

Rechtspositiereglement kerkmusici (dirigenten & organisten) in bisdommen van de R.-K. kerkprovincie Nederland

Regelingen R.-K. Kerkgenootschap Nederland, nr. 4

Utrecht 2000

R.-K. Kerkgenootschap

ISBN: 90-72567-32-9

Prijs: Euro 3,- (excl. verzendkosten)

Bestellingen: SRKK, Postbus 13049, 3507 LA Utrecht, tel.: 030 2326909, e-mail

bestel@rkk.nl

Inhoud

Voorbericht

- I Algemene bepalingen
- II De arbeidsovereenkomst
- III Salariëring
- IV Werktijd
- V Vakantie
- VI Verlof
- VII Ziekte/arbeidsongeschiktheid
- VIII Bijzondere uitkeringen
- IX Wachtgeldregeling
- X Geschillen
- XI Slotbepaling
- XII Overgangsbepaling

Bijlagen

- I MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST voor een kerkmusicus in dienst van een kerkelijke instelling en model-instructie
 - II DIOCESANE REGELING SALARIËRING kerkmusicus
 - III INTERDIOCESANE REGELING VOOR DE KERKMUZIEK in bisdommen van de R.-K. Kerkprovincie
 - IV REGLEMENT van het Bisschoppelijk SCHEIDSGERECHT voor rechtspositionele aangelegenheden
-

Voorbericht

bij de herziening van het Rechtspositiereglement voor kerkmusici

Het Rechtspositiereglement voor Kerkmusici maakte tot nu toe onderdeel uit van de Beleidsnota Kerkmusicus van 1988. Zowel het Rechtspositiereglement als de beleidsnota waren aan herziening toe. Besloten werd het Rechtspositiereglement afzonderlijk uit te geven.

De herziening heeft tot doel meer inzichtelijkheid en betere hanteerbaarheid voor de gebruiker. De tekst is nu afgeleid van die van het rechtspositiereglement voor pastoraal werkers. Daardoor veranderde de redactie van de tekst op veel plaatsen. Naar de inhoud bleef het meeste ongewijzigd.

De voornaamste wijzigingen betreffen:

- het vervallen van het minimum aantal uren dienstverband dat nodig is om het Rechtspositiereglement van toepassing te doen zijn op de kerkmusicus (artikel 2). Alle kerkmusici in de zin van artikel 1 sub c kunnen derhalve aanspraak maken op de toepassing van het Rechtspositiereglement;
 - het opnemen van de pensioenregeling die door de R.-K. Kerkprovincie is getroffen bij het Centraal Beheer te Apeldoorn (artikel 8);
 - nieuw is de model-instructie voor de kerkmusicus, die opgenomen is onder de Model-arbeidsovereenkomst (Bijlage I);
 - nieuw is ook dat het Reglement van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden is opgenomen (Bijlage IV).
- Het nieuwe Rechtspositiereglement is niet van toepassing in het bisdom Roermond.

Utrecht, oktober 2000

I ALGEMENE BEPALINGEN

Begripsbepalingen

Artikel 1

a *Kerkelijke instelling*: Een kerkelijke rechtspersoon in de zin van het Reglement van het R.-K. Kerkgenootschap in Nederland 1996, waaronder verstaan wordt een bisdom, een parochie, een dekenaat of kerkelijke instelling, die als zelfstandig onderdeel van het R.-K. Kerkgenootschap is opgericht of erkend.

b *Werkgever*: Het bestuur van een kerkelijke instelling, waarin een kerkmusicus een functie vervult.

c *Kerkmusicus*: degene die voldoet aan de voor de werknemer gestelde voorwaarden van de Interdiocesane Regeling voor de Kerkmuziek in bisdommen van de R.-K. Kerkprovincie (Bijlage III)

d *Werknemer*: de kerkmusicus die door de werkgever is belast met de leiding, respectievelijk de verzorging van de kerkmuziek als dirigent en/of organist, en die als zodanig een eigen professionele verantwoordelijkheid heeft onder de erkenning van de verantwoordelijkheid van de kerkelijke ambtsdragers voor de kerkelijke diensten.

e *Bisschop*: de gewijde bedienaar aan wie de zorg voor een bisdom is toevertrouwd en aan wie alle gewone, eigen en onmiddellijke macht toekomt die voor de uitoefening van zijn herderlijke taak in het hem toevertrouwde bisdom vereist is, uitgezonderd zaken, die door het recht of door een decreet van de Paus aan het hoogste of ander kerkelijk gezag voorbehouden zijn.

f *Diensten*: Alle soorten van kerkelijke vieringen, waarin de werknemer functioneert en welke geacht worden ieder een reëel uur te duren en daarmee worden gelijkgesteld.

g *Arbeidsuren*: Hieronder worden verstaan reële of daarmee gelijkgestelde uren, waarin een werknemer functioneert in diensten, repetities en werkbijeenkomsten, conform de Diocesane Regeling salariering kerkmusicus (Bijlage II).

h *Feest- en gedenkdagen*: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever aangewezen.

i *Diocesane Regelingen*: de regelingen voor honorering en salariering en andere aangelegenheden, die door de bisschop jaarlijks worden vastgesteld.

Toepasselijkheid van het Rechtspositiereglement

Artikel 2

1 De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn van toepassing op de arbeidsverhouding tussen elke werkgever en iedere werknemer, met uitzondering van personen die als vervanger gedurende vakanties of om andere redenen werkzaam zijn gedurende ten hoogste een maand.

2 De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met de Nederlandse en de kerkelijke wetten en met de regelingen, die uit deze wetten voortvloeien.

3 De bij dit rechtspositiereglement gevoegde bijlagen en regelingen, waarnaar in de volgende artikelen wordt verwezen, worden geacht met dit rechtspositiereglement één geheel uit te maken.

4 Voorzover in dit reglement de woorden hij, hem en andere mannelijke woordvormen worden gebruikt en daarmee personen worden aangeduid, wordt daaronder tevens begrepen de vrouwelijke werknemer.

Wederzijdse verplichtingen

Artikel 3

1 De werkgever en de werknemer zijn verplicht zowel tijdens als na de duur van de arbeidsovereenkomst de artikelen van dit reglement en de daarbij behorende bijlagen en regelingen na te leven.

2 De werknemer is verplicht de hem overeenkomstig zijn functie opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te houden aan de voor hem geldende functie-omschrijving en de overige hem door de werkgever gegeven instructies.

Bijzondere bepalingen

Artikel 4

1 Indien de werkgever, op grond van het advies van zijn medisch adviseur, medische maatregelen van preventieve aard noodzakelijk acht, is de werknemer verplicht zich daaraan te onderwerpen en de hem in het kader daarvan gegeven voorschriften op te volgen, tenzij zijn arts zich daartegen verzet. De kosten van deze maatregelen komen ten laste van de werkgever.

2 De werknemer is, zowel tijdens als na het einde van zijn dienstbetrekking, verplicht tot geheimhouding van zaken welke uit hoofde van zijn functie te zijner kennis komen, voorzover die verplichting uit de aard van de zaak volgt. Deze geheimhouding is opgelegd, behoudens voorzover de wet deze geheimhouding uitsluit.

3 De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade voorzover deze door opzet, grove schuld en/of grove nalatigheid van de werknemer is veroorzaakt. Het bedrag van de schadevergoeding dient door de werkgever te worden aangetoond en de werknemer dient in de gelegenheid te worden gesteld zich te verantwoorden tegenover de werkgever.

Op schadevergoeding bestaat slechts aanspraak, indien het bedrag der geleden schade binnen een maand na het ontstaan daarvan aan de werknemer ter kennis is gebracht.

4 De schadevergoeding zal kunnen worden ingehouden op het salaris in billijke, maandelijkse termijnen. De inhoudingen zullen nooit méér bedragen dan 5% van het uit te betalen nettosalaris, met inachtneming van de daarbij geldende wettelijke regeling. Bij

beëindiging van het dienstverband is het nog niet ingehouden gedeelte van de vastgestelde schadevergoeding in zijn geheel onmiddellijk opeisbaar en invorderbaar.

5 De werknemer, die in de uitoefening van zijn functie schade lijdt, aan het ontstaan waarvan hij geen schuld heeft en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade.

In het geval de werknemer op grond van wettelijke aansprakelijkheid een recht op schadevergoeding tegenover een derde kan doen gelden, is de werkgever slechts verplicht deze schade te vergoeden, indien de werknemer zijn aanspraken ter zake aan de werkgever cedeert.

I DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Geneeskundige verklaring

Artikel 5

[Is vervallen door de inwerkingtreding van de Wet Medische Keuringen per 1 januari 1998.]

Aangaan van de arbeidsovereenkomst

Artikel 6

1 De werkgever kan een arbeidsovereenkomst met de kandidaat-werknemer eerst sluiten nadat hij daarvoor de schriftelijke machtiging van de bisschop heeft ontvangen. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2 De arbeidsovereenkomst kan uitsluitend voor bepaalde tijd worden aangegaan indien:

a de werkzaamheden waarmee de werknemer wordt belast van tijdelijke aard zijn, dan wel strekken tot tijdelijke vervanging;

b volgens kerkelijk voorschrift een functie voor bepaalde tijd wordt verleend;

c de werkgever of de werknemer dit wenselijk acht ter beoordeling van de vraag of de werknemer geschikt is voor de hem op te dragen functie, doch ten hoogste voor de duur van één jaar;

d de werknemer de pensioengerechtigde of functionele leeftijd heeft bereikt, bedoeld in het op de werknemer van toepassing zijnde pensioenreglement, in welk geval de arbeidsovereenkomst telkens voor één jaar kan worden aangegaan.

3 Na het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

4 Indien de werkgever met de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub c, afloopt, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wenst aan te gaan, dient de werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, uiterlijk twee maanden voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, aan de werknemer aan te bieden.

Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Artikel 7

1 De ingevolge de artikelen 5 en 6 voorbereide en gesloten arbeidsovereenkomst, alsmede de daarin aangebrachte aanvullingen op dit rechtspositiereglement, worden wederzijds schriftelijk bevestigd.

