



Aan het bestuur van de parochies,
parochiële caritasinstellingen en andere
kerkelijke instellingen in het Bisdom
Rotterdam

Rotterdam, 13 januari 2021

Onderwerp: Arbeidsvoorwaardenbrief 2021

Geacht bestuur,

Hiermee doen wij u toekomen de 'Arbeidsvoorwaardenbrief 2021' van ons bisdom.

In deze brief wordt de nodige informatie verschaft over de honorerings- en salariëringsregelingen zoals deze met ingang van 1 januari 2021 gelden; daarnaast treft u informatie aan over verzekeringen en een aantal andere onderwerpen.

De samenstelling van deze brief is met grote zorgvuldigheid geschied; desalniettemin kan de brief onjuistheden bevatten. Mocht u onjuistheden constateren, dan wel vragen of opmerkingen hebben, dan kunt u contact opnemen met de heer A.A.J.J. van Wersch, per telefoon 010 – 281 5186 of per e-mail naar: a.v.wersch@bisdomrotterdam.nl.

Met vriendelijke groet,

mr J.C.G.M. Bakker
Algemeen Econoom

Bijlage 1

Inhoud

A. PERSONELE AANGELEGENHEDEN - PSEUDOWERKNEMERS	6
1. Priesters en ongehuwde diakens	6
1.1. Honorering priesters – algemeen	6
1.2. Ambtsonkosten	7
1.3. AOW-leeftijd	8
1.4. Vakantiegeld	8
1.5. Inwonend of vrij wonend	8
1.6. Honorering 2021 inwonende R.K. Priesters	8
1.7. Honorering 2021 vrij wonende R.K. Priesters	9
1.8. Reiskosten	10
1.9. Regeling huishoudgeld voor priesters	11
1.10. Pensioenpremie seculiere priester	12
1.11. Pensioenpremie religieuzen	12
1.12. AOW-uitkering priester	13
1.13. Arbeidsongeschiktheid priester	13
1.14. Huisvestingskosten reguliere priester	14
1.15. Verhuiskosten priester	14
1.16. Overige inkomsten priester	15
1.17. Doorbelasting tussen parochies	15
2. Gehuwde diakens - gehonoreerd	16
2.1. Honorering	16
2.2. Reis-, verblijf- en functioneringskosten (ambtsonkosten)	16
2.3. Pensioenpremie gehonoreerde diaken	16
2.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering gehonoreerde diaken	16
2.5. Arbeidsongeschiktheid gehonoreerde diaken	16
2.6. Woontoeslag gehonoreerde diaken	17
3. Gehuwde Diakens – ongehonoreerd	18
3.1. Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten]	18
B. PERSONELE AANGELEGENHEDEN – WERKNEMERS IN LOONDIENST	19
4. Pastoraal Werk(st)ers	20

4.1.	Salariëring.....	20
4.2.	Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten)	20
4.3.	Pensioenpremie.....	21
4.4.	Woontoeslag	21
5.	Huishoudelijk personeel.....	22
5.1.	Salariëring.....	22
5.2.	Overeenkomst tot verzorging en huisvesting	22
5.3.	Pensioenpremie.....	22
5.4.	Lage-inkomensvoordeel	22
6.	Secretariële en administratieve medewerkers	23
6.1.	Salariëring.....	23
7.	Kosters.....	24
7.1.	Salariëring.....	24
8.	Dirigenten en Organisten	25
8.1.	Honorering organisten en dirigenten.....	25
8.2.	Pensioenregeling Kerkmusici.....	26
C.	PERSONELE AANGELEGENHEDEN – OVERIGE REGELINGEN	27
9.	Assistenties.....	27
9.1.	Wisselende assistenties.....	27
9.2.	Vaste assistenties	27
9.3.	Reiskostenvergoedingen	27
9.4.	Overige opmerkingen ter zake van assistenties.....	27
10.	Werkkostenregeling	28
11.	Uitbetaalde bedragen aan derden	29
12.	Sociale verzekeringen - Volksverzekering	30
13.	Sociale verzekeringen – Premiedifferentiatie WW	31
14.	Zorgverzekeringswet	32
14.1.	Inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet.....	32
14.2.	Vergoeding premie zorgverzekering	32
15.	Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)	33
16.	Arbeidsongeschiktheid – WGA/WIA	34
16.1.	Inleiding.....	34

16.2.	Re-integratietraject	34
16.3.	WGA.....	35
17.	ZZP-er of toch loondienst	36
18.	Vrijwilligers	37
19.	Verklaring omtrent gedrag.....	38
20.	Pensioenpremie 2021 Pensioenfonds Zorg en Welzijn.....	39
D.	VERZEKERINGEN	40
21.	Verzekeringen.....	40
21.1.	Inleiding.....	40
21.2.	Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering – mantelcontract bisdom Rotterdam	41
21.3.	Gebouwen en inventaris	41
21.4.	Ongevallenverzekering vrijwilligers – collectief contract.....	42
21.5.	Aansprakelijkheidsverzekering – collectief contract	42
21.6.	Aansprakelijkheid voor bestuurders van motorrijtuigen – collectief contract	43
21.7.	Grafmonumentenverzekering – collectief contract	44
21.8.	Ziekengeldverzekering - mantelcontract.....	45
21.9.	Arbodienstverlening - mantelcontract.....	46
21.10.	Ziektekostenverzekering - mantelcontract	46
21.11.	WGA - eigen beheer daggeldverzekeringen (Vast en Flex) - mantelcontract	46
21.12.	WGA – hiaatverzekering - mantelcontract.....	47
E.	OVERIGE	48
22.	Mijn RKK	48
23.	Inschrijving Kamer van Koophandel	49
24.	eHerkenning	50
25.	ANBI.....	51
25.1.	Introductie ANBI	51
25.2.	Giften aan een ANBI	51
25.3.	Voorwaarden ANBI-status.....	52
25.4.	Gevolgen intrekken ANBI status.....	53
25.5.	Informatieplicht ex-ANBI's	54
26.	Energie.....	55
26.1.	Energie informatieplicht.....	55

26.2.	Energie voor kerken	55
27.	Verhuur van een opstellocatie voor een zend-/ontvangstinstallatie.....	56
28.	Collecteschema	57

A. PERSONELE AANGELEGENHEDEN - PSEUDOWERKNEMERS

1. Priesters en ongehuwde diakens

1.1. Honorering priesters – algemeen

Omwillen van de leesbaarheid wordt in het vervolg van de tekst alleen van priesters gesproken, maar hetgeen hieronder wordt aangegeven geldt, tenzij anders vermeld, ook voor gehonoreerde ongehuwde diakens. Hiervan is uitgezonderd de transeunt diaken die zich in zijn stageperiode op weg naar het priesterschap bevindt, voor wie een separate regeling bestaat¹.

Het bruto honorarium voor priesters jonger dan 66 jaar en vier maanden² is opgebouwd uit een drietal elementen, te weten:

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

Werkzame priesters ouder dan 66 jaar en 4 maanden ontvangen een bruto honorarium, dat 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 niet gelijk hoeft te 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 2021 verhoogd met de zogenaamde “gemengde index”, die door het landelijk Economencollege van de gezamenlijke Nederlandse bisdommen voor 2021 is vastgesteld op 1,7 %³.

Voor wat betreft de vergoeding voor de kosten van de zorgverzekering is in het honorarium voor 2021 opgenomen een bedrag dat voorziet in een dekking volgens de basisverzekering op een restitutiepolis met een verplicht eigen risico van € 385,00 per jaar en mét de topanvulling en uitgebreide tandartsdekking (alles gerekend op basis van de zogenaamde Zorgkeuzepolis van CZ), totaal voor een bedrag van € 223,00⁴ per maand. Dit bedrag is aldus bepaald op een verzekering met een zeer ruime dekking waarbij ervan 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 37,1 %⁵, resulteert deze brutering in een bruto maandelijks vergoeding voor de ziektekostenverzekering ad € 354,53.

Op grond van het bovenstaande bedraagt het standaard-honorarium van een priester [leeftijd jonger dan 66 jaar en vier maanden, inwonend] per maand (zie volgende pagina):

¹ De transeunt diaken heeft gedurende zijn stageperiode recht op een stagevergoeding vanuit het Bisdom Rotterdam.

² De pensioenleeftijd blijft in 2021 gelijk aan 2020 (66 jaar en 4 maanden).

³ In 2020 bedroeg de gemengde index 2,1%.

⁴ In 2020 bedroeg de premie voor de ziektekostenverzekering inclusief aanvullende verzekeringen € 207,20 per maand.

⁵ In 2020 bedroeg het tarief van de eerste schaal 37,35%.

	2021	2020
Honorarium	€ 854,87	€ 840,58
Ziektekostenverzekering	€ 354,53	€ 330,73
Vergoeding vaste reiskosten	€ 430,66	€ 423,46
Totaal bruto honorarium	€ 1.640,06	€ 1.594,77

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

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

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

1.2. Ambtsonkosten

Vanaf 1 januari 2015 is iedere parochie verplicht de zogenaamde werkkostenregeling toe te passen⁶. 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 € 90,00 per maand, oftewel € 1.080,00 op jaarbasis⁷. Deze vergoeding kan aldus worden aangewezen als eindheffingsloon dat gericht is vrijgesteld. In deze vergoeding zijn begrepen de kosten van vakliteratuur, permanente educatie, mobiele telefoon en pc alsmede zogenaamde intermediaire kosten (bureau-, vergader- en representatiekosten).

Let op.

Het toekennen van de vergoeding voor ambtsonkosten impliceert dat de daaronder begrepen kosten niet meer door de betreffende priester bij de parochie kunnen worden gedeclareerd. In dat geval zou immers van een dubbele vergoeding sprake zijn. Indien de 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 2021 in dit kader vastgesteld op € 10,00 per maand], wordt de vergoeding van ambtsonkosten per 1 januari 2021 vastgesteld op € 100,00 per maand [€ 1.200,00 per jaar].

⁶ Zie Hoofdstuk 11

⁷ Door de belastingdienst is nog geen goedkeuring voor 2021 afgegeven. Vooralsnog kan het bedrag van 2020 worden gebruikt. Zodra de belastingdienst in deze heeft besloten, zal deze richtlijn daarop worden aangepast.

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

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

1.3. AOW-leeftijd

Voor 2021 is de AOW-leeftijd gesteld op 66 jaar en vier maanden (2020: 66 jaar en vier maanden). Die leeftijd wordt de komende jaren verder verhoogd. Door de Nederlandse Bisschoppenconferentie is besloten voor de datum van pensionering zich te conformeren aan de geldende en komende AOW-regels. Dit betekent dat de honoreringsregeling dienovereenkomstige steeds wijzigingen ondergaat.

1.4. Vakantiegeld

Het vakantiegeld van priesters is begrepen in de maandelijkse toelage en wordt niet afzonderlijk uitgekeerd.

