuwe WAZO breder uitgelegd zou kunnen worden, geldt nu ook dat loondoorbetaling in meer gevallen kan gelden.

Artikel 8: met de invoering van de wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidsduur (wijziging WAZO) zijn zowel de redenen als de personen waarvoor langdurend zorgverlof kan worden benut uitgebreid, waaronder met een categorie personen uit de sociale omgeving. De eerder in dit artikel bestaande aanvulling op de WAZO is geschrapt.

#### Wachtgeld- en suppletierегeling

Artikel 4a: dit nieuwe artikel betreft de samenloop van de transitievergoeding met een uitkering op grond van de wachtgeld- en suppletierегeling. Indien daar sprake van is, wordt de transitievergoeding verrekend met deze uitkering. Dit betekent dat de wachtgeld- en suppletieuitkering verlaagd wordt totdat de transitievergoeding is verrekend. De verrekening kan er echter niet toe leiden dat de medewerker geld moet terugbetalen.

## **Wijzigingen vergoedings- en toeslagenregelingen**

Regeling tegemoetkoming studiekosten: De vroegere regeling studiefaciliteiten is opgesplitst in twee regelingen: de Regeling Studieverlof en de Regeling tegemoetkoming studiekosten. Deze laatst vindt u terug bij de vergoedings- en toeslagenregelingen.

## **Wijzigingen flexibele arbeidsvoorwaarden**

### Levensloopregeling

De levensloopregeling is geschrapt en heeft plaatsgemaakt voor een overgangsbepaling, i.v.m. het vervallen van de levensloopregeling. Er geldt overgangsrecht tot 1 januari 2022. Om die reden wordt in de nieuwe overgangsbepaling aangegeven dat de bepalingen van de levensloopregeling (op verzoek) aan de medewerker die daarom vraagt beschikbaar gesteld moeten worden.

## **Tot slot**

Aan de online versie van de arbeidsvoorwaardenregeling zijn toelichtende kaders toegevoegd. Hierin staan bijvoorbeeld rekenvoorbeelden, extra informatie of uitleg over wetsverwijzingen. Deze toelichtende kaders zijn geen onderdeel van de arbeidsvoorwaardenregeling en er kunnen geen rechten aan worden ontleend. Wel zijn ze bedoeld om de gebruiksvriendelijkheid en de leesbaarheid van de arbeidsvoorwaardenregeling te verhogen.

Meer informatie over de arbeidsvoorwaardenregeling vindt u op onze website [www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden](http://www.protestantsekerk.nl/arbeidsvoorwaarden) onder het tabblad 'kerkelijk medewerkers'. Naast de circulaire, vindt u daar ook brochures en modellen, onder het tabblad 'personeelsbeleid' respectievelijk 'modellen'.

### *Disclaimer*

*De informatie in deze brochure is uitsluitend bedoeld als algemene informatie en is geen advies. Er kunnen geen rechten aan deze informatie worden ontleend.*

*Hoewel de Dienstenorganisatie zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van de informatie ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en daarbij gebruik maakt van bronnen die betrouwbaar geacht worden, wijst de Dienstenorganisatie iedere aansprakelijkheid ten aanzien van de juistheid, volledigheid, actualiteit van de geboden informatie en het (ongestoord) gebruik daarvan uitdrukkelijk van de hand.*