2 in de schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval het navolgende opgenomen:

a de naam en de plaats van vestiging van het bisdom/dekenaat/
parochie/kerkelijke instelling als werkgever met vermelding van het bestuur/de bestuursleden
als degene(n), die de werkgever ter zake van het aangaan van de arbeidsovereenkomst
vertegenwoordigt(en);

b de naam, voornamen, geboortedatum en -plaats en de woonplaats van de
werknemer;

c de datum van indiensttreding van de werknemer;

d de functie en een korte omschrijving van taken van de werknemer, dan wel
vermelding van de functiebeschrijving, welke op de werknemer van toepassing is;

e de omvang van de dienstbetrekking. Indien afspraken worden gemaakt
omtrent vaste dagen en tijden waarop het werk moet worden verricht, dienen deze vermeld
te worden;

f of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd is
aangegaan, met in het laatste geval de grond en de tijdsduur;

g het salaris bij indiensttreding;

h de opzegtermijn van de werkgever en van de werknemer;

i eventuele bijzondere bepalingen, welke op de arbeidsverhouding van
toepassing zijn;

j de bepaling, dat dit rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen
en regelingen deel van de arbeidsovereenkomst uitmaken en de verklaring, dat partijen
bekend zijn met de inhoud van genoemde stukken en daarmee akkoord gaan.

3 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld - voor het aangaan van de
arbeidsovereenkomst - de schriftelijke arbeidsovereenkomst in te zien, alvorens deze te
ondertekenen. De werknemer ontvangt uiterlijk één week na het aangaan van de
arbeidsovereenkomst, doch vóór de datum van indiensttreding:

a een door de werkgever en de werknemer ondertekend exemplaar van de
arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2;

b een exemplaar van dit rechtspositiereglement met de daarbij behorende bijlagen en
regelingen;

c een exemplaar van het reglement van de Pensioenregeling die de R.-K.
Kerkprovincie heeft afgesloten met Centraal Beheer te Apeldoorn, dan wel een andere
pensioenregeling, als die van toepassing is.

4 De werknemer ontvangt de wijzigingen van de in lid 3 sub b en c genoemde stukken,
telkenmale wanneer deze verschijnen.

Pensioen en Anw-hiaat

Artikel 8

1 Op de werknemer die tenminste 11 arbeidsuren per maand vervult, is van toepassing
de pensioenregeling, welke de R.-K. Kerkprovincie heeft afgesloten met Centraal Beheer te
Apeldoorn, dan wel de pensioenregeling die de werkgever heeft getroffen.

De werknemer met minder dan 11 arbeidsuren per maand wordt, indien deze dat
wenst, tot de pensioenregeling toegelaten. Maakt de laatstbedoelde werknemer daar geen
gebruik van, dan wordt dat schriftelijk in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

De werkgever wijst de werknemer op de mogelijkheid zich bij Centraal Beheer te
verzekeren tegen het zgn. Anw-hiaat: het verschil in aanspraak dat de nabestaanden van de
overleden werknemer kunnen doen gelden onder de vroegere Algemene Weduwen- en
Wezen Wet (AWW) en de huidige Algemene Nabestaanden Wet (Anw).

2 De rechten en plichten voortvloeiende uit de pensioenregeling zijn vastgelegd in de
desbetreffende pensioenregeling, waarvan aan de werknemer een exemplaar ter hand wordt
gesteld.

Einde van de Arbeidsovereenkomst

Artikel 9

Onverminderd de ter zake geldende wettelijke bepalingen eindigt de arbeidsovereenkomst:

- 1 Met inachtneming van artikel 10 van dit reglement door verbreking met wederzijds goedvinden.
- 2 Met inachtneming van artikel 10 door opzegging door de werkgever of door de werknemer. De werkgever kan ook opzeggen bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer na het verstrijken van de termijn van 24 maanden, waarin de werknemer recht op een uitkering wegens ziekte/arbeitsongeschiktheid heeft.
- 3 Bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer aan het einde van de maand, waarin deze leeftijd wordt bereikt, of bij overeengekomen pensionering, resp. functioneel leeftijdsontslag op een eerder tijdstip.
- 4 Door het overlijden van de werknemer.
- 5 Door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, overeenkomstig artikel 6, lid 3.
- 6 Door verbreking van het dienstverband door de werkgever wegens dringende redenen, als bedoeld in 7:677; 678 en 679 BW.
- 7 Door verbreking van het dienstverband door de werknemer wegens dringende redenen, als bedoeld in 7:677; 678 en 679 BW.
- 8 Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens gewichtige redenen als bedoeld in 7:685 BW.

Beëindiging met wederzijds goedvinden of door opzegging

Artikel 10

Onverminderd de ter zake geldende wettelijke bepalingen geldt bij verbreking met wederzijds goedvinden of opzegging van de arbeidsovereenkomst het volgende:

- a Verbreking met wederzijds goedvinden dient door werkgever en werknemer schriftelijk te worden bevestigd, met opgave van redenen.
- b De termijn van opzegging bedraagt voor de werkgever twee kalendermaanden en voor de werknemer één kalendermaand.

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan, met inachtneming van het gestelde in dit lid, de termijn van opzegging nader worden bepaald met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever altijd het dubbele dient te bedragen van die voor de werknemer.

Schorsing

Artikel 11

- 1 De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken met behoud van salaris schorsen, wanneer een dringende reden in de zin van 7:678 BW vermoed wordt, en voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
- 2 De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
- 3 De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven, zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend, in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. De werkgever dient de werknemer hiertoe op te roepen. De werknemer kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.

4 De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste twee weken met behoud van salaris verlengen. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure door de werkgever in gang is gezet, kan schorsing met behoud van salaris worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag.

5 Ingeval mocht blijken, dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever is geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Op non-actief stelling

Artikel 12

1 De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee maanden op non-actief stellen, indien de voortgang van werkzaamheden - door andere oorzaken dan bedoeld in artikel 11 - ernstig wordt belemmerd.

2 Het besluit tot op non-actief stelling wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer medegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.

3 Op non-actief stelling geschiedt met behoud van salaris.

4 De werkgever kan de op non-actief stelling eenmaal met ten hoogste een maand verlengen.

5 De werkgever is gehouden gedurende de periode van op non-actief stelling die voorzieningen te treffen die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden voortgang te doen vinden.

6 De op non-actief stelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

III SALARIËRING

Bepaling van salaris

Artikel 13

1 Het aantal arbeidsuren wordt vastgesteld volgens het schema "Vaststelling totaal aantal arbeidsuren", dat is opgenomen in de Diocesane Regeling Salariëring kerkmusicus (Bijlage II).

Uitgangspunt voor de vaststelling van de beloningsstructuur is een maximum van 26 uren per week. In de honorering is de voorbereidingstijd begrepen.

2 Het salaris wordt bepaald per maand door vermenigvuldiging van het aantal arbeidsuren volgens lid 1 met het bedrag per uur volgens lid 3 en deling van de uitkomst door 12.

3 De bedragen per uur worden vastgesteld naar het bevoegdheidsniveau conform de Interdiocesane Regeling voor de Kerkmuziek (Bijlage II, punt 1).

4 De bedragen per uur worden vastgesteld naar bevoegdheid en naar uitoefening van de gecombineerde dan wel enkelvoudige functie van dirigent en/of organist. De uurbedragen worden jaarlijks per

1 januari geïndexeerd volgens de "gemengde index", welke het gemiddelde is van:

a de Totaal Consumentenprijsindex, werknemersgezinnen met een laag inkomen, afgeleid;

b en het indexcijfer van de CAO-lonen per maand, inclusief bijzondere beloningen particulier bedrijf.

De formule voor de salarisaanpassing per 1 januari van het jaar x luidt:

$A = \{ \text{consumentenprijsindex (aug x-1)} - \text{cons. prijsindex (aug x-2)} \}$

$x \{100 : \text{consumentenprijsindex (aug x-2)}\}$

$B = \{\text{loonindex (aug x-1)} - \text{loonindex (aug x-2)}\}$
 $x \{100 : \text{loonindex(aug x-2)}\}$

De salarisverhoging voor het jaar x bedraagt $\frac{A + B}{2} \%$

Deze uurbedragen worden jaarlijks gepubliceerd in de Diocesane Regelingen.

5 Indien de werknemer, die de functies van organist en dirigent combineert, voor die functies ongelijke bevoegdheidsniveaus bezit, wordt het uurbedrag van het hoogste bevoegdheidsniveau in een enkelvoudige functie vermeerderd met 50% van het bedrag, dat voor het lagere bevoegdheidsniveau in enkelvoudige functie geldt.

Uitbetaling van salaris

Artikel 14

- 1 Het salaris wordt maandelijks uitbetaald onder aftrek van inhoudingen, waartoe de werkgever wettelijk verplicht is of waartoe de werknemer hem gemachtigd heeft.
- 2 De betaling geschiedt op zodanig tijdstip, dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand over het hem toekomende bedrag kan beschikken.
- 3 Toeslagen op het salaris worden uiterlijk in de maand volgend op die, waarin de aanspraak is ontstaan, uitgekeerd.
Met toestemming van de werknemer kan de werkgever deze termijn met ten hoogste drie maanden verlengen.
- 4 Bij elke vaststelling of wijziging van het uit te betalen salarisbedrag ontvangt de werknemer een schriftelijke en gespecificeerde opgave van de berekening van dat bedrag.

IV WERKTIJD

Dienstrooster

Artikel 15

- 1 De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever vastgestelde werktijden. Indien en voorzover het belang van het werk dat naar oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt, is de werknemer verplicht tijdelijk ook op andere dan de voor hem vastgestelde werktijden te werken.
- 2 De aard van een functie kan met zich meebrengen dat op onregelmatige tijden wordt gewerkt.

Overwerk

Artikel 16

- 1 Dit artikel is niet van toepassing tenzij uitdrukkelijk met de werknemer overeengekomen.
- 2 Overwerk is het werk dat aan de werknemer door de werkgever opgedragen wordt en waardoor de voor de werknemer vastgestelde werktijd wordt overschreden.
- 3 Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen, doch is verplicht indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter, het dienstbelang zulks vordert.

- 4 Voor het verrichten van overwerk wordt compensatie gegeven in honorering of werkvrije uren, in aantal gelijk aan het aantal uren overwerk.
- 5 Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien:
- a meer werk wordt verricht door een werknemer, die daartoe geen opdracht van of namens de werkgever heeft gekregen;
 - b bij het aanvaarden van zijn functie met de werknemer is overeengekomen, dat hij ook op andere dan de vastgestelde tijden zal werken;
 - c incidenteel gedurende ten hoogste een half uur vóór en/of aansluitend aan de werktijd wordt gewerkt;
 - d de totale gemiddelde arbeidstijd van een werknemer het aantal overeengekomen arbeidsuren niet overschrijdt.