1.5. Inwonend of vrij wonend

Een belangrijk element bij de bepaling van de exacte beloning van een priester is het antwoord op de vraag of sprake is van een inwonende of een vrij-wonende priester. Het antwoord bepaalt of paragraaf 1.6. Honorering inwonende priester of hoofdstuk 1.7 Honorering vrij-wonende priester van toepassing is.

Overigens heeft een en ander geen consequentie voor het uiteindelijk door de priester te ontvangen netto-honorarium. Dat is in beide gevallen gelijk. Wel heeft dit belangrijke consequenties voor de lasten voor de betrokken parochie. In geval van vrij wonen is de bruto-honorering van de priester aanmerkelijk hoger. Bij de vraag of sprake is van inwoning dan wel vrij wonen is vooral bepalend of de ter beschikking gestelde woonruimte mede anderen tot huisvesting dient. De Belastingdienst merkt hierbij op dat bij inwoning vooral moet worden gedacht aan niet-zelfstandige huisvesting, zoals bij onderbrenging van een werknemer in een hotel.

Er kan dan ook niet van inwoning worden gesproken wanneer een woning slechts door één persoon wordt bewoond. Dit wordt ook niet meteen anders als een pastorie niet alleen tot woonruimte maar ook tot kantoorruimte/parochiecentrum dient. Alleen in het geval de priester niet beschikt over bijvoorbeeld een eigen keuken of sanitair, maar de keuken (en/of sanitair) in de pastorie in medegebruik heeft alsook de hal/gang moet delen met het parochiecentrum en de woonruimte niet een over een eigen ingang beschikt, kan eventueel worden gesproken over inwoning (Gerechtshof van 's-Hertogenbosch 14 juni 2000, nr. 98/03087).

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

1.6. Honorering 2021 inwonende R.K. Priesters

Zoals hiervoor in paragraaf 1.1. is aangegeven bedraagt het bruto honorarium van een priester die jonger is dan 66 jaar en vier maanden € 1.640,06 per maand.

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 2021 is vastgesteld op € 5,70 per dag. Uitgaande van 365 dagen per jaar betekent dit een fiscale bijtelling ad € 173,37 per maand. De fiscale bijtelling voor de huishouding is conform de afspraak met de Belastingdienst voor 2020 vastgesteld op € 205,83 per maand⁸.

Voor inwonende priesters ouder dan 66 jaar en vier maanden is de vergoeding voor de vaste autokosten met ingang van 1 januari 2016 gelijkgetrokken aan de vergoeding voor vaste autokosten, zoals die is begrepen in de honorering van de inwonende priesters jonger dan 66 jaar en vier maanden.

a. Leeftijd tot 66 jaar en vier maanden	Grondslag in €	Per maand in €
honorarium	1.640,06	1.640,06
fiscale bijtelling inwoning	173,37	
fiscale bijtelling huishouding	205,83	
werkgeversbijdrage ZVW	123,19	123,19
	2.142,45	1.763,25
af: loonheffing over € 2.142,45		253,00
af: inhouding ZVW		123,19
netto honorering		1.387,06
b. Leeftijd vanaf 66 jaar en vier maanden	Grondslag in €	Per maand in €
honorarium	430,66	430,66
fiscale bijtelling inwoning	173,37	
fiscale bijtelling huishouding	205,83	
werkgeversbijdrage ZVW	49,41	49,41
	859,27	480,07
af: loonheffing over € 859,27		164,08
af: inhouding ZVW		49,41
netto honorering		266,58

1.7. Honorering 2021 vrij wonende R.K. Priesters

In samenhang met de invoering van de werkkostenregeling (zie hoofdstuk 10) wordt door de Belastingdienst geen normbedrag meer vastgesteld voor de fiscale bijtelling nutsvoorziening. Met ingang van 1 januari 2016 moeten deze kosten worden bepaald op basis van de daadwerkelijke kosten (factuurbasis). Dit bedrag kan per situatie verschillen, waardoor het maken van een standaard loonberekening voor vrij wonende priesters niet meer mogelijk is.

Uitgangspunt is steeds geweest en blijft dat iedere vrij wonende priester een netto honorarium ontvangt dat gelijk is aan zijn inwonende collega. Dit betekent dat een vrij wonende priester jonger dan 66 jaar en vier maanden een netto honorarium dient te ontvangen ad € 1.387,06 en een vrij wonende priester ouder dan 66 jaar en vier maanden € 266,58.

Het is de verantwoordelijkheid van de parochie om voornoemd netto honorarium in haar loonadministratie te brutoeren, gebruikmakend van de daadwerkelijke kosten voor de nutsvoorziening. Hiervoor kan

⁸ Het te hanteren bedrag voor 2021 is thans nog niet bekend. Vandaar dat vooralsnog van het bedrag over 2020 wordt uitgegaan.

bijvoorbeeld worden aangesloten bij de hoogte van de maandelijkse voorschotnota's 2021 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 m³ en water 100m³) op basis van de thans per 1 januari 2021 geldende energietarieven uit te gaan van een fiscale bijtelling voor nutsvoorzieningen ad € 90,00 per maand. In onderstaande voorbeeldberekeningen voor de verloning van vrij wonende priesters wordt van deze norm uitgegaan.

a. Leeftijd tot 66 jaar en vier maanden	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	1.892,89	1.892,89
fiscale bijtelling vrij-wonen (18% van loon voor loonheffing, exclusief bijtelling vrij-wonen)	422,65	
fiscale bijtelling nutsvoorziening	90,00	
fiscale bijtelling huishouding	205,83	
werkgeversbijdrage ZVW	159,31	159,31
	2.770,68	2.052,20
af: loonheffing over € 2.770,68		505,83
af: inhouding ZVW		159,31
netto honorering		1.387,06
b. Leeftijd vanaf 66 jaar en vier maanden	Grondslag in €	Per maand in €
Honorarium	446,25	446,25
fiscale bijtelling vrij-wonen (18% van loon voor loonheffing, exclusief bijtelling vrij-wonen)	143,30	
fiscale bijtelling nutsvoorziening	90,00	
fiscale bijtelling huishouding	205,83	
werkgeversbijdrage ZVW	54,01	54,01
	939,39	500,26
af: loonheffing over € 939,39		179,67
af: inhouding ZVW		54,01
netto honorering		266,58

1.8. Reiskosten

De vaste autokosten zijn qua vergoeding reeds opgenomen in de maandelijkse vaste honorering. Deze vergoeding is een brutobedrag, onafhankelijk van het aantal daadwerkelijk gemaakte kilometers.

Enkel voor dienstreizen (dus geen privéreizen) zal in 2021 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 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 geen sprake van woon-werkverkeer en kunnen alle met het ambt verbonden kilometers tegen het tarief van dienstreizen worden gedeclareerd. Daar waar uitdrukkelijk wel sprake is van een splitsing tussen woonplek en standplaats, geldt voor het woon-werkverkeer als vergoeding maximaal € 0,19 per kilometer.

Van een variabele 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.

Expliciet wordt opgemerkt dat indien aan een priester vanuit de parochie een auto ter beschikking wordt gesteld, hij dan 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.

1.9. Regeling huishoudgeld voor priesters

Sinds 1 januari 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.

Het door een individuele parochie afwijken van deze regeling betekent 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 aangepast dient te worden. Het afwijken van deze regeling is dan ook niet toegestaan.

Ten behoeve van de kosten die in de huishouding worden gemaakt [voor bijvoorbeeld eten en dergelijke], zijn in 2021 de volgende [maximale] bedragen toegestaan⁹:

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

Let op

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

⁹ Op dit moment zijn er nog geen nieuwe bedragen voor 2021 door de Belastingdienst vastgesteld. Vandaar dat vooralsnog de bedragen van 2020 kunnen worden gehanteerd. Het is de verwachting dat deze bedragen voor 2021 nog zullen worden geïndexeerd.

1.10. Pensioenpremie seculiere priester

Voor het jaar 2021 heeft het PNB [Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen] de pensioenpremie vastgesteld op € 13.969¹⁰ per jaar. Dit is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. De pensioenpremie komt volledig ten laste van de parochie. Voor de hoogte van de premie voor reguliere priesters (religieuzen) wordt verwezen naar paragraaf 1.11.

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

Indien de huidige lage renteniveaus ook in de toekomst blijven gehandhaafd, zal het pensioenfonds in de komende jaren waarschijnlijk niet ontkomen aan 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. Een lagere rente betekent dat de (toekomstige) premie hoger wordt.

Ingangsdatum pensioen priesters

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

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

De hoogte van het uiteindelijke pensioen is afhankelijk van het aantal vervulde dienstjaren. Voor inzicht in het door een priester opgebouwde pensioen bij het PNB, wordt verwezen naar de rekenvoorbeelden die ter zake zijn opgenomen op de site van het PNB [www.pnb.nl] alsmede naar www.mijnpensioenoverzicht.nl.

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

1.11. 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 2021 is deze index vastgesteld op 1,7%.

Over het jaar 2021 is de jaarpremie zodoende vastgesteld op een brutobedrag ad € 3.875 [2020: € 3.810]. Deze pensioenpremie wordt door de belastingdienst beschouwd als onderdeel van het honorarium. De betaling van de 'pensioenpremie' 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 één keer plaats (en wel in de maand juni) tegen het tarief voor bijzondere beloning. De

¹⁰ Ten opzichte van 2020 is de pensioenpremie ongewijzigd vastgesteld.

religieus en het bestuur van zijn instituut zijn ervoor verantwoordelijk dat het aldus resterende nettobedrag ook daadwerkelijk wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve van het instituut voor de “oude dag”.

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

1.12. AOW-uitkering priester

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

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 nettominimumloon.

Op deze aanname geldt op dit moment een aantal uitzonderingen.

Is 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 op 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 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 onder <https://www.svb.nl/nl/aow/alleen-wonen-of-met-1-of-meer-personen/u-woont-met-1-persoon>.

1.13. Arbeidsongeschiktheid priester

Invaliditeit

Sinds 1 januari 1992 draagt het PNB zorg voor uitkeringen wegens invaliditeit c.q. arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheid

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

Seculiere R.K. -geestelijken die vóór 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, vallen nog onder de WAZ. R.K.-geestelijken die ná 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden vallen onder de nieuwe verzekering van het PNB. Voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering is ook in 2021 geen afzonderlijke

premie verschuldigd aan het PNB. Reguliere R.K.-geestelijken vallen in voorkomende gevallen terug op hun orde of congregatie.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

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

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

Procedure

Indien de verwachting is dat de ziekte van langduriger aard zal zijn, dient het bisdom (Afdeling Personeel & Organisatie) hiervan per omgaande in kennis te worden gesteld om te bezien of andere regelingen moeten worden getroffen, zoals opstarten re-integratie-traject of aanpassing benoeming.

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

1.14. Huisvestingskosten reguliere priester

Indien is overeengekomen dat een benoemde reguliere priester in het klooster van zijn community blijft wonen, ontvangt de parochie van diens reguliere instituut een nota voor pensionkosten.

Voor de bepaling van de door te belasten kosten wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de fiscale normen voor huisvesting en inwoning, zoals die voor inwonende en vrij wonende priesters worden gehanteerd (zie de paragrafen 1.6 en 1.7). Indien nodig kan contact worden opgenomen met het Economaat voor nader overleg.

1.15. Verhuiskosten priester

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

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

1.16. Overige inkomsten priester

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

Neveninkomsten

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

1.17. Doorbelasting tussen parochies

Indien een priester incidenteel invalt in een andere parochie geldt de regeling voor Assistentievergoedingen.

Indien sprake is van een zending van de priester naar meerdere parochies, die ieder een eigen financiële administratie voeren, dan vindt tussen de parochies verrekening plaats van de kosten van de priester. Deze doorbelasting wordt bepaald door:

- de omvang van de verschillende zendingen;
- en de vraag of sprake is van inwoning of vrij wonen.

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

Over doorbelastingen tussen parochies wordt geen BTW in rekening gebracht.

2. Gehuwde diakens - gehonoreerd

(De bedragen in dit hoofdstuk gelden voor diakens die voor volledige honorering in aanmerking komen.)

2.1. Honorering

De honorering is sinds 2004 zodanig dat het netto besteedbaar inkomen van de gehuwde gehonoreerde diaken gelijk is aan dat van de pastoraal werk[st]ers. Per 1 januari 2011 is de beloning van de pastoraal werk[st]ers gebaseerd op salarisschaal 10 uit de CAO Sociaal Werk. In juli 2019 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao Sociaal Werk voor de periode 1 juli 2019 tot 1 juli 2021:

- de gehuwde diaken tot 66 jaar en vier maanden, die per 1 januari 2021 op honoreringsbasis fungeert, ontvangt per die datum [uitgaande van 38 uur per week] een maandelijkse bruto-honorering van € 5.343,71 oftewel € 64.124,52 op jaarbasis. Hierin is het vakantiegeld reeds begrepen;
- daarnaast ontvangt de gehuwde diaken aan het einde van het jaar een eindejaarsuitkering van 1,85% overeenkomstig de vigerende regeling voor de pastoraal werk[st]ers. Het percentage van de eindejaarsuitkering wordt berekend over de in het betreffende kalenderjaar feitelijk verkregen bruto-honorering [dit is reeds inclusief vakantietoeslag].

Een diaken wordt beschouwd als een pseudo werknemer. Op het inkomen van de diaken dient daarom maandelijks loonheffing te worden ingehouden.

2.2. Reis-, verblijf- en functioneringskosten (ambtsonkosten)

Hiervoor geldt dezelfde regeling zoals voor de pastorale werk[st]ers, waarnaar wordt verwezen (zie paragraaf 4.2: Reis-, verblijf en functioneringskosten pastorale werk(st)er).

2.3. Pensioenpremie gehonoreerde diaken

Voor het jaar 2021 is door het PNB de pensioenpremie vastgesteld op € 13.969¹¹ per jaar. Dit is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op de honorering van de diaken wordt 50% van deze premie (d.w.z. € 6.984,48 op jaarbasis, ofwel € 582,04 op maandbasis) als eigen bijdrage ingehouden.

2.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering gehonoreerde diaken

Per 1 augustus 2004 is de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen [WAZ], die voor de R.-K. geestelijken van toepassing was vervallen. De arbeidsongeschiktheidsverzekering is overgenomen door het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen.

R.-K. geestelijken die vóór 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, vallen nog onder de WAZ. Wanneer een R.-K. geestelijken ná 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt is geworden, dan valt hij onder de verzekering van het PNB. Ook voor 2021 is voor deze arbeidsongeschiktheidsverzekering geen afzonderlijke premie aan PNB verschuldigd.

2.5. Arbeidsongeschiktheid gehonoreerde diaken

Bij ziekte behoudt de diaken recht op honorering zoals hiervoor omschreven.

De kosten van ziekte gedurende de eerste drie maanden bij ziekte zijn voor rekening van de parochie. Bij ziekte langer dan drie maanden kan, indien de diaken in functie blijft, het bestuur hiervoor vergoeding aanvragen bij het bisdom (via het Economaat).

¹¹ Ten opzichte van 2020 is de pensioenpremie onveranderd gebleven.

Indien de verwachting is dat de ziekte van langduriger aard zal zijn, dient het bisdom (Afdeling Personeel & Organisatie) hiervan per omgaande in kennis te worden gesteld om te bezien of andere regelingen moeten worden getroffen, zoals het opstarten van een re-integratie-traject of aanpassing van de benoeming. Ook kan dan tijdig de procedure worden opgestart om te komen tot een invaliditeitsuitkering van het PNB indien sprake mocht zijn van blijvende invaliditeit/ arbeidsongeschiktheid.

Bij toekenning van een invaliditeitsuitkering, welke kan plaatsvinden na één jaar ziekte/invaliditeit, ontvangt de diaken een invaliditeitspensioen volgens het reglement PNB en wordt de benoeming beëindigd. Om dubbele betaling van loonbelasting te voorkomen dient de parochie na het verstrijken van het eerste jaar de maandelijkse betaling aan de diaken niet in de salarisadministratie op te nemen, maar te werken met maandelijkse netto voorschotten. Vervolgens:

- bij volledig herstel worden de maandelijkse voorschotten alsnog in de salarisadministratie verwerkt;
- bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid kunnen de achteraf eventueel te veel uitbetaalde voorschotten door de diaken aan de parochie vanuit de van PNB te ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering (waarop door het PNB alsdan loonbelasting wordt ingehouden en afgedragen) worden terugbetaald. Verdere verloning door de parochie kan dan achterwege blijven.

2.6. Woontoeslag gehonoreerde diaken

Voor zover de maandelijkse woonlasten (huurprijs exclusief servicekosten of -bij een eigen woning- de rentelasten en de aflossingen) meer bedragen dan de maximale huur voor het aanvragen van een huurtoeslag (voor 2021 € 752,33 per maand), zal op aanvraag van de diaken door de parochie een belastbare woontoeslag worden toegekend tot maximaal € 91 bruto per maand.

3. Gehuwde Diakens – ongehonoreerd

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

De ongehonoreerde diaken ontvangt voor zijn werkzaamheden als diaken geen honorering en is dan ook geen pseudowerknemer. Hij heeft echter wel recht op vergoeding van de kosten die hij ten behoeve van de uitoefening van zijn ambt maakt. Voor hem gelden in beginsel dezelfde onkostenvergoedingsregelingen als voor de gehonoreerde diaken (mochten hierover vragen zijn, dan kunt u contact opnemen met het bisdom (Afdeling Economaat)).

Indien een voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden voor de fiscaal vrijgestelde vrijwilligersvergoeding kan de ongehonoreerde diaken hierop een beroep. Deze onbelaste vergoeding bedraagt in 2021 op jaarbasis max. € 1.800,00¹². Indien de ongehonoreerde diaken ter dekking van zijn ambtsonkosten hieraan de voorkeur geeft, dan zal de parochie hem deze onbelaste vergoeding uitbetalen. De diaken ziet dan wel af van iedere andere kostendeclaratie, óók ten aanzien van reiskosten [het is derhalve uitdrukkelijk niet én én]. De diaken hoeft in dit geval geen kostenverantwoording te overleggen.

Ook voor de ongehonoreerde diaken geldt dat de parochie, naast een vergoeding van gemaakte kosten, moet 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 fiscale status van de ongehonoreerde diaken geldt dat aan deze de dienstreizen vergoed 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 (het is echter de verantwoordelijkheid van de 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 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.

¹² Zie ook hoofdstuk 18 Vrijwilligers

B. PERSONELE AANGELEGENHEDEN – WERKNEMERS IN LOONDIENST

Voor de aanstelling van medewerkers in dienst van parochies geldt op grond van artikel 54 van het Algemeen Reglement dat het bestuur van een parochie voorafgaande aan de aanstelling een schriftelijke bisschoppelijke goedkeuring ('machtiging') moet aanvragen en verkrijgen.

Per 1 januari 2020 geldt een nieuwe model-arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de parochie; dit is te vinden op de website www.rkkerk.nl.

Dit nieuwe model is vanaf 1 januari 2020 het toetsingsmodel voor het afgeven van Bisschoppelijke Machtigingen. Het ontbreken van deze machtiging kan ertoe leiden dat de rechtshandeling niet geldig is, hetgeen vervolgens allerlei juridisch ingewikkelde vragen kan oproepen.

In het kader van de bisschoppelijke goedkeuring wordt de arbeidsovereenkomst door het bisdom beoordeeld, waarbij diverse aspecten aan de orde komen:

- is de overeenkomst in overeenstemming met kerkelijk en Nederlands recht;
- kan de parochie de aanstelling, nu en in de toekomst, financieel dragen;
- past deze in het beleid van de bisschop.

Als het antwoord op een van deze vragen niet direct positief is, vindt nader overleg tussen bisdom en parochie plaats.

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

Maar de WAB heeft ook invloed op de hoogte van de transitievergoeding, de WW-premie die de parochie moet afdragen en de manier waarop met oproepcontracten moet worden omgegaan. Een overzicht van de regeling is te vinden op de website van de Rijksoverheid:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>.

4. Pastoraal Werk(st)ers

4.1. Salariëring

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

In juli 2019 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao Sociaal Werk voor de periode 1 juli 2019 tot 1 juli 2021¹³. De thans geldende schaal 10 luidt als volgt:

CAO Sociaal Werk - schaal 10	
Trede	Maandbedrag
Start	€ 3.142
0	€ 3.197
1	€ 3.279
2	€ 3.347
3	€ 3.422
4	€ 3.494
5	€ 3.613
6	€ 3.738
7	€ 3.864
8	€ 3.990
9	€ 4.119
10	€ 4.252
11	€ 4.399
12	€ 4.556
13	€ 4.712

De eindejaarsuitkering ad 1,85% blijft in 2021 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.

4.2. Reis-, verblijf- en functioneringskosten [ambtsonkosten]

De regeling voor 'ambtsonkosten' is opgenomen in artikel 28 van het Rechtspositiereglement voor pastoraal werkers (dit reglement kan desgewenst opgevraagd worden bij het bisdom (Afdeling Economaat)).

De werkelijke reis- en verblijfkosten voor dienstreizen van de pastoraal werk[st]er worden vergoed op declaratiebasis, mits deze akkoord worden bevonden door het bestuur. Reiskosten voor dienstreizen gemaakt per auto worden vergoed tegen € 0,32 per kilometer, waarvan € 0,13 belast.

De kosten van het eenmalig per dag afleggen van de afstand heen en terug tussen de woning van de pastoraal werk[st]er en diens vaste werkadres worden vergoed tegen een bedrag van € 0,19 per km.