V VAKANTIE

Artikel 17

- 1 De werknemer heeft in elk kalenderjaar de volgende aanspraak op vakantie met behoud van salaris:
- | | |
|--------------------|-------------------------------------------------|
| tot 21 jaar: | 11% van het totaal aantal arbeidsuren per jaar. |
| van 21 t/m 44 jaar | 10% van het totaal aantal arbeidsuren per jaar. |
| van 45 t/m 49 jaar | 11% van het totaal aantal arbeidsuren per jaar. |
| van 50 t/m 54 jaar | 12% van het totaal aantal arbeidsuren per jaar. |
| van 55 t/m 59 jaar | 13% van het totaal aantal arbeidsuren per jaar. |
| vanaf 60 jaar | 15% van het totaal aantal arbeidsuren per jaar. |
- 2 Voor elke kalendermaand, waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie.
- Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is beëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.
- 3 Vakantiedagen, welke de werknemer tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet heeft genoten, worden hem alsnog verleend, mits de werkgever onmiddellijk in kennis is gesteld van de arbeidsongeschiktheid en van de verblijfplaats van de werknemer.
- De werkgever kan van de werknemer bewijsstukken vorderen, waaruit het feit en de duur van de arbeidsongeschiktheid blijken.
- 4 De werknemer, die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, heeft aanspraak op vakantie gedurende zijn arbeidsongeschiktheid. Deze aanspraak op vakantie kan echter nooit betrekking hebben op een langer tijdvak dan een jaar.
- 5 De vakantie wordt verleend in het kalenderjaar, waarin de aanspraak erop is of zal ontstaan. In bijzondere gevallen kan op verzoek van de werknemer een gedeelte van de vakantie in het eerstvolgende kalenderjaar worden verleend.
- 6 Behoudens in het geval, bedoeld in 7:641 BW wordt het recht op vakantie niet omgezet in een aanspraak op betaling.
- 7 De vakantie wordt zodanig verleend, dat gedurende eenmaal per jaar een periode van tenminste drie weken aaneengesloten vakantie kan worden genoten.
- 8 De werknemer overlegt tijdig met de werkgever teneinde zijn vakantie op een bepaald tijdstip te kunnen opnemen.
- 9 Indien bij het beëindigen van de dienstbetrekking blijkt, dat het aantal opgenomen vakantiedagen meer is dan waarop aanspraak heeft bestaan, dan zullen deze teveel genoten vakantiedagen ofwel op het laatst uit te betalen salaris worden ingehouden, of door extra werkdagen worden gecompenseerd.
- 10 In geval van vakantie of andersoortige afwezigheid of verhindering zal de werknemer op verzoek van de werkgever zo goed mogelijk bijdragen aan een regeling tot vervanging.

Vakantietoeslag

Artikel 18

- 1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
- 2 Jaarlijks voor eind mei zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen, die op basis van het jaarsalaris 8% of het wettelijk vastgestelde lagere maximum bedraagt.
- 3 Indien de arbeidsovereenkomst voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald in verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het vakantietoeslagjaar.
- 4 Onder jaarsalaris wordt verstaan het totaal van de in het vakantietoeslagjaar verdiende bruto maandsalarissen.
- 5 Door de werkgever zal aan de werknemer, die aanspraak heeft op een vakantietoeslag krachtens de wao overeenkomstig het bepaalde in artikel 22 van dit reglement, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag worden betaald, dat de werknemer in totaal een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met hetgeen waarop hij krachtens artikel 17, lid 4 en dit artikel aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

VI VERLOF

Buitengewoon verlof

Artikel 19

- 1 Tenzij ernstige belangen van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzetten, wordt in verband met bijzondere omstandigheden aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend.
- 2 Onverkort hetgeen ter zake wordt bepaald in 7:629, lid 4 BW bedraagt het buitengewoon verlof op de betreffende kalenderdag:
 - a bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
 - b bij huwelijk (burgerlijk en/of kerkelijk tezamen) van de werknemer: in totaal vier dagen;
 - c bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en de tweede graad: één dag;
 - d bij bevalling van echtgenote van de werknemer: twee dagen;
 - e bij overlijden:
 - 1 van de echtgeno(o)t(e) of inwonende eigen, stief-/pleegkinderen en inwonende kleinkinderen of inwonende (schoon-)ouder: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - 2 van eigen, stief-/pleegouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief-/pleegkinderen en niet inwonende kleinkinderen: twee dagen;
 - 3 van eigen, stief-/pleegbroers, -zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters: één dag.
 - f indien de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of crematie van de onder e sub 2 en 3 genoemde bloed- en aanverwanten: vier dagen;
 - g afgezien van het bepaalde onder e: voor het bijwonen van de begrafenis van personen bedoeld onder e sub 2 en 3: één dag;
 - h ingeval van overlijden in het buitenland zal de duur van het verlof in overleg met de werknemer door de werkgever worden vastgesteld;
 - i bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van eigen, stief-/pleegouders of schoonouders: één dag;
 - j bij 121/2-jarig dienstjubileum: één dag;
 - k bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: twee dagen;

- l bij verhuizing van de werknemer, die op het moment van de verhuizing een eigen huishouding voert: twee dagen per kalenderjaar;
- m voor het bijwonen van de priesterwijding of eeuwige professie van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
- n indien de werknemer lid is van of afgevaardigde naar een landelijk of regionaal bestuursorgaan van één der erkende werknemersorganisaties voor het bijwonen van vergaderingen van dat orgaan - ten hoogste zes dagen per jaar;
- o indien de werknemer lid is van een erkende werknemersorganisatie voor het bijwonen van de door die werknemersorganisatie georganiseerde vormings- en opleidingsdagen - ten hoogste twee dagen per jaar.
- 3 In de volgende gevallen zal de duur van het verlof van geval tot geval, in overleg met de werknemer, door de werkgever worden vastgesteld:
- a bij ernstige ziekte van de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, van zijn inwonende eigen, stief-/pleegkinderen of van eigen, stief-/pleegouders of schoonouders;
- b voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van bestuurs- en adviescommissies en colleges ten behoeve van het eigen functioneren en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze commissies en colleges, een en ander voorzover zulks niet in de vrije tijd kan geschieden;
- c tenzij de belangen van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzetten, voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voorzover zulks niet in vrije tijd kan geschieden;
- d in alle andere bijzondere omstandigheden, waarin de billijkheid van een verzoek om buitengewoon verlof door de werkgever is vastgesteld.
- 4 Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie, waarvoor hem in lid 3 sub c bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.
- 5 In bijzondere gevallen kunnen de werkgever en de werknemer buitengewoon verlof zonder salaris overeenkomen.

Bijzondere vrije dagen

Artikel 20

Op de feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1 sub h worden de voor deze dagen noodzakelijke werkzaamheden verricht. Voor deze gewerkte uren kan op een ander tijdstip gecompenseerd vrij worden genomen.

VII ZIEKTE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 21

In geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid is de werknemer, onverminderd de krachtens de wettelijke verzekeringen op hem rustende verplichtingen, gehouden:

- a de werkgever terstond van de arbeidsongeschiktheid en zo mogelijk van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
- b geneeskundige hulp in te roepen en de gegeven voorschriften op te volgen;
- c na zijn herstel de werkgever daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.

Uitkering bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

Artikel 22

1 In geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid moeten de algemene voorschriften van het Burgerlijk Wetboek en van de desbetreffende sociale verzekeringswetgeving in acht worden genomen.

De volgende bepalingen vormen daarop een aanvulling.

2 a De werknemer, die wegens ziekte/arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft gedurende 24 maanden recht op aanvulling van het doorbetaalde loon op grond van 7:629 BW respectievelijk van de uitkering, die hij ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering.

Deze aanvulling op de uitkering strekt ertoe, dat de werknemer zijn nettosalaris behoudt.

b Onder nettosalaris wordt verstaan het inkomen dat wordt afgeleid van de som van:

1 het bruto maandsalaris, dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;

2 die bestanddelen, die voorts nog als loon worden aangemerkt in de dagloonregeling Ziektewet en Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

De hoogte van de onder b.2 genoemde bestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van 3 maanden voorafgaand aan de maand, waarin de arbeidsongeschiktheid is opgetreden.

c Bijstelling van het in lid 2 onder a. bedoelde nettosalaris zal plaatsvinden:

1 indien het bruto maandsalaris wijziging ondergaat, tengevolge van:
a toekenning van een periodieke verhoging gedurende de arbeidsongeschiktheid;

b wijziging van de salarisopbouw.

2 door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekeringspremies, voorzover deze worden ingehouden.

3 Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van vier weken na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de duur van de aanvullende uitkering als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.

4 Het recht op aanvullende uitkering, als bedoeld in het tweede lid ad a van dit artikel, vervalt op het tijdstip, waarop de dienstbetrekking een einde neemt.

5 Het recht op aanvullende uitkering als bedoeld in het tweede lid ad a van dit artikel kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:

a indien blijkt, dat de werknemer geen medewerking verleent die in redelijkheid van hem verwacht mag worden aan maatregelen ter bevordering van de terugkeer in het arbeidsproces bij de werkgever;

b indien blijkt, dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van bepaalde feiten, die door de werknemer bij het opmaken van een geneeskundige verklaring zijn verzwegen;

c indien blijkt, dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of buitensporigheden van de werknemer tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

d indien de werknemer zich schuldig maakt aan gedragingen, welke zijn genezing belemmeren;

e indien de aanspraak op uitkering ingevolge de Ziektewet of WAO geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

6 Indien als gevolg van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, de WAO-uitkering en de daarop aanvullende verzekeringsuitkering lager zijn dan 70% van het in lid 2 bedoelde salaris, wordt de aanvulling op evenredige wijze verlaagd.

7 Op de aanvulling overeenkomstig de bepalingen van dit artikel bestaat geen aanspraak, indien en voorzover de werknemer ter zake van schade, die hij tengevolge van zijn arbeidsongeschiktheid lijdt, krachtens een wettelijke bepaling een recht op schadevergoeding tegenover een derde kan doen gelden, waarbij het bepaalde in 7:629 BW wordt uitgesloten. In dat geval doet de werkgever aan de werknemer als voorschot op de te

ontvangen schadevergoeding uitkeringen ter grootte van de in dit artikel bedoelde aanvulling van het salaris onder de voorwaarde dat de werknemer zijn aanspraken op schadevergoeding ter zake aan de werkgever cedeert. De werkgever zal het voorschot met de schadevergoeding verrekenen en het meerdere aan de werknemer uitbetalen.

Ziektekostenverzekering

Artikel 23

Van de werknemer, die niet uit hoofde van een andere functie ziekenfondsplichtig is of niet uit hoofde van een andere functie een vergoeding van de betrokken werkgever ontvangt van maximaal 50% van de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering, wordt het uurbedrag verhoogd met f 1,50 (prijsspeil 2000).