¹³ Op dit moment zijn nog geen gegevens bekend over een nieuw af te sluiten CAO vanaf 1 juli 2021. Het beschikbaar komen van deze CAO kan leiden tot tussentijdse aanpassingen in het salarisniveau van de pastoraal werk(st)er.

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

Het bestuur draagt zorg voor de aanwezigheid van de noodzakelijke vakliteratuur en zorgt kantoorruimte. Wanneer dit laatste niet mogelijk is wordt ad hoc een vergoeding voor het gebruik van kantoorruimte aan huis overeengekomen met inachtneming van de fiscale bepalingen.

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

4.3. Pensioenpremie

Voor het jaar 2021 is door het PNB de pensioenpremie vastgesteld op € 13.969¹⁴ per jaar. Dit bedrag is inclusief de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op het salaris wordt 50% van deze premie (d.w.z. € 6.984,48 op jaarbasis, ofwel € 582,04 op maandbasis) als eigen bijdrage ingehouden.

4.4. Woontoeslag

Voor zover de maandelijkse woonlasten [huurprijs exclusief servicekosten of -bij een eigen woning- de rentelasten en de aflossingen] meer bedragen dan de maximale huur voor het aanvragen van een huurtoeslag (voor 2021 € 752,33 per maand), wordt op aanvraag van de pastoraal werk[st]er door de parochie een belastbare woontoeslag toegekend tot maximaal € 91 bruto per maand.

¹⁴ De pensioenpremie is ten opzichte van 2020 ongewijzigd gebleven.

5. Huishoudelijk personeel

5.1. Salariëring

De salariëring van huishoudelijk medewerkers geschiedt in het algemeen op basis van het wettelijk minimumloon en bedraagt voor volwassenen van 21 jaar en ouder per 1 januari 2021 € 1.684,80 (bruto) op maandbasis.

Indien en voor zover de invulling van de werkzaamheden een hoger beloningsniveau zou kunnen rechtvaardigen, is voorgaand overleg ter zake met het bisdom noodzakelijk, mede gezien de vereiste voorafgaande bisschoppelijke machtiging.

5.2. Overeenkomst tot verzorging en huisvesting

Bij een overeenkomst tot verzorging en huisvesting bedraagt dient de inhouding voor het jaar 2021 € 323,83 per maand¹⁵.

5.3. Pensioenpremie

Bij een volledige dagtaak bedraagt de pensioenpremie € 2.585 per jaar, waarvan 1/4de deel (€ 53,85 per maand) op het salaris wordt ingehouden. Opgemerkt wordt dat deelname aan het pensioenfonds PNB [Reglement II] verplicht is, ongeacht de omvang van het dienstverband.

5.4. Lage-inkomensvoordeel

De parochie heeft als werkgever recht op een tegemoetkoming in de loonkosten van € 0,49 per uur¹⁶ indien een werknemer:

- een gemiddeld uurloon verdient van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijke minimumloon;
- op jaarbasis ten minste 1.248 verloonde uren heeft;
- en de desbetreffende werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Deze tegemoetkoming bedraagt, afhankelijk van het uurloon, op jaarbasis maximaal € 960,00¹⁷. De werkgever behoeft geen beroep te doen op deze regeling. Indien van toepassing, wordt een en ander door het UWV op basis van de door de werkgever ingediende loonbelastingaangiften zelfstandig bepaald.

¹⁵ Gekoppeld aan maximum huishoudgeld in geval van vrij wonen, zie hoofdstuk 1.7.

¹⁶ Was in 2020 € 0,51 per uur.

¹⁷ Was in 2020 € 1.000,00

6. Secretariële en administratieve medewerkers

6.1. Salariëring

Voor de beloning van secretariële/administratieve medewerkers kunnen de van toepassing zijnde beloningsschalen per 1 januari 2021 met de “gemengde index” ad 1,7% worden verhoogd.

Secretariële en administratieve krachten die in loondienst zijn van de parochie, zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Een Bisschoppelijke Machtiging voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan worden afgegeven op basis van de model-arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de parochie. Voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 januari 2020 ingaan, wordt gebruik gemaakt van de nieuwe model-arbeidsovereenkomst. De model-arbeidsovereenkomst inclusief de standaard-arbeidsvoorwaarden zijn te vinden op www.rkkerk.nl.

7. Kusters

7.1. Salariëring

De salarissen voor kusters zijn per 1 januari 2021 met 1,7% verhoogd en als volgt op maandbasis vastgesteld [bij een werkweek van 38 uur]:

	2021	2020
1 dienstjaar	€ 1.889	€ 1.857
2 dienstjaren	€ 1.917	€ 1.885
3 dienstjaren	€ 1.950	€ 1.917
4 dienstjaren	€ 1.981	€ 1.948
5 dienstjaren	€ 2.014	€ 1.980
6 dienstjaren	€ 2.054	€ 2.020
10 dienstjaren	€ 2.086	€ 2.051
20 dienstjaren	€ 2.125	€ 2.089

8. Dirigenten en Organisten

8.1. Honorering organisten en dirigenten

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

De honorering per uur wordt vastgesteld naar bevoegdheid en naar uitoefening van de gecombineerde dan wel enkelvoudige functie. In de genoemde bedragen per uur is de voorbereidingstijd inbegrepen. De honoreringsbedragen op [dienst]uurbasis zijn per 1 januari 2021 met 1,7% verhoogd [afgerond op € 0,05] en als volgt vastgesteld:

	Dir. of Org.				Dir. en Org.		
Dienstjaren	Niv. III	Niv. II	Niv. I		Niv. III	Niv. II	Niv. I
1	€ 22,05	€ 25,45	€ 28,60		€ 34,25	€ 39,55	€ 44,95
2	€ 22,60	€ 26,30	€ 29,60		€ 35,00	€ 40,50	€ 46,00
3	€ 23,15	€ 27,15	€ 30,70		€ 35,95	€ 41,45	€ 47,20
4	€ 23,80	€ 28,05	€ 31,90		€ 36,55	€ 42,35	€ 48,40
5	€ 24,30	€ 28,95	€ 32,95		€ 37,15	€ 43,20	€ 49,55
6	€ 24,85	€ 29,70	€ 34,25		€ 37,75	€ 44,10	€ 50,65
7	€ 25,45	€ 30,55	€ 35,30		€ 38,30	€ 45,05	€ 51,80
8	€ 26,00	€ 31,45	€ 36,40		€ 38,80	€ 46,00	€ 52,90
9	€ 26,50	€ 32,20	€ 37,55		€ 39,35	€ 46,85	€ 53,95
10 of meer	€ 27,05	€ 32,95	€ 38,70		€ 39,95	€ 47,65	€ 55,00

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 bevoegdheidscategorieën, maar die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met het bestuur, luidt in 2021 als volgt:

<u>Bevoegdheid</u>	<u>Dirigent én organist</u>	<u>Dirigent óf organist</u>
Groep A	€ 30,95	€ 20,65
Groep B	€ 20,65	€ 14,05

De indeling in groep A of groep B wordt overgelaten aan het overleg tussen bestuur en de kerkmusicus. Voor deze categorie van personen is het Rechtspositiereglement niet van toepassing.

Indien en voor zover een dirigent en/of organist werkzaamheden in rekening brengt vanuit een eigen onderneming, luiden voornoemde tarieven als richtlijn exclusief B.T.W.

8.2. Pensioenregeling Kerkmusici

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

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).

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

C. PERSONELE AANGELEGENHEDEN – OVERIGE REGELINGEN

9. Assistenties

9.1. Wisselende assistenties

Voor de meest voorkomende diensten gelden per 1 januari 2021 de volgende richtbedragen (de bedragen a t/m d zijn inclusief stipendium):

- | | | |
|----|--|-------|
| a. | weekendassistenties met regelmatige preekbeurt | € 78 |
| b. | zondagsassistenties met regelmatige preekbeurt | € 51 |
| c. | zondagsassistenties zonder preek | € 22 |
| d. | weekdagen | € 18 |
| e. | bezinings- en vormingsdagen en retraites per dag | € 153 |
| f. | conferenties of instructies [eventueel met discussie] per keer | € 92 |
| g. | assistenties bij huwelijks- en uitvaartdiensten zijn gelijk te stellen aan b.
Inzake de eventuele voorbereiding op deze diensten wordt geadviseerd het onder punt f. vermelde tarief te hanteren. | |

9.2. Vaste assistenties

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

- | | |
|----|--|
| a. | weekendassistentie € 78 per weekend, verhoogd met een bedrag van € 1.230 op jaarbasis; |
| b. | zondagsassistentie € 51 per zondag, verhoogd met een bedrag van € 616 op jaarbasis. |

9.3. Reiskostenvergoedingen

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

9.4. Overige opmerkingen ter zake van assistenties

Van seculiere priesters, die door hun functie een salaris genieten dat hoger is dan de honorering van de parochiepriesters, wordt verwacht, dat zij bij assistenties van een vergoeding 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 emeriti wordt geadviseerd ten aanzien van vergoeding voor assistenties 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 niet zelfstandig van een vergoeding afzien. Dit kan uitsluitend het religieuze instituut doen. In voorkomende gevallen wordt echter wel verwacht dat het instituut van een vergoeding zal afzien.

10. Werkkostenregeling

Per 1 januari 2015 is de zogenaamde werkkostenregeling voor iedere (pseudo)werkgever verplicht geworden.

In de praktijk heeft de werkkostenregeling en met name de invulling van de vrije ruimte voor een parochie een relatief beperkte betekenis, vooral 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(re) deeltijdfuncties.

Om die reden is besloten om, met uitzondering van een klein deel van de funktiekostenvergoeding voor priesters, geen verplichte regeling te treffen voor de toepassing van de werkkostenregeling c.q. de besteding van de vrije ruimte in een parochie. Omdat de vrije ruimte echter gebaseerd is op de collectieve loonsom, wordt wel geadviseerd om vanuit goed werkgeverschap de vrije ruimte eerst te benutten voor onbelaste collectieve verstrekkingen aan alle (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 noodzakelijkheids criterium. Onder de voorwaarde dat de noodzakelijkheid van een dergelijke verstrekking door de werkgever is getoetst, dat wil zeggen 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.

Met ingang van 2021 bedraagt de vrije ruimte voor de werkkostenregeling per inhoudingsplichtige 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 plus 1,18% van het restant van die loonsom.

11. Uitbetaalde bedragen aan derden

Als de parochie iemand betaalt die niet als ondernemer voor de parochie werkt en ook niet in (fictieve) dienstbetrekking is, moeten die betalingen aan de Belastingdienst doorgegeven worden. Dat geldt voor betalingen in geld en voor betalingen in natura: de zogenoemde uitbetaalde bedragen aan een derde. Betalingen aan vrijwilligers die onder de vrijwilligersregeling vallen, hoeven niet aan de belastingdienst doorgegeven te worden.

De gegevens over de uitbetaalde bedragen aan derden moeten aan de Belastingdienst worden doorgegeven vóór 1 februari van het jaar na het jaar waarin de bedragen zijn betaald. Dat moet digitaal.

Meer informatie over het digitaal aanleveren van www.belastingdienst.nl/ib47.

12. Sociale verzekeringen - Volksverzekering

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 2021 bedragen de percentages:

	Maximaal heffingsloon	Ten laste van werkgever	Inhoudingen bij werknemer	Totaal
	<i>per jaar in €</i>			
AOW	35.129	0,00%	17,90%	17,90%
ANW	35.129	0,00%	0,10%	0,10%
WLZ	35.129	0,00%	9,65%	9,65%

De werkgever neemt de premies werknemersverzekeringen voor zijn rekening.

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

Voor de werknemersverzekeringen heeft de ministerraad voor het jaar 2021 de volgende heffingspercentages vastgesteld:

	Maximaal premieloon		Ten laste van werkgever	Inhoudingen bij werknemer	Totaal
	<i>per dag¹⁸ in €</i>	<i>per jaar €</i>			
WAO/WIA/Aof ¹⁹	€ 224,27	€ 58.311	7,53%	0,00%	7,53%
WW- Awf hoog	€ 224,27	€ 58.311	7,7%	0,00%	7,7%
WW- Awf laag	€ 224,27	€ 58.311	2,7%	0,00%	2,7%
ZVW	€ 224,27	€ 58.311	7,0%	0,00%	7,0%

Ter zake van de ZVW-premie wordt opgemerkt dat werknemers die in loondienst zijn per 1 januari 2013 geen bijdrage ZVW meer betalen. De verplichte vergoeding van die bijdrage door de werkgever is dan ook vervallen. Daarvoor in de plaats is de werkgevers-heffing ZVW [2021: 7,00%] 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 2021 vastgesteld op 5,75 %. Voor de verwerking in de loonberekening wordt verwezen naar hoofdstuk 14 inzake de Zorgverzekeringswet.

¹⁸ Voor 2021 wordt het jaar [in de situatie van maandverloning] op 261 dagen gesteld.

¹⁹ Basispremie 7,03 % ten laste van de werkgever plus 0,5% voor bijdrage kinderopvang. De gedifferentieerde premie voor WAO en WGA is per werkgever verschillend (zie ook hoofdstuk 13). De sectorale premie voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) 2021 bedraagt 1,28% (WGA [vast/flex] 0,79% en ZW-flex 0,49%).

13. Sociale verzekeringen – Premiedifferentiatie WW

Door de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1-1-2020 betaalt de werkgever voortaan een lage WW-premie over het loon van een werknemer met een vast contract en een hoge WW-premie over het loon van een werknemer met een contract voor bepaalde tijd.

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

Meer informatie over de nieuwe regels voor de WW-premiedifferentiatie vindt u in het 'Kennisdocument Premiedifferentiatie WW' op de website van de Rijksoverheid WGA-premie.

14. Zorgverzekeringswet

14.1. Inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet

De inkomensafhankelijke premie voor personeel in loondienst is in 2021 met 0,3% punt verhoogd van 6,7% naar 7,0%. Voor pseudo-werknemers (waaronder priesters en diakens) is de inkomensafhankelijke premie verhoogd van 5,45% naar 5,75% (zie hoofdstuk 12).

De Zorgverzekeringswet regelt de verzekering van de kosten van de gezondheidszorg. Op grond van deze wet is de werkgever voor 2021 verplicht voor zijn werknemer in loondienst een werkgeversheffing aan de Belastingdienst af te dragen van 7,0% [met een maximum van € 4.081 per jaar = 7,0 % van € 58.311].

Zoals hiervoor reeds is aangegeven, bedraagt voor de pseudo-werknemers de inkomensafhankelijke bijdrage in 2021 5,75%. Echter, voor pseudo-werknemers is de werkgever niet verplicht deze bijdrage te vergoeden.

Aangezien is besloten deze vergoeding niettemin ook in 2021 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 5,75%. Een en ander dient als zodanig in de loonberekening verwerkt te worden.

De afdracht dient conform de volgende rekenregel te wordt berekend:

*Afdracht = 5,75% * [het honorarium + toeslag inzake reiskosten + fiscale bijtellingen] * 100/94,25.*

Uiteraard blijft voor de bijtelling (dit speelt met name bij de diakens) het maximum voor 2021 van € 3.352 (5,75% van € 58.311) op jaarbasis gehandhaafd. Bij de berekeningen van de honorering voor priesters en diakens voor 2021 is hiermee rekening gehouden.

14.2. Vergoeding premie zorgverzekering

De pastoraal werk(st)er en de gehuwde diaken ontvangen met ingang van 1 januari 2006 een tegemoetkoming in de premie voor een aanvullende zorgverzekering van € 10,00 bruto per maand, ongeacht de omvang van het dienstverband.

15. Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Er is steeds meer aandacht van werkgevers en werknemers voor arbeidsomstandigheden, mede door de stringente wetgeving op dit gebied. Ook voor parochies is veilig werken in en rond de parochie belangrijk. Elke werkgever moet een arbobeleid voeren. De basis van dit beleid wordt gevormd door een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E): in beeld brengen welke risico's werknemers in en rond de parochie lopen. Onder 'een werknemer' wordt in dit geval verstaan:

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

De RI&E is een vragenlijst waarmee in kaart gebracht wordt welke risico's er zijn. Als de parochie weet welke risico's er zijn, kunnen de juiste maatregelen worden getroffen.

Parochies met minder dan 25 werknemers in dienst kunnen gebruik maken van de vragenlijst RI&E zoals opgenomen op www.rkkerk.nl/praktische-informatie-voor-bisdomparochie/overige-documenten.

De vragen in de vragenlijst mogen niet aangepast omdat dit een door de rijksoverheid erkend branche-instrument.

Deze erkende RI&E kan samen met de betrokkenen worden ingevuld. De lijst is zo opgesteld dat er voor iedere vraag drie optionele antwoorden zijn. Aangegeven wordt de optie die in de parochie van toepassing is. Als de lijst is ingevuld, is duidelijk welke risico's al zijn ondervangen en die waarmee de parochie nog aan de slag moet. Het is noodzakelijk de uitkomsten te bespreken met het parochiebestuur en de betrokkenen. De parochie behoeft de RI&E niet te laten toetsen door Zorg van de Zaak of een andere arbodienstverlener.

16. Arbeidsongeschiktheid – WGA/WIA

16.1. Inleiding

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

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

Het risico met betrekking tot de IVA-premie is voor alle werkgevers bij het UWV verzekerd.

Het risico met betrekking tot WGA-premie kan een werkgever zelf dragen, verzekeren via een verzekeringsmaatschappij of verzekeren via het UWV. Het bisdom heeft er vooralsnog voor gekozen om het risico voor de WGA-premie ook voor 2021 te verzekeren via het UWV. Omdat de betaling van de WGA-premie dan automatisch via de Belastingdienst loopt, hoeft de parochie geen aanvullende regeling te treffen. Parochies wordt gevraagd dit beleid te volgen.

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

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

Het bisdom heeft besloten dat deze premie, ook voor 2021, volledig voor rekening van de werkgever komt. Hierbij zij uitdrukkelijk aangetekend dat het bisdom zich het recht voorbehoudt om op enig moment in de toekomst op dit punt een ander besluit te nemen. Het is van belang dat dit op deze wijze ook schriftelijk wordt gemeld aan het personeel dat bij de parochie in loondienst is (priesters en diakens behoren hier dus niet toe). Dit om te voorkomen dat men een en ander als een verworven recht gaat beschouwen.

16.2. Re-integratietraject

Nadat een medewerker zich ziek heeft gemeld, is het voor de werkgever niet een kwestie van afwachten op het herstel. Op de werkgever rusten namelijk tal van verplichtingen die waar mogelijk tot re-integratie moeten leiden. Blijkt dat een medewerker langere tijd ziek zal zijn, dan geldt het volgende re-integratietraject:

A. De medewerker wordt ziek

De werknemer moet zich ziekmelden bij de werkgever, waarvan de arbodienst direct (binnen 7 dagen) door de werkgever op de hoogte gesteld moet worden.

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

Voor dat er zes weken verstrijken beoordeelt de arbodienst of spraken is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Daarvoor beoordeelt de arbodienst de gegevens die de werkgever en werknemer beschikbaar gesteld hebben. Is sprake van kort ziekteverzuim, dan gelden de punten C t/m I niet.

C. Probleemanalyse door de arbodienst (binnen zes weken)

Met deze analyse geeft de arbodienst informatie over:

- het verzuim;
- de omstandigheden die daarbij van belang zijn en
- de mogelijkheden tot re-integratie.

Deze analyse vormt de basis voor de afspraken die de werkgever en werknemer gaan maken over re-integratie.

D. Binnen acht weken – plan van aanpak

De werkgever komt met de werknemer een plan van aanpak overeen

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

E. Evaluatie van het plan van aanpak

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

16.3. WGA

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

Het premiepercentage voor deze dekking is vastgesteld op 0,45% voor bestaande contracten met eindleeftijd 67 jaar. In de loop van 2017 is de eindleeftijd zonder meer-premie opgetrokken naar 68 jaar. Voor nieuwe en bestaande contracten wordt naast de huidige standaard eindleeftijd van 68 jaar, tevens aangeboden om de eindleeftijd op te trekken/te verhogen naar 70 jaar. Het premiepercentage, voor deze dekking (eindleeftijd 70) is vastgesteld op 0,60%. Ook voor de lopende contracten binnen de mantel bestaat jaarlijks de mogelijkheid om de eindleeftijd aan te passen naar 70 jaar. Voor nieuwe contracten is de regeling verplicht voor alle werknemers en is er tevens een minimumpremie van toepassing op de hoofdekking van € 200.

Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zijn er diverse opties:

- een WGA inkomensaanvulling meerjarig met een uitkeringsduur van 5 jaar (70% dekking) waarvoor de premie 0,13% over de totale loonsom bedraagt of
- een WGA- inkomensaanvulling met een uitkeringsduur van 10 jaar (70% dekking) waarvoor de premie 0,24% over de totale loonsom bedraagt;
- daarnaast bestaat de mogelijkheid om de dekking uit te breiden naar 100%. De premie bedraagt dan respectievelijk 0,18% (5 jaar) en 0,34% (10 jaar).

17. ZZP'er of toch loondienst

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

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

- afgesproken loon;
- een verplichting van de persoon de arbeid persoonlijk te verrichten en hij geen vervanger mag sturen;
- of sprake is van een gezagsverhouding op grond waarvan de parochie vergaande instructies mag geven over de manier waarop de arbeid wordt verricht (bijv. werkinstructies of voorgeschreven werktijden)

Deze criteria gelden cumulatief.