VIII BIJZONDERE UITKERINGEN

Gratificatie bij dienstjubileum

Artikel 24

De werknemer die ononderbroken in dienst is bij één of meer werkgevers als bedoeld in artikel 1 sub b heeft op het tijdstip van een dienstjubileum recht op een eenmalige gratificatie van een bedrag, waarvoor de volgende regeling geldt:

- a Als dienstjubileum wordt aangemerkt het 121/2 jaar, 25 jaar en 40 jaar onafgebroken werkzaam zijn als werknemer bij een of meer kerkelijke instellingen.
- b In geval van een dienstjubileum kent de werkgever aan de werknemer een gratificatie toe, te weten:
 - bij een 121/2-jarig dienstjubileum: een vierde deel van het op dat moment voor hem geldende maandsalaris;
 - bij een 25-jarig dienstjubileum: een bedrag gelijk aan het op dat moment voor hem geldende maandsalaris;
 - bij een 40-jarig dienstjubileum: een bedrag gelijk aan anderhalf maal het op dat moment voor hem geldende maandsalaris.

Onder maandsalaris wordt hier verstaan het in de maand van het jubileum verdiende brutosalaris.

Reis- en verblijfkosten

Artikel 25

1 De werkelijke reis- en verblijfkosten voor dienstreizen van de werknemer in opdracht van de werkgever worden vergoed op declaratiebasis, mits deze akkoord worden bevonden door de werkgever.

2 Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

3 Aan de werknemer die voor de uitoefening van zijn functie regelmatig gebruik moet maken van eigen vervoer kan, in afwijking van lid 1 een vaste vergoeding voor de gemaakte reis- en verblijfkosten worden toegekend.

Verhuiskostenvergoeding

Artikel 26

- 1 Indien de werkgever dit op grond van een aantoonbaar belang van de te verrichten werkzaamheden wenst, is de werknemer verplicht te wonen binnen een door de werkgever aan te geven gebied. Deze verplichting wordt in de arbeidsovereenkomst vermeld.
- 2 Indien de werknemer, ter voldoening aan de verplichting bedoeld in lid 1 verhuist, worden hem de volgende aan de verhuizing verbonden kosten vergoed, voorzover deze naar het oordeel van de werkgever redelijk zijn en kunnen worden aangetoond:
 - a de reis van de oude naar de nieuwe woonplaats in de laagste klasse van een openbaar vervoermiddel voor de werknemer en zijn gezin, alsmede maximaal drie heen- en terugreizen voor de werknemer en zijn echtgenote voor het bezichtigen van de nieuwe woning, een en ander binnen Nederland;
 - b de door de verhuisfirma voor de verhuizing binnen Nederland in rekening gebrachte kosten;
 - c de huur voor de oude woning, maximaal over de periode van drie maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald en de nieuwe woning in overleg met de werkgever reeds in huur is aanvaard, dan wel:
een bedrag gelijk aan maximaal drie maanden van het huurwaardeforfait van de oude koopwoning, indien een nieuwe woning in overleg met de werkgever is aanvaard vóór de datum van verkoop van de oude koopwoning, uit te betalen na de feitelijke verhuizing.
- 3 De werknemer, op wie de leden 1 en 2 van dit artikel van toepassing zijn, heeft recht op vergoeding van de direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten. In geval van verhuizing vergoedt de werkgever op basis van de desbetreffende nota's de werkelijke kosten van het transport van de inboedel, alsmede de overige, direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten van betrokkene, mits deze kosten betrekking hebben op een verhuizing binnen Nederland. Daarenboven heeft de werknemer recht op een uitkering ten behoeve van de (her)in-richting van zijn woning, ter grootte van 12% van het in de nieuwe functie te ontvangen jaarsalaris, zoals bedoeld in artikel 18, lid 4.
- 4 Bij ontslag op eigen verzoek binnen twee jaar na de toekenning van de in lid 3 bedoelde vergoeding kan de werkgever verlangen, dat door de werknemer voor elke maand die aan die twee jaren ontbreekt 1/24 deel van de ontvangen vergoeding wordt teruggestort.
- 5 Indien en voor zolang de werknemer, aan wie de verplichting in lid 1 bedoeld is opgelegd, geen geschikte woning kan vinden, worden hem in overleg met de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten vergoed van vervoer van en naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht, alsmede van eventuele overnachtingen in de plaats. De periode gedurende welke deze vergoeding wordt verstrekt, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Hierbij kan bepaald worden dat de periode geacht kan worden te zijn verstreken, wanneer de werknemer driemaal een redelijk aanbod van een woning heeft geweigerd.

Studiekostenvergoeding

Artikel 27

- 1 Indien de werknemer gedurende een of meer dagen binnen een bepaald tijdsbestek een studie of cursus volgt die nodig wordt geacht voor het goed vervullen van de door hem uitgeoefende functie of ter bevordering van de ten dienste van de door hem uitgeoefende functie wenselijke deskundigheid, kan de werkgever hem daarvoor een studiekostenvergoeding toekennen, voorzover de geldmiddelen daartoe beschikbaar zijn.
- 2 De werkgever vergoedt in beginsel 75% van de werkelijke kosten van de studie of cursus, bestaande uit het studie- of cursusgeld, reis- en verblijfkosten, materiaal en leermiddelen. Ingeval de werknemer de studie of cursus volgt op initiatief en verzoek van de werkgever wordt de vergoeding aangevuld tot 100% van de werkelijke kosten.
- 3 De studiekostenvergoeding bedraagt maximaal een bedrag per jaar overeenkomstig de Diocesane Regelingen.

4 De studiekostenvergoeding is niet van kracht, indien de werknemer een studie of cursus volgt tot verwerving van niet ten dienste van de door de hem uitgeoefende functie noodzakelijke of wenselijke deskundigheid.

5 Wanneer de werkgever besluit een studiekostenvergoeding toe te kennen, legt het in een schriftelijke overeenkomst met de werknemer tevens vast of en op welke wijze de studiekostenvergoeding door de werknemer zal worden terugbetaald, indien de studie onvoltooid blijft of indien de werknemer na voltooiing van zijn studie binnen 2 jaar zijn uitgeoefende functie beëindigt.

Uitkering bij overlijden

Artikel 28

1 De werkgever neemt de kosten van de liturgische uitvaartdienst voor een werknemer die in de kerkelijke instelling werkzaam was op het moment van overlijden voor zijn rekening, tenzij bij de testamentaire voorziening of anderszins door de overledene anders is bepaald.

2 Bij overlijden van een werknemer kent de werkgever een uitkering toe ter grootte van drie maanden salaris volgens het op de dag vóór het overlijden geldende brutosalaris, uit te betalen aan:

- de echtgenoot(note), van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
- bij ontstentenis van een echtgenoot(note) als vorenbedoeld de minderjarige kinderen;
- bij ontstentenis van vorenbedoelde categorieën degenen, voor wie de overledene grotendeels voorzag in de kosten van bestaan.

3 De overlijdensuitkering bedoeld in lid 2 wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, dat aan de in lid 2 genoemde personen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

IX WACHTGELDREGELING

Recht op wachtgeld

Artikel 29

1 Aan de werknemer met een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door:

- a hetzij opheffing van zijn betrekking;
- b hetzij reorganisatie, waardoor zijn werkzaamheden overbodig zijn geworden;
- c hetzij ongeschiktheid voor ten behoeve van de werkgever te vervullen functies

anders dan door ziels- of lichaamsgebreken, terwijl dit niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten;

wordt met ingang van de dag van de beëindiging door de werkgever een wachtgeld toegekend overeenkomstig de hierna volgende bepalingen. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen de werkgever en de werknemer of diens vertegenwoordiger en door de bisschop getoetst op correctheid.

2 Het wachtgeld is een aanvulling op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving en daarop aanvullende verzekeringen.

3 Geen wachtgeld wordt toegekend, indien en voorzover de organen, die met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten en daarop aanvullende verzekeringen zijn belast, het wachtgeld in mindering brengen op de uitkeringen krachtens de desbetreffende wetten.

4 Voorzover het recht op wachtgeld samenvalt met het recht op een uitkering ingevolge de Toeslagenwet (TW) of de Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk

Arbeidsongeschikte werknemers (IOAW) zal in de plaats daarvan een bruto bedrag worden berekend over de maximumperiode, waarover de rechthebbende recht heeft op deze uitkering en worden uitbetaald in één totaalbedrag.

5 Indien het recht op wachtgeld eindigt binnen de periode als bedoeld in het vierde lid kan de werkgever het verschil tussen het uitgekeerde totaalbedrag en het bedrag berekend over de werkelijke periode van de rechthebbende terugvorderen.

Duur wachtgeldregeling

Artikel 30

1 Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste 10 dienstjaren, die de rechthebbende als werknemer bij een of meer kerkelijke instellingen heeft volbracht, in aanmerking worden genomen.

2 Voor de rechthebbende, die binnen vijf jaren na de datum van zijn ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en op de datum van zijn ontslag tenminste tien dienstjaren ononderbroken bij een of meerdere kerkelijke instellingen heeft volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.

Hoogte van het wachtgeld

Artikel 31

1 De hoogte van het wachtgeld ingevolge deze regeling is zodanig, dat het tezamen met de uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten en van de daarop aanvullende verzekeringen gedurende de eerste zes maanden gelijk is aan het laatstgenoten nettosalaris, gedurende de volgende drie maanden 80% en gedurende de volgende twee jaar 75% en vervolgens 70% van het salaris, voorzover van toepassing volgens artikel 30, lid 1.

2 Onder het laatstgenoten salaris wordt verstaan het salaris dat de rechthebbende op de dag vóór het ontslag genoot, met inachtneming van wijzigingen van de in artikel 13 bedoelde regeling.

3 Naar aanleiding van het bepaalde in het vorige lid ontvangt de rechthebbende tevens tenminste éénmaal per jaar een vakantietoeslag met inachtneming van artikel 18.

Voortzetting pensioenregeling

Artikel 32

De deelneming aan de toepasselijke pensioenregeling door de rechthebbende wordt voortgezet, zolang hij geen andere arbeid ter hand genomen heeft. De uit die voortgezette deelneming voortvloeiende verplichtingen van de werkgever worden gehandhaafd voor de duur van de wachtgeldregeling.

Verplichtingen van de rechthebbende

Artikel 33

1 De rechthebbende is verplicht na de aanzegging van het ontslag onverwijld zorg te dragen, dat hij als werkzoekende is ingeschreven bij het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening.