Naar aanleiding van de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) moeten de opdrachtgever en de zzp'er (de opdrachtnemer) aan de hand van de drie hiervoor genoemde criteria zelf nagaan of al dan niet sprake is van een dienstbetrekking. Wil een parochie een zzp'er inschakelen voor een opdracht, dan wordt aangeraden hiervoor een goedgekeurde modelovereenkomst van de Belastingdienst (de zgn. "Algemene modelovereenkomst geen werkgeversgezag") te gebruiken en deze in de praktijk ook daadwerkelijk na te leven.

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

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

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

18. Vrijwilligers

Vanaf 1 januari 2020 wordt de maximale vrijwilligersvergoeding jaarlijks geïndexeerd, maar wel afgerond op een veelvoud van € 100. Voor 2021 betekent dit ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar een verhoging van maximaal € 1.700 op jaarbasis naar € 1.800, met een maximum per maand van € 180,00²⁰.

Er wordt op gewezen 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 is geen sprake van een vrijwilligersvergoeding. Een belangrijk kenmerk van een vrijwilliger is immers dat een eventuele vergoeding in geen verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van de verrichte werkzaamheden.

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

In de praktijk is gebleken dat in sommige gevallen door vrijwilligers in hun aangifte Inkomstenbelasting een gift tot het maximumbedrag van de vrijwilligersvergoeding aan de kerk wordt opgenomen omdat geen vrijwilligersvergoeding van de parochie wordt ontvangen, echter zonder dat een vrijwilligersvergoeding door de parochie is toegezegd. Dit wordt door de Belastingdienst niet toegestaan. Een 'giftenaftrek' voor de Inkomstenbelasting is alleen onder zeer strikte voorwaarden toegestaan. Zie hiertoe ook: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/inkomstenbelasting/aftrekposten/persoonsgebondenaf trek/giften aan goede doelen/periodieke en gewone giften/voorwaarden aftrek gewone giften/u werkt als vrijwilliger voor anbi>.

²⁰ Over 2020 bedroeg het maximum € 170,00 per maand/€ 1.700,00 per jaar.

19. Verklaring omtrent gedrag

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

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

Voor de andere categorieën vrijwilligers en andere functionarissen dienen de aanvragen te geschieden door de parochie, die tevens de kosten van deze aanvragen draagt. Een overzicht van de categorieën vrijwilligers en andere functionarissen waarvoor een VOG verplicht is, is te vinden op de website van de Kerkprovincie (https://www.rkkerk.nl/wpcontent/uploads/2016/01/2015_05_08_BijlageLijstFunctiesVOG_R-KKerk.pdf).

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

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die in 2018 is geïmplementeerd wordt bijzondere aandacht gevraagd voor het aanvragen van een VOG voor alle vrijwilligers die werken met persoonsgegevens. Vrijwilligers die toegang hebben tot de R.K. Ledenadministratie dienen over een VOG te beschikken. Het overleggen van een VOG is een criterium om voor een betrokkene persoonlijke inloggegevens aan te vragen in het kader van de nieuwe automatisering. Ook deze aanvragen dienen te geschieden door de parochie, die de kosten van deze VOG's draagt.

20. Pensioenpremie 2021 Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Voor 2021 zijn de premies en franchises als volgt vastgesteld:

	O.P.	A.P.
Franchise	€ 13.111	€ 21.835
Pensioenpremie	25,00%	0,50%

Van de pensioenpremie komt 50% ten laste van de werkgever en 50% ten laste van de werknemer.

In principe dienen alle medewerkers te worden aangemeld bij het PFZW, met uitzondering van degenen voor het pensioen loopt bij:

- Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen (PNB): priesters, gehuwde diakens, pastoraal werk(st)ers en huishoudelijk personeel;
- Centraal Beheer: dirigenten en organisten.

D. VERZEKERINGEN

21. Verzekeringen

21.1. Inleiding

In dit hoofdstuk is informatie opgenomen over de verschillende verzekeringen binnen de Nederlandse R.-K. Kerk. Het is een beknopte samenvatting van de polisvoorwaarden waaraan geen rechten kunnen worden ontleend. Voor een volledig inzicht wordt verwezen naar de betreffende polissen en polisvoorwaarden.

Opgemerkt wordt dat het afsluiten en/of verlengen van verzekeringsovereenkomsten voor een duur langer dan drie jaar wordt aangemerkt als een daad die het gewone beheer te boven gaat en daarmee afzonderlijke bisschoppelijke goedkeuring vereist.

Het R.K. Kerkgenootschap heeft aantal mantelcontracten en een aantal collectieve contracten afgesloten:

- Collectieve contracten
 - Ongevallenverzekering vrijwilligers 21.4
 - Aansprakelijkheid 21.5
 - Aansprakelijkheid voor bestuurders van motorrijtuigen 21.6
 - Grafmonumenten 21.7
- Mantelcontracten
 - Ziekengeldverzekering 21.8
 - Arbodienstverlening 21.9
 - Ziektekostenverzekeringen 21.10
 - WGA Eigen Beheer Daggeldverzekeringen 21.11
 - WGA Hiaatverzekering. 21.12

Daarnaast wordt ingegaan op:

- Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering 21.2
- Gebouwen en inventaris. 21.3

21.2. Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering – mantelcontract bisdom Rotterdam

Bisdom Rotterdam heeft voor het bisdom zelf, de parochies en de parochiële caritasinstellingen binnen het bisdom een mantelcontract afgesloten voor bestuurdersaansprakelijkheid via Claeren Risicobeheersers (www.claeren.nl) (Liberty Mutual Insurance Ltd, polisnummer 565836873).

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

De jaarlijkse premie voor een parochie/pci bedraagt € 175,00, exclusief 21% assurantiebelasting.

21.3. Gebouwen en inventaris

Voor deze verzekeringen bestaan momenteel twee mogelijkheden, waarvan de verzekeringsvoorwaarden door het bisdom zijn beoordeeld en geaccepteerd:

- **Claeren Risicobeheerders**, Parklaan 21^E, 5211 JJ 's-Hertogenbosch (contactpersoon de heer J. de Knecht of Mw. F. Duijvestijn, tel. 073-3033094). Dit betreft een polis waarvoor hebben ingetekend: Allianz Nederland Corporate, Vivat Schadeverzekering Mij. N.V. en XL Insurance Company SE
- **Donatus Verzekeringen**, Hoff van Hollantlaan 8, 5243 SR Rosmalen (contactpersoon de heer D. Spaen, tel. 073-5221700).

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

Deze verzekeringen worden in beginsel 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 bouwprices.

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. Het eigen risico per schadegeval mag niet hoger worden overeengekomen dan een bedrag van € 1.500 per gebeurtenis.

Om premie te besparen wordt ook wel de zogenaamde VORK-clausule voorgesteld. Bij een dergelijke clausule wordt de verzekerde waarde en daarmee mee de maximale dekking verlaagd, waarbij bij schade wordt vergoed tot aan het overeengekomen maximale bedrag. Voor het toepassen van de VORK-clausule is een Bisschoppelijke Machtiging vereist.

21.4. Ongevallenverzekering vrijwilligers – collectief contract

Verzekeraar : Hienfeld Assuradeuren, als gevolmachtigde van Chubb European Group Limited
(voorwaarden: Heinfield CO 2016)
Polisnummer : 90492
Intermediair : Donatus Verzekeringen

Dekking

Deze verzekering geeft een dekking voor de risico's van overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval. De dekking geldt tijdens het verrichten van werkzaamheden in opdracht van of ten behoeve van verzekeringnemer alsmede het rechtstreeks gaan naar deze werkzaamheden en terug naar huis.

Per 1 januari 2019 zijn niet langer de polisvoorwaarden van Donatus van toepassing, maar zijn de polisvoorwaarden van Heinfield CO 2010 kracht. De belangrijkste wijzingen hierin zijn:

- de eindleeftijd voor de verzekering is gewijzigd van onbeperkt naar 85 jaar;
- bezoekers, natuurlijk persoon (niet zijnde de gelovige/de reguliere bezoeker van het (religieuze gebouw), vallen per 1-1-2019 ook onder de werking van de polis (verzekerde bedragen € 5.000 bij overlijden en € 25.000 bij blijvende invaliditeit);
- uitbreiding met molestdekking: gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer en muerij;
- dubbele uitkering, bij overlijden en 100% blijvende invaliditeit indien het ongeval het gevolg is van brand in een woning of een ongeluk overkomen aan een openbaar vervoermiddel (uitgezonderd luchtvaartuigen);
- aanvullende uitkeringen en uitgebreider definiëring van het ongevalsbegrip.

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

- € 25.000,00 per persoon ingeval van overlijden;
- € 50.000,00 per persoon ingeval van blijvende invaliditeit.

21.5. Aansprakelijkheidsverzekering – collectief contract

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, met een eigen risico van € 750 voor zaakschade; voor letselschade geldt geen eigen risico.

Verzekerden

Als verzekerden worden onder andere 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 de verzekerde 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:

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

21.6. Aansprakelijkheid voor bestuurders van motorrijtuigen – collectief contract

Verzekeraars:

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

Gevolmachtigde: Voogd & Voogd Verzekeringen CV.

Polisnummer : 1948965385
Intermediair : Donatus Verzekeringen

In aan arrest van 12 januari 2001 (het zogenaamde *Arena arrest*) heeft de Hoge Raad, het hoogste rechtscollege in ons land, beslist dat de werkgever de letselschade dient te vergoeden die een werknemer lijdt 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.

Vanaf 2020 is meeverzekerd verkeersdeelname bij woon-werkverkeer door middel van openbaar vervoer, als fietser of als voetganger.

Verzekerd bedrag

Tot een maximum van € 1.000.000,00 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 € 1.000,00 van toepassing.

21.7. Grafmonumentenverzekering – collectief contract

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 verantwoordelijke intermediair. Schademeldingen dienen niet aan het bisdom te geschieden, omdat daardoor ongewenste vertragingen en wellicht misverstanden ontstaan.

Na een schademelding ontvangt de parochie een schadeformulier of wordt om een schriftelijke schademelding gevraagd. Op dit schadeformulier of de schriftelijke schademelding 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.

21.8. Ziekengeldverzekering - mantelcontract

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 01-01-2019 : 2,99 % van de verzekerde loonsom
- eigen risico : 2 weken
- uitkeringsduur : maximaal 104 weken [na 2 weken eigen risico]
- dekking : 70% van de verzekerde loonsom, (eerste en tweede ziektejaar).

Het is mogelijk een andere dekking te kiezen:

- voor het eerstejaarsrisico kan men kiezen uit verschillende eigen risicotermijnen. Deze zogenoemde wachtdagen worden per ziektegeval in mindering gebracht op de uitkering vanuit Nationale Nederlanden;
- een eigen risicotermijn 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.

Let op:

Priesters en gehonoreerde diakens vallen niet onder de ziekengeldverzekering van de parochie. U telt hun honorarium dan ook niet mee voor de loonsom die de basis vormt voor de premie voor deze ziekengeldverzekering.