2 De rechthebbende is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te krijgen voorzover naar het oordeel van het Regionaal

Bureau voor de Arbeidsvoorziening de geboden mogelijkheid inhoudt, dat aan de rechthebbende passende arbeid wordt verschaft.

3 De rechthebbende is verplicht aan de werkgever opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van uitkeringen die ingevolge een wettelijke regeling worden genoten.

Vermindering van het wachtgeld

Artikel 34

1 Indien de rechthebbende met ingang van de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, uit arbeid of bedrijf inkomsten gaat genieten, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld en de WW-uitkering meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.

2 Op het wachtgeld komt in mindering een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of een daarop aanvullende verzekering, tenzij deze betrekking hebben op een vorige of andere dienstbetrekking.

Verval van het wachtgeld

Artikel 35

1 Het wachtgeld vervalt:

a met ingang van de dag, volgende op die, waarop de rechthebbende is overleden;

b met ingang van de dag, waarop de rechthebbende aanspraak gaat maken op pensioen uit hoofde van de betrekking, waaruit hij met het wachtgeld is ontslagen;

c indien de rechthebbende weigert aan de hem in artikel 33 opgelegde verplichtingen te voldoen;

d indien de termijn, zoals berekend volgens artikel 30 is verstreken;

e indien de organen, die met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten dan wel van de daarop aanvullende verzekeringen zijn belast, de uitkering beëindigen.

2 Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:

a indien de rechthebbende onvoldoende medewerking geeft tot een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;

b indien de rechthebbende geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.

3 Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom. De hiervoor benodigde schriftelijke regeling behoeft de goedkeuring van de bisschop.

Kostenvergoeding

Artikel 36

Aan degene die op wachtgeld is gesteld of voor wie is bepaald dat hij op wachtgeld zal worden gesteld, kan, indien hij elders inkomsten uit arbeid of bedrijf gaat verwerven, ter zake van de kosten, die aan de daartoe eventueel nodige verhuizing zijn verbonden, een vergoeding worden toegekend, indien bij gebreke van die vergoeding die arbeid of dat bedrijf door hem redelijkerwijze niet zijn te aanvaarden.

Uitkering van het wachtgeld

Artikel 37

- 1 Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen, bij nabe-taling. Met toestemming van de rechthebbende kan de uitbetaling in langere termijnen geschieden.
- 2 Na het overlijden van de rechthebbende wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld, dat over de eerste drie maanden na overlijden zou zijn uitgekeerd.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- de echtgenoot(note) van wie de overleden rechthebbende niet duurzaam gescheiden leefde;
- bij ontstentenis van een echtgenoot(note) als vorenbedoeld de minderjarige kinderen;
- bij ontstentenis van vorenbedoelde categorieën degenen, voor wie de overledene grotendeels voorzag in de kosten van het bestaan.

X GESCHILLEN

Artikel 38

- 1 Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever en/of de bisschop te bepleiten, stelt de werkgever en/of de bisschop de vertegenwoordigers van de werknemer op korte termijn in de gelegenheid, mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer te bepleiten.
 - a Geschillen en/of interpretatievragen van rechtspositionele aard, welke betrekking hebben op het rechtspositiereglement, de bijlagen of de regelingen of de arbeidsovereenkomst, worden voorgelegd aan het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden, dat een voor partijen bindende uitspraak doet.
 - b Zowel de werkgever als de werknemer is bevoegd een beroep te doen op voornoemd Scheidsgerecht.
 - c Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden zijn in een afzonderlijk reglement vastgelegd. Dit reglement is opgenomen als Bijlage IV bij dit Rechtspositiereglement.
- 3 Beslissingen over geschillen, als bedoeld in lid 2, kunnen altijd ter beoordeling worden voorgelegd aan de rechter.

XI SLOTBEPALING

Wijzigingen

Artikel 39

- 1 Dit Rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen of regelingen, alsmede wijzigingen daarin, worden voor ieder bisdom vastgesteld door de bisschop, die daarbij uniformiteit met de overige bisdommen nastreeft.
- 2 Namens de bisschop wordt op landelijk niveau overleg gevoerd over de gewenste wijzigingen in dit Rechtspositiereglement met de vertegenwoordigers van organisaties die naar het oordeel van de bisschoppen representatief zijn voor de kerkmusici, waarbij zoveel mogelijk overeenstemming wordt nagestreefd.
- 3 De bisschop neemt een besluit tot vaststelling of wijziging van dit Rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen of regelingen, nadat hij overleg heeft gevoerd met de overige bisschoppen, die het Rechtspositiereglement voor hun bisdom van toepassing hebben verklaard.

4 Wijzigingen van dit Rechtspositiereglement en de daarbij behorende bijlagen of regelingen worden schriftelijk bekend gemaakt, onder vermelding van de datum waarop ze van kracht worden.

5 Voor de werknemer wordt een wijziging van dit Rechtspositiereglement, de bijlagen of regelingen van kracht door de schriftelijke verklaring dat hij akkoord gaat met de wijziging.

XII OVERGANGSBEPALING

Artikel 40

Bepalingen welke tussen een werkgever en een werknemer overeengekomen zijn en welke voor de werknemer in gunstige zin van dit Rechtspositiereglement afwijken, zullen ten aanzien van hem hun gelding behouden voor de duur van het dienstverband met die werkgever.

*Na onderling overleg vastgesteld door de diocesane bisschoppen van Breda, Groningen, Haarlem, Den Bosch, Rotterdam en Utrecht op 8 februari 2000.
In werking getreden op 1 april 2000.*

BIJLAGE I

MODEL-ARBEIDSOVEREENKOMST voor een kerkmusicus in dienst van een kerkelijke instelling

1 _____
2 _____, _____
resp. voorzitter/gevolmachtigd voorzitter¹ en secretaris van het
R.-K. Kerk/Parochiebestuur van de parochie/te
_____ (adres),
ingevolge art. 51 van het Algemeen Reglement voor het bestuur van een parochie
van de R.-K. Kerk in Nederland deze parochie rechtsgeldig vertegenwoordigend, handelend
ter uitvoering van het besluit van het Kerk/Parochiebestuur, genomen in de vergadering van
_____ aan welk besluit door de Bisschop van
_____ de ingevolge art. 54 van voornoemd Algemeen Reglement vereiste machtiging is
verleend op datum/nr.
_____ nader te noemen: de werkgever
en
3 Naam

Voornamen

Geboortedatum /geboorteplaats

Thans wonende

¹ doorhalen wat niet van toepassing is.

nader te noemen: de werknemer

VERKLAREN

dat de werknemer in het bezit is van een bevoegdheidsverklaring als bedoeld in de Interdiocesane Regeling voor de Kerkmuziek (bijlage III van het Rechtspositiereglement voor Kerkmusici) voor niveau _____

als dirigent-organist/dirigent/organist¹ respectievelijk in het bezit is van de voor het niveau I/II vereiste diploma's/de voor niveau III vereiste Bevoegdheidsverklaring;¹

dat zij een arbeidsovereenkomst hebben aangegaan onder de volgende bepalingen:

1 Datum van ingang en functie

De werknemer treedt in dienst van werkgever/is in dienst getreden van werkgever per datum

_____ in de functie van dirigent-organist/dirigent/organist¹ eventueel: van de _____ (naam van de kerk)

voor _____ (uren per maand)

2 Duur van de overeenkomst

Onder inachtneming van artikel 6 van het Rechtspositiereglement voor Kerkmusici wordt deze overeenkomst aangegaan

a voor onbepaalde tijd;

b voor de tijd van¹

_____ De eerste twee maanden gelden als proeftijd in de zin van 7:652/676 BW. (facultatief)²

3 Toepasselijke bepalingen

Het Rechtspositiereglement voor Kerkmusici in bisdommen van de R.-K. Kerkprovincie in Nederland, alsmede de daarbij behorende bijlagen of regelingen maken deel uit van deze overeenkomst.

Partijen verklaren met de inhoud van voornoemd rechtspositiereglement en de daarbij horende bijlagen of regelingen bekend te zijn en daarmee akkoord te gaan.

2) één maand bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van minder dan 2 jaar

4 Salaris

De werknemer geniet een salaris overeenkomstig artikel 13 van het rechtspositiereglement.

Het salaris bedraagt bij indiensttreding/thans

f. _____ (per maand)

5 Opzegtermijn

De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever _____ maanden en voor de werknemer _____ maanden.³

6 Bijzondere bepalingen

op deze overeenkomst zijn de navolgende bijzondere bepalingen van toepassing en de werknemer verbindt zich de aanvullende werkzaamheden te verrichten als omschreven in bijgevoegde instructie

Bijzondere bepalingen (indien van toepassing):

² één maand bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van minder dan 2 jaar

³ Zie artikel 10 Rechtspositiereglement

- a De werknemer werkt wekelijks _____ uur en wel
op _____ van _____ tot _____ ;
op _____ van _____ tot _____ etc
- b _____

7 Vervanging

De vervanging van de werknemer tijdens de vakantie of buitengewoon verlof en ziekte wordt geregeld door de werkgever in overleg met de werknemer.

Het honorarium voor de vervanging wordt door de werkgever rechtstreeks aan de vervanger betaald.

8 Pensioenregeling

De werknemer wordt aangemeld als deelnemer van de Pensioenregeling welke het R.-K. Kerkgenootschap heeft afgesloten met Centraal Beheer te Apeldoorn.

of (Uitsluitend voor werknemers met minder dan 11 arbeidsuren per maand die niet tot de pensioenregeling van Centraal Beheer wensen toe te treden):

De werknemer verklaart geen gebruik te maken van de mogelijkheid om zich vrijwillig als deelnemer aan te melden bij de Pensioenregeling welke de R.-K. Kerkprovincie heeft afgesloten met Centraal Beheer te Apeldoorn.