21.9. Arbodienstverlening - mantelcontract

Door het R.-K. Kerkgenootschap is ten behoeve van parochies en andere kerkelijke instellingen, met Zorg van de Zaak een mantelovereenkomst gesloten onder de naam 'Beter voor de Kerk'. Dit pakket wordt in 2021 vervangen door een nieuw pakket met de naam 'Religieus Welzijn'. Nadrukkelijk wordt geadviseerd, mede ter afwenteling van een aantal [administratieve] risico's, te kiezen voor deze nieuwe collectieve mantelovereenkomst. De parochies worden hierover in 2021 door Donatus geïnformeerd.

De prijs voor de arbodienstverlening Beter voor de Kerk bedraagt € 143,50 per medewerker per jaar. Dit tarief is exclusief BTW. De prijs voor de arbodienstverlening Religieus bedraagt € 110,55 per medewerker per jaar. Dit tarief is exclusief BTW. De prijs van het pakket 'Religieus Welzijn' staat, voor zover thans bekend, het meest in verhouding tot hetgeen gevraagd wordt en door de koppeling met de verzuimverzekering zorgt het ervoor dat de verantwoordelijke bij parochie maximaal ontzorgd wordt.

Let op:

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

21.10. Ziektekostenverzekering - mantelcontract

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

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

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

De link naar de maatwerkpagina is <https://www.cz.nl/collectief/002151642>.

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

21.11. WGA - eigen beheer daggeldverzekeringen (Vast en Flex) - mantelcontract

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 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 de parochie eigen risicodragers wordt, is zij verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte van een medewerker gedurende het 3e tot en met het 12e jaar van diens ziekte (arbeidsongeschiktheid). Deze verzekering sluit qua periode aan op de in paragraaf 17.8 genoemde ziekengeldverzekering.

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 1-1-2017 is het nodige veranderd. De WGA-vast en de WGA-flex zijn per die datum samengevoegd tot één financieringsregeling. De parochie is vanaf 2017 verantwoordelijk voor alle werknemers bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het is daarbij niet van belang of de medewerker in vaste dienst was (WGA-vast) of een bepaalde tijd contract had en ziek uit dienst is gegaan (WGA-flex).

Elke werkgever dient een afweging te maken: deze deze risico's publiek af via UWV, of regelen zij hun WGA-lasten zelf door middel van het eigen risicodragerschap?

Per 01-01-2017 bedraagt de premie voor de WGA Eigen Beheer Daggeldverzekering RKE voor relaties met een ziekengeldverzekering 0,97% (Vast en Flex). Ten opzichte van de oude regeling is de premie gestegen, maar deze heeft dan ook betrekking op Vast en Flex-werknemers. Het is vanaf 01-01-2013 niet meer mogelijk deze verzekering zonder een ziekengeldverzekering bij Nationale Nederlanden af te sluiten. Voor de WGA Eigen Beheer Daggeldverzekering is een minimumpremie van € 250,00 van toepassing.

21.12. WGA – hiaatverzekering - mantelcontract

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

Het premiepercentage voor deze dekking is vastgesteld op 0,45% voor bestaande contracten met eindleeftijd 67 jaar. In de loop van 2017 is de eindleeftijd zonder meer-premie opgetrokken naar 68 jaar. Voor nieuwe en bestaande contracten wordt naast de huidige standaard eindleeftijd van 68 jaar, tevens aangeboden om de eindleeftijd op te trekken/te verhogen naar 70 jaar. Het premiepercentage, voor deze dekking (eindleeftijd 70) is vastgesteld op 0,60%. Ook voor de lopende contracten binnen de mantel bestaat jaarlijks de mogelijkheid om de eindleeftijd aan te passen naar 70 jaar. Voor nieuwe contracten is de regeling verplicht voor alle werknemers en is er tevens een minimumpremie van toepassing op de hoofddekking van € 200.

Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zijn er diverse opties:

- een WGA inkomensaanvulling meerjarig met een uitkeringsduur van 5 jaar (70% dekking) waarvoor de premie 0,13% over de totale loonsom bedraagt of
- een WGA- inkomensaanvulling met een uitkeringsduur van 10 jaar (70% dekking) waarvoor de premie 0,24% over de totale loonsom bedraagt;
- daarnaast bestaat de mogelijkheid om de dekking uit te breiden naar 100%. De premie bedraagt dan respectievelijk 0,18% (5 jaar) en 0,34% (10 jaar).

E. OVERIGE

22. Mijn RKK

Om lokale parochiegemeenschappen te ondersteunen in de opbouw van de parochie is in 2020 de MijnRKK app geïntroduceerd. In het kader van de nieuwe automatisering voor parochies stond de introductie van deze App reeds eerder op het programma, maar was met name vanwege AVG-redenen nog niet eerder gerealiseerd.

MijnRKK is een instrument dat kan bijdragen aan de communicatie binnen de parochie en de opbouw van de parochiegemeenschap. In deze app is het mogelijk om, binnen de besloten kring van de eigen parochie, berichten met elkaar te delen, niet alleen van de parochie naar de leden maar ook tussen leden onderling, hulpvragen door te geven, maar ook om lezingen en overwegingen te delen etc. Het gebruik ervan wordt van harte aanbevolen omdat het kan helpen bij het in stand houden c.q. uitbouwen van de parochiegemeenschap.

De mijnRKK-app is voor kerkleden kosteloos te downloaden via de Appstore (Apple) of via de Play Store (Android). Ook aan het verdere gebruik van de app zijn voor de kerkleden geen kosten verbonden.

Voor eventuele vragen rondom het gebruik van de RKK-app kan contact opgenomen worden met het Economaat van het bisdom.

23. Inschrijving Kamer van Koophandel

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

De inschrijving als kerkelijke instelling wijkt op een aantal punten af van de reguliere inschrijving bij de KvK:

- de inschrijving bij de KvK leidt er niet toe dat de parochie/PCI wordt aangemeld bij de Belastingdienst. De instelling krijgt dan ook geen bericht van de Belastingdienst en wordt ook geen ondernemer voor de BTW door deze inschrijving;
- de namen van bestuurders worden niet in het handelsregister vermeld

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

Verder hoeven kerkelijke instellingen het KvK-nummer niet op briefpapier, correspondentie of de parochiewebsite te publiceren.

Bij onjuistheid van de gegevens die van parochie/PCI zijn opgenomen in het handelsregister kan contact worden opgenomen met de afdeling Economaat van het bisdom om deze aan te laten passen. Het is expliciet niet de bedoeling dat de parochie/PCI zelf wijzigingen gaat doorgeven aan de KvK, omdat hierin met een landelijke procedure is voorzien.

24. eHerkenning

Het is belangrijk dat digitale communicatie veilig verloopt. De overheid heeft daarom eHerkenning in het leven geroepen. eHerkenning is een digitaal toegangsinstrument om veilig in contact te treden met overheidsinstellingen. eHerkenning kan vergeleken worden met DigiD, maar dan voor rechtspersonen.

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

De gebruiker van eHerkenning moet altijd een bestuurslid van de parochie zijn en als zodanig met een formeel bestuursbesluit door het parochiebestuur worden aangewezen. eHerkenning betreft slechts een inlogmiddel en brengt geen extra bevoegdheden met zich mee voor de gebruiker.

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

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

Het parochiebestuur kan door middel van het “invulformulier aanvraag eHerkenning parochies” via het bisdom een aanvraag voor eHerkenning doen. Bij de aanvraag dient een kopie van het identiteitsbewijs van de gebruiker te worden toegevoegd. Ter bescherming van de privacy van de gebruiker wordt geadviseerd om de pasfoto, de nationaliteit en het BSN af te schermen en op de kopie te vermelden voor welk doel de kopie wordt verstrekt, te weten ‘aanvraag eHerkenning’. Dit kan dit handmatig of door gebruik maken van de Kopie ID app van de Rijksoverheid. Het invulformulier en de kopie van het identiteitsbewijs van de gebruiker kunnen per email aan het bisdom worden toegezonden.

Het invulformulier aanvraag eHerkenning parochies kan bij het bisdom worden opgevraagd. Voor de aanvraag van eHerkenning worden door KPN kosten in rekening gebracht bij de parochie.

25. ANBI

25.1. Introductie ANBI

Op 30 november 2007 is aan de R.K. Kerkprovincie een groepsbeschikking afgegeven waarin de Belastingdienst de R.K. Kerkprovincie alsmede haar zelfstandige onderdelen, en lichamen met een algemeen nut beogende doelstelling die zich binnen de invloedssfeer van het kerkgenootschap bevinden, aanmerkt als Algemeen Nut beogende Instellingen (ANBI). Het voorgaande betekent dat alle R.K. kerkelijke rechtspersonen, zoals parochies en Caritasinstellingen, als ANBI worden aangemerkt.

Deze ANBI-status brengt fiscale voordelen voor de ANBI met zich mee; zie paragraaf 25.2.
Ook de donateur die schenkt aan een ANBI kan een beroep doen op fiscale voordelen; zie paragraaf 25.2.

Ook kerkelijke instellingen moeten aan de geldende verplichtingen blijven voldoen om de ANBI-status te behouden zie paragraaf 25.3

25.2. Giften aan een ANBI

Giften die een ANBI ontvangt zijn vrij van schenk- en erfbelasting.

Voor degene die een gift doet aan een ANBI geldt, mits wordt voldaan aan een aantal voorwaarden, geldt een fiscaal voordeel. Dit geldt zowel voor particulieren als voor bedrijven.

Particulieren

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

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

Periodieke giften zijn volledig aftrekbaar, mits worden voldaan aan de navolgende voorwaarden:

- de toezegging moet vastgelegd worden in een onderhandse, dan wel notariële akte
- de gift moet jaarlijks en ten minste 5 jaar uitgekeerd worden.

Een onderhandse akte moet voldoen aan bepaalde voorwaarden. Een model onderhandse akte kan worden gedownload van de website van de Belastingdienst.

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

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

Giften aan ANBI's met een culturele status worden verhoogd met 25%, maar ten hoogste met € 1.250,00.

Bedrijven

Indien een bedrijf dat kwalificeert als een VPB-belastingplichtig lichaam een gift doet aan een ANBI, welke niet in het kader van de onderneming plaatsvindt en niet kwalificeert als een verkapte winstuitdeling, is de gift aftrekbaar. De aftrek bedraagt maximaal 50% van de winst met een maximum van € 100.000. Indien een gift wordt gedaan aan een culturele ANBI wordt de gift verhoogd met 50%, maar ten hoogste tot € 2.500.

25.3. Voorwaarden ANBI-status

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

De voorwaarden om de ANBI-status te verkrijgen zijn:

- de instelling moet uitsluitend of nagenoeg uitsluitend het algemeen nut beogen;
- de instelling moet voldoen aan bij ministeriële regeling te stellen voorwaarden
- de instelling moet zijn gevestigd in Nederland of EU-lidstaat
- door de inspecteur als zodanig zijn aangemerkt.
Aan dit laatste vereiste is voldaan door de afgifte van de groepsbeschikking aan de kerkprovincie en haar zelfstandige onderdelen.