(in dit geval wordt de arbeidsovereenkomst mede ondertekend door de echtgeno(o)t(e) van de werknemer)

9 Verklaring

De werknemer verklaart bij het ondertekenen van deze overeenkomst van de werkgever te hebben ontvangen:

- a een door beide partijen getekend exemplaar van deze overeenkomst;
- b een exemplaar van het Rechtspositiereglement voor Kerkmusici in bisdommen van de R.-K.Kerkprovincie alsmede de daarbij behorende bijlagen of regelingen;
- c (indien van toepassing:) de Pensioenregeling die de R.-K. Kerkprovincie heeft afgesloten met Centraal Beheer te Apeldoorn.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en getekend
te _____ op _____

De werkgever:

De werknemer:

_____ (gevolmachtigd) voorzitter
_____ secretaris

(handtekening)

(handtekening)

Indien van toepassing vanwege artikel 8 (pensioenregeling):

Voor akkoord:

(handtekening echtgeno(o)t(e)
werknemer)

Model-instructie

behorende bij de arbeidsovereenkomst d.d.

tussen
de kerkmusicus

en de parochie

I Omschrijving van de werkzaamheden

a Aan de kerkmusicus wordt de verantwoordelijkheid opgedragen voor de kerkmuziek/liturgische muziek volgens de bij deze instructie behorende Interdiocesane Regeling voor de Kerkmuziek (Bijlage III) en het schema "Vaststelling aantal arbeidsuren" volgens de Diocesane Regeling salariering kerkmusicus (Bijlage II), waarin tevens de te verrichten diensten zijn aangegeven.

b De kerkmusicus verricht zijn werkzaamheden met inachtneming van de naar redelijkheid aan de uitoefening van zijn taak te stellen eisen en voorwaarden.

c Met betrekking tot het liturgisch repertoire wordt door de kerkmusicus overleg gepleegd met en advies uitgebracht aan de verantwoordelijke pastoor of degene(n) die daarvoor door de pastoor is (zijn) aangewezen.

II Taken en verantwoordelijkheden in het algemeen

A *Algemeen*

1 De kerkmusicus neemt deel aan het overleg met betrekking tot het vaststellen van het liturgisch beleid in de parochie.

2 Onder de eindverantwoordelijkheid van de aangestelde kerkmusicus vallen naast de onder IIB vermelde koren ook de andere vocale en instrumentale ensembles en personen die een eigen rol vervullen in de liturgie (voorganger, cantor, enz.).

3 De kerkmusicus geeft leiding aan de volkszang.

4 De kerkmusicus is verantwoordelijk voor de aanschaf van de benodigde materialen voor de realisatie van de gekozen liturgische muziek binnen het daartoe door de werkgever jaarlijks vastgestelde bedrag.

5 In voorkomende gevallen zal de kerkmusicus voorlichting geven en adviezen uitbrengen betreffende de liturgische muziek zo nodig in samenwerking met de verantwoordelijke pastoor of degene(n) die daarvoor door de pastoor is (zijn) aangewezen.

B *De dirigent*

Het leiden van de volgende koren die in de parochie functioneren:

C *De organist*

1 Het bespelen van het orgel en/of andere toetsinstrumenten waarvoor hij is aangesteld conform het hierboven vermelde schema.

2 De zorg voor, het toezicht op en het in goede staat houden van het muzikaal instrumentarium dat ter beschikking staat voor de vieringen, daaronder begrepen het stemmen van de tongwerken van het (de) orgel(s), maximaal vier keer per jaar. Voor de noodzakelijke aanschaf/reparatie zal de kerkmusicus zich verstaan met de daartoe door de werkgever aangewezen persoon.

De werkgever zal niet tot aanschaf, wijziging of reparatie van het muzikaal instrumentarium overgaan dan na overleg met de kerkmusicus.

III Voorbereiding

Regelmatig zullen de pastoor of diens gemandateerde met de kerkmusicus overleggen over de concrete gestalte van de viering. Tevens zullen zij tijdig overleggen over het rooster voor de langere termijn.

IV Viering

De kerkmusicus vervult zijn taak tijdens de viering met inachtneming van de primaire verantwoordelijkheid van de voorganger in de liturgische viering en houdt zich aan de aard en de eisen van de liturgie.

V Nadere bepalingen

1 Voor de realisatie van de genoemde taken en werkzaamheden draagt de werkgever zorg voor de benodigde faciliteiten (repetitieruimte, instrumentarium, enz.).

2 De kerkmusicus-organist is bevoegd het orgel, behalve voor studiedoeleinden, te gebruiken voor het geven van lessen aan leerlingen, zo nodig volgens een rooster, samengesteld in overleg met de werkgever.

3 De kerkmusicus-organist is niet bevoegd het orgel door anderen te laten bespelen dan met toestemming van de werkgever, die van zijn kant het orgel niet ter beschikking van anderen stelt dan na overleg met de kerkmusicus-organist.

4 Indien het geven van concerten niet tot in de arbeidsovereenkomst beschreven werkzaamheden van de kerkmusicus behoort, is daarvoor toestemming van de werkgever vereist. Indien het gaat om orgelconcerten en/of uitvoering door een aan de parochie verbonden koor zal de toestemming in beginsel worden verleend, de tijd waarbinnen wordt geconcentreerd in aanmerking genomen.

De voor die gevallen eventueel voor het gebruik van het kerkgebouw in rekening te brengen vergoeding zal op billijke wijze worden vastgesteld.

De beginselen in het document "Concerten in kerkgebouwen" van de Congregatie voor de Eredienst d.d. 5 november 1987 (gepubliceerd in: Kerkelijke Documentatie, jrg. 16 (1988), nr. 2, S54 - S60) zullen hierbij in acht genomen worden.

5 Indien het geven van concerten tot de in de arbeidsovereenkomst en in de instructie omschreven werkzaamheden van de kerkmusicus behoort, zal voor het gebruik van het kerkgebouw geen vergoeding in rekening worden gebracht. Ten aanzien van het tijdsbeslag is het gestelde onder 4 van toepassing.

6 Bij het in gebruik afstaan van het kerkgebouw aan derden met gebruik van orgel of instrumenten zal de werkgever bevorderen dat van de diensten van de kerkmusicus gebruik wordt gemaakt. Voorzover dat niet mogelijk is, zal geen toestemming tot gebruik van orgel of instrumenten worden gegeven dan na overleg met de kerkmusicus.

BIJLAGE II

DIOCESANE REGELING SALARIËRING kerkmusicus

De hieronder vermelde bedragen gelden voor het jaar 2000. Jaarlijks worden deze bedragen bijgesteld volgens de gemengde index (artikel 13 Rechtspositiereglement) en gepubliceerd in de Diocesane Richtlijnen van de afzonderlijke bisdommen.

I Salariëring

De bedragen per uur worden vastgesteld naar bevoegdheid en naar uitoefening van de gecombineerde functie dan wel de enkelvoudige functie, conform de Interdiocesane Regeling voor de Kerkmuziek. In de uurbedragen is de voorbereidingstijd meeberekend. Zij worden jaarlijks aangepast volgens de zgn. gemengde index. De uurbedragen (exclusief vakantiebijslag) zijn in 2000:

Bevoegdheid	<i>dirigent en organist</i>	<i>dirigent of organist</i>
<i>Kerkmusicus I</i>	<i>f 72,80</i>	<i>f 48,55</i>
<i>Kerkmusicus II</i>	<i>f 63,70</i>	<i>f 42,20</i>
<i>Kerkmusicus III</i>	<i>f 54,65</i>	<i>f 35,70</i>

N.B. De salariëring van degene, die niet valt onder de hierboven onder I t/m III bedoelde categorieën, maar die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever, luidt (exclusief vakantiebijslag) in 2000 als volgt:

Groep	<i>dirigent en organist</i>	<i>dirigent of organist</i>
A	<i>f 45,45</i>	<i>f 30,35</i>
B	<i>f 30,35</i>	<i>f 20,60</i>

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

N.B. Indien geen arbeidsovereenkomst is aangegaan met een persoon zoals onder 1 aangeduid, omdat deze over een zelfstandigheidsverklaring beschikt, gelden de daar genoemde bedragen als bruto vergoedingen. In dat geval heeft de werkgever geen inhoudingsplicht, maar is eventueel wel BTW verschuldigd.

2 Van de werknemer, die niet uit hoofde van een andere functie ziekenfondsplichtig is of niet uit hoofde van een andere functie een vergoeding van de betrokken werkgever ontvangt van maximaal 50% van de premie voor de particuliere ziektekostenverzekering, wordt het uurbedrag verhoogd met *f 1,50* (prijsspeil 2000) (artikel 23 Rechtspositiereglement).

3 Schema "Vaststelling totaal aantal arbeidsuren"

A *Diensten*

Een dienst wordt geacht een reëel uur te duren en wordt daarmee gelijkgesteld.

1	Zondagse vieringen:	x 52 = jaarlijks	diensten
2	<i>Feest en gedenkdagen</i>			
	Kerstmis		transport	
	Oud- en Nieuwjaar		Hemelvaart	
	Aswoensdag		2e Pinksterdag	
	Witte Donderdag		Allerheiligen	
	Goede Vrijdag		Allerzielen	
	Paaswake		Parochiepatroon	
	2e Paasdag		Andere feesten	
	transporteren		Totaal	<i>diensten</i>
3	<i>Verder geregelde diensten</i>			
	vaste dagen in de week	x 52 = jaarlijks	
	vaste dagen in de maand	x 12 = jaarlijks	
	in de Advent	
	in de Veertigdagentijd	
	in de Pinksternovene	
	boetevieringen	
	overige (specificeren)	
	Totaal per jaar			<i>diensten</i>
4	<i>Rouw- en trouwdiensten, voorzover niet afzonderlijk gehonoreerd:</i>			
	gemiddeld per jaar		<u> </u>	<i>diensten</i>
	Totaal per jaar	diensten
B	<i>Repetities</i> (In te vullen zijn de reële uren)			
1	<i>Wekelijks (specificeren)</i>			
	uur	
	uur	
	uur	
	x 52 = jaarlijks uur
2	<i>Extra repetities per jaar (specificeren)</i>			
	uur	
	uur = jaarlijks	<u> </u> uur
	Totaal per jaar uur
C	<i>Geregelde werkbijeenkomsten</i> (In te vullen zijn de reële uren)			
-	met liturgiegroepen, gemiddeld	uur x 12 =	uur
-	met pastor/pastoraal team,	uur x 12 =	<u> </u>	uur
	gemiddeld per maand	uur
	Totaal per jaar			uur

TOTAAL AANTAL ARBEIDSUREN PER JAAR

A. DIENSTEN uur
B. REPETITIE-uren uur
C. WERKBIJJEENKOMSTEN	<u>.....</u> uur
 uur

Privé voorbereiding of studie geldt niet als een dienst.