Daarnaast gelden de volgende voorwaarden:

- geen winstoogmerk
Er mag geen winststreven zijn omwille van de winst zelf. Als incidenteel exploitatieoverschotten worden behaald met een algemeen nuttige werkzaamheid en deze worden aangewend voor het algemeen nut, is niet direct sprake van een winstoogmerk.
- algemeen belang
Uit de regelgeving en de feitelijke werkzaamheden van de instelling moet blijken dat de instelling voor minimaal 90% het algemeen belang dient.
- beschikkingsmacht
Geen enkele persoon mag over het vermogen van de instelling beschikken als ware het zijn eigen vermogen.
- anti oppot-eis
Ontvangen inkomsten hoeven niet in het jaar van ontvangst besteed te worden, maar een instelling mag geen vermogen aanhouden zonder dat daar vooraf een bepaalde bestemming aan is gegeven én dit redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit van de voorziene werkzaamheden, bestanddelen waaraan de schenker/erflater een bepaald doel heeft verbonden blijven buiten beschouwing.
Er hoeft ook niet op historisch verkregen vermogen (tot 2008) te worden ingeteerd zolang de revenuen worden aangewend voor de doelstelling.
- doel van het vermogen
Een ANBI dient in haar financiële administratie te vermelden wat het doel is van vermogen dat wordt aangehouden en de instelling moet de omvang van dat aangehouden vermogen motiveren;
- bezoldigingsverbod: Het bestuur mag slechts een onkostenvergoeding of vacatiegelden ontvangen;
- beleidsplan
De instelling moet beschikken over een actueel beleidsplan;
- redelijke verhouding tussen beheerskosten en bestedingen algemeen doel

De instelling moet een redelijke verhouding hanteren tussen de beheerskosten enerzijds en de bestedingen ten behoeve van het doel anderzijds.

- bestemming liquidatiesaldo

Uit de regelgeving (bijvoorbeeld de statuten) van de instelling moet blijken dat een eventueel batig liquidatiesaldo na ontbinding van de instelling ten goede komt aan een andere ANBI met een gelijksoortige doelstelling;

- administratieve eisen

De administratie moet zodanig worden ingericht dat daaruit blijken:

- de aan bestuursleden toekomende onkostenvergoedingen en vacatiegelden;
- aard en omvang van kosten ten behoeve van beheer en andere uitgaven;
- aard en omvang van de inkomsten van de instelling;
- aard en omvang van het vermogen van de instelling.

- publicatieplicht

Jaarlijks, en wel uiterlijk 30 juni, moeten financiële gegevens over het voorafgaande jaar worden gepubliceerd.

Voor parochies en parochiële caritasinstellingen wordt deze publicatie verzorgd door het bisdom.

Voldoen parochies en caritasinstellingen aan de vereisten?

Wat betreft het winstoogmerk, algemeen belang, beschikkingsmacht, bezoldigingsverbod, redelijke verhouding tussen beheerskosten en bestedingen en bestemming liquidatiesaldo, kan worden gesteld dat daaraan wordt voldaan voor zover wordt gehandeld in overeenstemming met de geldende regelgeving (met name het Algemeen reglement voor het bestuur van een parochie, respectievelijk PCI).

Veruit het belangrijkste aandachtspunt vormt de publicatieplicht en met name publicatie van de jaarcijfers die actueel moeten zijn.

Verder dienen de bestuursleden te voldoen aan integriteitseisen om intrekking van de ANBI-status te voorkomen.

25.4. Gevolgen intrekken ANBI status

De ANBI-status wordt verkregen als de inspecteur de instelling als ANBI aanmerkt.

Maar als een ANBI, bijvoorbeeld een parochie of een PCI niet (langer) voldoet aan één van de voorwaarden hiervoor genoemd, kan de inspecteur de ANBI-status voor die rechtspersoon intrekken. De inspecteur kan dit zelfs met terugwerkende kracht doen en wel vanaf het moment dat de instelling niet langer voldoet aan de ANBI-voorwaarden. Dit betekent:

- vanaf dat moment schenk- en erfbelasting kan worden nagevorderd;
- indien gebruik is gemaakt van een vrijstelling voor de overdrachtsbelasting die die niet geldig is en alsnog overdrachtsbelasting verschuldigd is
- giften kunnen niet meer worden afgetrokken.

De termijn van navordering bedraagt voor de erfbelasting vijf jaren. In geval van de schenkbelasting kan worden nagevorderd zolang de schenker leeft, dan wel vijf jaren na diens overlijden.

Het voorgaande kan tot gevolg hebben dat giften met terugwerkende kracht niet meer aftrekbaar zijn voor de schenker als de ANBI-status met terugwerkende kracht wordt ingetrokken. De staatssecretaris heeft goedgekeurd dat betalingen die worden gedaan na het verlies van de ANBI-status aftrekbaar zijn zolang de

ANBI-status in het ANBI-register van de Belastingdienst wordt vermeld, tenzij sprake is van kwade trouw bij de schenker.

In artikel 33 ten tiende SW is een vrijstelling van schenkbelasting opgenomen voor degene die verkrijgt van een ANBI. Ook deze vrijstelling komt met terugwerkende kracht te vervallen als de ANBI-status met terugwerkende kracht wordt ingetrokken.

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

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

25.5. Informatieplicht ex-ANBI's

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

Hierbij zij opgemerkt dat dit niet geldt voor een parochie of PCI die is gefuseerd met een andere parochie respectievelijk PCI

26. Energie

26.1. Energie informatieplicht

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

26.2. Energie voor kerken

Voor parochies bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan het Collectief Energie voor Kerken (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 zijn deelnemers een zo scherp mogelijke energieprijs te realiseren. Daarbij worden de juiste kwaliteitseisen en de te nemen risico’s in acht genomen. Daarnaast wil Energie voor Kerken de juiste balans scheppen tussen de vier MVO-pijlers: duurzame organisatie, duurzame relaties, transparantie en samen verduurzamen. Hiermee wil het collectief bijdragen aan een duurzame wereld. Het inkopen van 100% duurzame energie is een belangrijk aandeel in deze bijdrage. Binnen dit initiatief is Greenchoice de leverancier. Gekozen is daarbij voor 100% groene stroom en vergroening van het gas door middel van 100% CO2 compensatie.

Het CIO-K wordt voor de energie inkoop begeleid door Hellemans Consultancy, De Beek 18-b, 3871 MS Hoevelaken [contactpersoon mevrouw Marlies Guliker, 030-2255017].

27. Verhuur van een opstellocatie voor een zend-/ontvangstinstallatie

Voor het verhuren van een opstellocatie voor een zend-ontvangstinstallatie in de toren van een kerkgebouw is een landelijk geldend modelhuurovereenkomst voorgeschreven. U kunt zich voor het verkrijgen van deze modelovereenkomst, die sinds 1 januari 2019 is gewijzigd, wenden tot het bisdom. Voor het daadwerkelijk aangaan van de huurovereenkomst door de parochie met een telecomprovider is steeds een voorafgaande schriftelijke machtiging van de bisschop nodig. Zonder deze machtiging heeft de overeenkomst geen rechtskracht.

Voor 2021 gelden de volgende vergoedingen:

- A. Voor het plaatsen, houden en onderhouden van een zend-ontvangstinstallatie geldt een basisvergoeding van € 10.054,00 per jaar. De configuratie voor een zend-ontvangstinstallatie omvat de ruimte voor apparatuur zoals vermeld op tekening, het aantal (multiband-)antennes incl. maximaal 1 stuks modem of schotelantenne met een diameter van maximaal 30 centimeter, verder de bijbehorende bekabeling, doorvoeren, kabelgoten, tussenmodules/versterkers. Uitsluitend indien de bestaande configuratie reeds uit meer dan 4 (multiband-) antennes bestaat, kan dit aantal (multiband-) antennes gehandhaafd blijven en zal hiervoor de hierboven vermelde vergoeding gelden.
- B. Voor elke extra modem of schotel met een maximale diameter van 30 centimeter, dient de basisvergoeding te worden verhoogd met € 375,-- per jaar.
- C. Voor elke extra modem of schotel met een diameter groter dan 30 centimeter, dient de basisvergoeding te worden verhoogd met € 947,-- per jaar.
- D. Bij het sluiten van een eerste huurovereenkomst met een provider is een eenmalige vergoeding verschuldigd van € 1.250,00 per afgesloten huurovereenkomst.

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

28. Collecteschema

Het hierna opgenomen collecteschema 2021 schrijft een aantal concrete doelen voor, waarvoor een bijdrage vanuit de Rooms-Katholieke Kerk Nederland wordt gevraagd. De opbrengst van de collecte dient zo spoedig mogelijk overgemaakt te worden naar de instelling die in het schema is genoemd.

Datum	Maand	Groep	Collecte/Organisatie
16 jan t/m 31 jan	Januari	-	Actie Kerkbalans
17 feb t/m 4 apr	Februari t/m April	B	Bisschoppelijke Vastenactie IBAN NL21 INGB 0000 0058 50 t.n.v. Vastenactie, Den Haag
24 en 25 april	Mei	B	Roepingenzondag Bankrekeningnummer van priesteropleiding desbetreffende dioceses
15 t/m 23 mei	Mei	A	Pinksteractie / Week Nederlandse Missionaris IBAN NL30 RABO 0171 2111 11 t.n.v. Week Nederlandse Missionaris Den Haag
28 en 29 aug	Augustus	B	Missie Verkeersmiddelen Actie / MIVA IBAN NL42 INGB 0000 0029 50 t.n.v. MIVA Den Bosch
2 en 3 okt	Oktober	A	Wereldmissiedag van de Kinderen IBAN NL14 INGB0000011020 t.n.v. Missio Wereldmissiedag v/d kinderen, Den Haag
23 en 24 okt	Oktober	A	Missiezondag IBAN NL65 INGB0000001566 t.n.v. Missio Wereldmissiemaand, Den Haag
6 en 7 nov	November	B	Zondag voor de Oecumene IBAN NL73 INGB000 1087628 t.n.v. Katholieke Vereniging voor Oecumene Athanasius en Willibrord, Den Bosch
20 en 21 nov	November	B	Nationale Jongerencollecte IBAN NL11 INGB0002784498 t.n.v. SRKK, Utrecht o.v.v. Jongerencollecte
27 nov t/m 19 dec	November/ December	B	Bisschoppelijke Adventsactie IBAN NL89 INGB 0653 1000 00 t.n.v. Adventsactie, Den Haag
De hierboven vermelde collecten en inzamelingen zijn ingedeeld in twee groepen nader aangeduid met de letters A of B A= voorgeschreven bestemmingscollecte, waarbij de wekelijkse collecte komt te vervallen B= voorgeschreven inzameling, waarbij de collecte tijdens de Eucharistieviering niet vervalt.			