BIJLAGE III

INTERDIOCESANE REGELING VOOR DE KERKMUZIEK in bisdommen van de R.-K. Kerkprovincie

De Bisschoppen van de R.-K. Kerkprovincie in Nederland, na overleg met de Nederlandse Sint Gregorius Vereniging (NSGV), de Katholieke Dirigenten- en Organistenvereniging (KDOV) en de Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaarsvereniging (KNTV),

overwegende:

- dat ter wille van een goede en verantwoorde verzorging van de kerkmuziek in de liturgie gewenst is te komen tot een regeling daarvan;
- dat een dergelijke regeling dient te omvatten voorschriften inzake de benoembaarheid van kerkmusici en hun taakomschrijving;
- dat de regeling tenslotte voorschriften dient te geven inzake de rechtspositie en de salariëring en andere arbeidsvoorwaarden, respectievelijk naar een kerkelijke regeling dient te verwijzen;

hebben de volgende INTERDIOCESANE REGELING VOOR DE KERKMUZIEK vastgesteld:

Inleidende bepaling

Artikel 1

Onder kerkmusicus wordt verstaan degene die voldoet aan de daarvoor gestelde voorwaarden van deze Interdiocesane Regeling voor de Kerkmuziek in de bisdommen van de R.-K. Kerkprovincie en die door de werkgever is belast met de leiding, respectievelijk de verzorging van de kerkmuziek als dirigent en/of organist, en die als zodanig een eigen professionele verantwoordelijkheid heeft onder de erkenning van de verantwoordelijkheid van de kerkelijke ambtsdragers voor de kerkelijke diensten.

Commissie bevoegdheidsverklaringen voor de kerkmuziek

Artikel 2

- 2.1 Er is een commissie bevoegdheidsverklaringen voor de kerkmuziek die tot taak heeft:
- a het afgeven van bevoegdheidsverklaringen zoals bedoeld in de artikelen 4.3, 5.3 en 6.3;
 - b het afgeven van bevoegdheidsverklaringen voor niveau I en II aan hen die
 - in het bezit zijn van de voor niveau I resp. II gevraagde diploma's, maar die in hun situatie behoefte hebben aan een dergelijke verklaring ter overlegging aan hun werkgever;

- niet of ten dele in het bezit zijn van de voor niveau I resp. II gevraagde diploma's, maar die wel het daarmee overeenkomende niveau bezitten en van wie op grond van bijzondere omstandigheden niet mag worden geëist dat zij alsnog de betreffende diploma's trachten te verwerven;
- c het opstellen van normen, waaraan de kerkmusicus dient te voldoen om in aanmerking te kunnen komen voor de onder a. genoemde bevoegdheidsverklaring en van een examenreglement, een en ander in overleg met de organisaties van kerkmusici, waarvan vertegenwoordigers in de commissie zitting hebben en in artikel 2.2 genoemd zijn;
- d het in overleg met de organisaties van kerkmusici, waarvan vertegenwoordigers in de commissie zitting hebben en in artikel 2.2 genoemd zijn, wijzigen van de normen als bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6, indien de opleidingen tot kerkmusicus daartoe aanleiding geven;
- e het gevraagd en ongevraagd advies geven aan de Bisschop in zaken die de voorafgaande punten a. t/m d. betreffen.

2.2 De Commissie bestaat uit tenminste 3 en ten hoogste 5 leden, die door de Bisschoppenconferentie worden benoemd, op voordracht van de representatief te achten organisaties van kerkmusici, te weten:

- een lid, respectievelijk twee leden door de Nederlandse Sint Gregorius Vereniging (NSGV);
- een lid, respectievelijk twee leden door de Katholieke Dirigenten- en Organisten Vereniging (KDOV);
- een lid door de Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars Vereniging (KNTV).

Deze voordracht zal worden toegezonden aan de Bisschoppelijke Commissie voor Liturgie, liturgische Muziek en kerkelijke Kunst, welke de voordracht, - vergezeld van haar advies - door zendt aan de Bisschoppenconferentie.

De leden van de Commissie worden benoemd voor een periode van 3 jaar. Zij zijn terstond, doch niet meer dan tweemaal herbenoembaar.

2.3 Wanneer de Commissie een verzoek tot afgifte van een bevoegdheidsverklaring afwijst, stelt zij de verzoeker daarvan schriftelijk in kennis onder vermelding van de redenen voor de afwijzing.

De Commissie stelt de verzoeker daarbij in de gelegenheid binnen twee maanden bezwaren in te dienen bij een ad hoc in te stellen commissie van beroep bestaande uit drie kerkmusici, waarvan één door de klager en één door de Commissie wordt aangewezen, die tezamen een derde lid kiezen. Deze drie personen mogen geen lid zijn van de Commissie Bevoegdheidsverklaringen voor de kerkmuziek.

Functie en Bevoegdheidsindeling

Artikel 3

De op het gebied van de kerkmuziek te vervullen functies worden onderscheiden in:

- 3.1 dirigent/organist (artikel 4)
- 3.2 dirigent (artikel 5)
- 3.3 organist (artikel 6)

Bij de functieervulling worden drie niveaus (I, II en III) onderscheiden.

Elk niveau kent afzonderlijke bevoegdheidseisen. De benoemende instantie bepaalt het functieniveau.

Daarbij zullen belangrijke overwegingen zijn:

- eisen van liturgische aard en/of bijzondere eisen gesteld door de benoemende instantie;
- de kwaliteit van koor en orgel;

- de mogelijkheid om binnen het kader van een verantwoorde muzikale vormgeving aan de liturgie rekening te houden met de wensen van de betrokken kerkelijke gemeenschap, uitgaande van de traditie ter plaatse en/of het gewenste beleid.

Dirigent/organist

Artikel 4

De functie van dirigent/organist kent de volgende niveaus en bevoegdheidsvereisten:

1 Niveau I:

- het dragen van verantwoordelijkheid voor het kerkmuzikaal gebeuren als geheel in de betreffende kerk, respectievelijk plaats, waar de functie moet worden vervuld, waarbij gestreefd wordt naar een qua inhoud en uitvoering zo hoog mogelijk niveau;
- het leiding geven aan en begeleiden van één of meer in de liturgie functionerende koren en eventuele instrumentale groepen;
- het leiden en begeleiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het uitvoeren van orgelmuziek ten dienste van de liturgie, eventueel in combinatie met andere instrumenten;
- het hebben van supervisie over en het zorgen voor werving en begeleiding van de muzikale medewerkers en voor kwaliteitsbewaking;
- het eventueel geven van concerten waarbij zo mogelijk zal worden gebruik gemaakt van de ter plaatse beschikbare medewerkers en instrumenten.

Voor deze functie dient de dirigent/organist in het bezit te zijn van:

- hetzij het diploma Kerkmuziek afgegeven door de Stichting Nederlands Instituut voor Kerkmuziek, hoofdvakken koordirectie en orgel;
- hetzij het diploma Uitvoerend Musicus Koordirectie van een Nederlands conservatorium of daarmee gelijk te stellen instelling, tezamen met het Praktijkdiploma Kerkmuziek (Beschikking Staatssecretaris van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen d.d. 30 maart 1961 en 12 juni 1961, nrs 42781 en 44256/11), zowel koordirectie als orgel.

2 Niveau II:

- het dragen van eigen verantwoordelijkheid voor het kerkmuzikaal gebeuren in de betreffende kerk, respectievelijk plaats waar de functie moet worden vervuld;
- het leiding geven aan en begeleiden van één of meer in de liturgie functionerende koren en eventuele instrumentale groepen;
- het leiden en begeleiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het uitvoeren van orgelmuziek ten dienste van de liturgie, eventueel in combinatie met andere instrumenten;
- het hebben van supervisie over en het zorgen voor de werving en begeleiding van de muzikale medewerkers en voor kwaliteitsbewaking.

Voor deze functie dient de dirigent/organist in het bezit te zijn van een Praktijkdiploma Kerkmuziek, zowel koordirectie als orgel.

3 Niveau III:

- het dragen van eigen verantwoordelijkheid voor het kerkmuzikaal gebeuren in de betreffende kerk, respectievelijk plaats, waar de functie moet worden vervuld;
- het leiden en begeleiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het uitvoeren van orgelmuziek ten dienste van de liturgie, eventueel met medewerking van een instrumentale solist.

Voor deze functie dient de dirigent/organist in het bezit te zijn van een bevoegdheidsverklaring, afgegeven door de Commissie Bevoegdheidsverklaringen na een

door de kandidaat afgelegd examen, afgestemd op de in artikel 2.1 sub c bedoelde normen, met aantekening voor zowel dirigent als organist.

Dirigent

Artikel 5

De functie van dirigent kent de volgende niveaus en bevoegdheidsvereisten:

1 Niveau I:

- het dragen van verantwoordelijkheid voor het kerkmuzikaal gebeuren als geheel in de betreffende kerk, respectievelijk de plaats, waar de functie moet worden vervuld, met dien verstande dat hij dit alles dient te realiseren in een goede samenwerking met de fungerend organist van wie hij de eigen specifieke verantwoordelijkheid respecteert, waarbij gestreefd wordt naar een qua inhoud en uitvoering zo hoog mogelijk niveau;
- het leiding geven aan één of meer in de liturgie functionerende koren en eventuele instrumentale groepen;
- het leiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het hebben van supervisie over en zorg voor de werving en begeleiding van hulpdirigenten en/of cantores en voor kwaliteitsbewaking;
- het eventueel geven van concerten waarbij zo mogelijk zal worden gebruik gemaakt van de ter plaatse beschikbare medewerkers en instrumenten.

Voor deze functie dient de dirigent in het bezit te zijn van:

- hetzij het diploma Kerkmuziek, afgegeven door de Stichting Nederlands Instituut voor Kerkmuziek, hoofdvak koordirectie;
- hetzij een diploma Uitvoerend Musicus Koordirectie van een Nederlands conservatorium of daarmee gelijk te stellen opleiding, tezamen met het Praktijkdiploma Kerkmuziek, koordirectie.

2 Niveau II:

- het dragen van eigen verantwoordelijkheid voor het kerkmuzikaal gebeuren in de betreffende kerk, respectievelijk de plaats, waar de functie moet worden vervuld, met dien verstande, dat hij dit alles dient te realiseren in een goede samenwerking met de fungerende organist van wie hij de eigen specifieke verantwoordelijkheid respecteert;
- het leiding geven aan één of meer in de liturgie functionerende koren en eventueel instrumentale groepen;
- het leiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het hebben van supervisie over en het zorgen voor werving en begeleiding van de muzikale medewerkers en voor kwaliteitsbewaking.

Voor deze functie dient de dirigent in het bezit te zijn van het Praktijkdiploma Kerkmuziek, koordirectie.

3 Niveau III:

- het dragen van eigen verantwoordelijkheid voor het kerkmuzikaal gebeuren in de betreffende kerk, respectievelijk plaats, waar de functie moet worden vervuld, met dien verstande, dat hij dit alles dient te realiseren in een goede samenwerking met de fungerende organist van wie hij de specifieke verantwoordelijkheid respecteert.
- het leiden van een in de liturgie functionerend koor en eventuele instrumentale medewerkers in een goede samenwerking met de fungerende organist;
- het leiden van de liturgische gemeenschapszang.

Voor deze functie dient de dirigent in het bezit te zijn van een bevoegdheidsverklaring, afgegeven door de Commissie Bevoegdheidsverklaringen, na een door de kandidaat

afgelegd examen, afgestemd op de in artikel 2.1, sub c bedoelde normen, met aantekening voor dirigent.

Organist

Artikel 6

De functie van organist kent de volgende niveaus en bevoegdheidsvereisten:

1 Niveau I:

- het begeleiden van een of meerdere in de liturgie functionerende koren in goede samenwerking met de functionerende dirigent van wie hij de eigen specifieke verantwoordelijkheid respecteert waarbij gestreefd wordt naar een qua inhoud en uitvoering zo hoog mogelijk niveau;
- het begeleiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het uitvoeren van orgelmuziek ten dienste van de liturgie eventueel in combinatie met andere instrumenten;
- het hebben van supervisie over en het zorgen voor de werving en begeleiding en de kwaliteitsbewaking van hulporganisten;
- het eventueel geven van concerten.

Voor deze functie dient de organist in het bezit te zijn van:

- hetzij het diploma Kerkmuziek, afgegeven door de Stichting Nederlands Instituut voor Kerkmuziek, hoofdvak orgel;
- hetzij een diploma Uitvoerend Musicus Orgel van een Nederlands conservatorium of daarmee gelijk te stellen instelling, tezamen met het Praktijkdiploma Kerkmuziek, orgel.

2 Niveau II:

- het begeleiden van een of meerdere in de liturgie functionerende koren in goede samenwerking met de fungerende dirigent van wie hij de eigen specifieke verantwoordelijkheid respecteert;
- het begeleiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het uitvoeren van orgelmuziek ten dienste van de liturgie eventueel in combinatie met andere instrumenten;
- het hebben van supervisie over en het zorgen voor de werving en begeleiding en de kwaliteitsbewaking van hulporganisten.

Voor deze functie dient de organist in het bezit te zijn van het Praktijkdiploma Kerkmuziek, orgel.

3 Niveau III:

- het begeleiden van een in de liturgie functionerend koor en eventuele muzikale medewerkers, in samenwerking met de functionerende dirigent, van wie hij de eigen specifieke verantwoordelijkheid respecteert;
- het begeleiden van de liturgische gemeenschapszang;
- het uitvoeren van orgelmuziek ten dienste van de liturgie, eventueel met medewerking van een instrumentale solist.

Voor deze functie dient de organist in het bezit te zijn van een bevoegdheidsverklaring, afgegeven door de Commissie Bevoegdheidsverklaringen na een door de kandidaat afgelegd examen, afgestemd op de in artikel 2.1 sub c bedoelde normen met de aantekening organist.

REGLEMENT van het Bisschoppelijk SCHEIDSGERECHT voor rechtspositionele aangelegenheden

Het Reglement van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht voor rechtspositionele aangelegenheden is het geheel van regels over de samenstelling en werkwijze van het Bisschoppelijk Scheidsgerecht, dat belast is met de behandeling van geschillen en/of interpretatievragen van rechtspositionele aard, indien en voorzover rechtspositieregelingen of andere regelingen de behandeling van geschillen aan voornoemd Scheidsgerecht opdragen.

Aanwijzing leden Scheidsgerecht

Artikel 1

- 1 Het Bisschoppelijk Scheidsgerecht is ingesteld door de bisschoppen van Breda, Groningen, Haarlem, 's-Hertogenbosch, Roermond, Rotterdam en Utrecht, hierna te noemen "de bisschoppen".
- 2 Het Scheidsgerecht heeft tien leden.
- 3 Vier leden worden benoemd en ontslagen door de bisschoppen. Vier leden worden benoemd en ontslagen in onderling overleg door de organisaties, die door de bisschoppen zijn aangewezen, die naar hun oordeel representatief zijn voor de personen, die in het pastoraat en/of krachtens een bisschoppelijke opdracht werkzaam zijn.
- 4 De overeenkomstig het derde lid aangewezen leden wijzen een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter aan, welke niet uit hun midden afkomstig zijn.

Zittingsduur

Artikel 2

- 1 Alle leden worden benoemd voor een termijn van vijf jaar.
- 2 Het lidmaatschap eindigt aan het einde van het kalenderjaar, waarin de betrokkene de 70-jarige leeftijd heeft bereikt, dan wel de betrokkene ontslag neemt, ofwel zijn benoemingstermijn is afgelopen.
- 3 Leden, aan wie een zaak ter beslissing is opgedragen, blijven ook na hun aftreden met de afdoening daarvan belast.
- 4 De aftredende leden zijn herbenoembaar, tenzij zij de zeventigjarige leeftijd hebben bereikt.
- 5 Uiterlijk twee maanden vóór het ontstaan van een periodieke vacature, en uiterlijk veertien dagen na het ontstaan van een niet-periodieke vacature, geeft de voorzitter van het Scheidsgerecht daarvan kennis aan de bisschoppen, indien het betreft een vacature van een door de bisschoppen te benoemen lid, en aan de organisaties, indien het betreft een vacature van een door de organisaties te benoemen lid.

Huishoudelijk reglement

Artikel 3

Het Scheidsgerecht kan zijn werkzaamheden nader regelen in een Huishoudelijk Reglement, dat ter kennis wordt gebracht van de procespartijen.

Interne organisatie van het Scheidsgerecht

Artikel 4

Het Scheidsgerecht benoemt een secretaris-penningmeester, die geen lid van het Scheidsgerecht hoeft te zijn. Deze maakt de notulen van de vergaderingen en proces-verbaal der zittingen op, zorgt voor afschriften van uitspraken, en vereffent de door het Scheids-gerecht gemaakte kosten.

Bij zijn ontstentenis wijst de voorzitter een plaatsvervanger aan.

Artikel 5

Het Scheidsgerecht vergadert zo dikwijls de voorzitter een vergadering bijeenroeft. Hij is verplicht dit te doen wanneer tenminste drie leden dit van hem verlangen.

Artikel 6

Het Scheidsgerecht neemt zijn besluiten bij overeenstemming. Komt gehele overeenstemming niet tot stand, en is een besluit noodzakelijk, dan wordt dit genomen bij meerderheid van stemmen.

Artikel 7

Voor de behandeling van en beslissing inzake geschillen wordt het Scheidsgerecht verdeeld in kamers. Een kamer bestaat uit vijf leden. De voorzitter - of bij zijn ontstentenis of belet de plaatsvervangend voorzitter - stelt de kamer samen. De kamer wordt zo samengesteld, dat daarin in elk geval zitting hebben de voorzitter of de plaatsvervangend voorzitter en tenminste twee leden benoemd door de organisaties, bedoeld in artikel 1, 3e lid.

De besluitvorming geschiedt op een zelfde wijze als bedoeld in artikel 6.

Beroepschrift

Artikel 8

1 Beroep op het Scheidsgerecht kan worden ingesteld in geval van geschillen en/of interpretatievragen van rechtspositionele aard door degenen, voor wie is vastgesteld krachtens rechtspositionele regelingen of andere regelingen, dat de behandeling van dergelijke geschillen aan het Scheidsgerecht is opgedragen.

2 Iedere partij kan zich bij de schriftelijke en/of mondelinge behandeling van een beroep laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 9

1 De appellant dient bij de voorzitter van het Scheidsgerecht een door hem of zijn raadsman ondertekend beroepschrift in zesvoud in.

Bij een exemplaar kunnen worden gevoegd: afschriften van de voornaamste op de zaak betrekking hebbende stukken.

2 Het beroepschrift bevat tenminste:

- a de opgave van de naam, de voornamen en het adres van de appellant;
- b de opgave van de naam en het adres van de persoon of de instantie, tegen wiens beslissing het beroep is gericht;
- c de mededeling van de vordering en de gronden waarop deze berust.

3 Het beroepschrift moet bij aangetekend schrijven worden ingezonden binnen dertig dagen, nadat het geschil is ontstaan en/of een beslissing is genomen en ter kennis is gebracht van appellant, welke overeenkomstig zijn rechtspositieregeling of andere regelingen beroep kan instellen bij het Scheidsgerecht.

4 Indien het beroepschrift niet voldoet aan de eisen gesteld in het eerste en tweede lid van dit artikel, wijst de voorzitter de appelland op het gepleegde verzuim en nodigt hem uit binnen veertien dagen het verzuim te herstellen.

Artikel 10

De voorzitter - of bij zijn ontstentenis of belet de plaatsvervangend voorzitter - wijst na ontvangst van het beroepschrift terstond de leden van de kamer aan.

Voorlopige behandeling van het beroepschrift

Artikel 11

1 Het Scheidsgerecht is bevoegd, uit eigen beweging of op verzoek, bij gemotiveerde beslissing te verklaren dat een niet tijdig ingediend beroepschrift geacht wordt binnen de daarvoor gestelde termijn te zijn binnengekomen, indien naar het oordeel van het Scheidsgerecht de appelland redelijkerwijze niet geacht kan worden in verzuim te zijn geweest. Afwijzing van een verzoek, als bedoeld in de vorige volzin, geschiedt met redenen omkleed.

2 a Is een beroep naar het oordeel van de voorzitter niet ontvankelijk of ongegrond, dan kan de voorzitter zonder mondelinge behandeling dat bij gemotiveerde beslissing verklaren. De secretaris stuurt per aangetekend schrijven een afschrift van deze beslissing aan de appelland.

b Tegen deze beslissing kan de appelland schriftelijk verzet doen bij het Scheidsgerecht binnen veertien dagen na de datum van het bewijs van verzending van de aangetekende brief.

c Is het Scheidsgerecht van oordeel dat het beroep kennelijk niet-ontvankelijk of ongegrond is, dan kan het dit zonder nader onderzoek verklaren, na de appelland in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord. Tijd en plaats van het verhoor worden aan de appelland minstens drie dagen van te voren bericht. Deze is niet verplicht te verschijnen. De verklaring is met redenen omkleed. Daartegen staat bij het Scheidsgerecht geen beroep open.

3 Tenzij de behandeling, bedoeld in de voorgaande leden, ertoe leidt het beroepschrift niet in behandeling te nemen, zendt de voorzitter onmiddellijk na ontvangst van het beroepschrift of hersteld beroepschrift een exemplaar daarvan, vergezeld van de in artikel 9, 1e lid genoemde afschriften aan de desbetreffende tegenpartij.

Verweerschrift

Artikel 12

1 Behoudens verlenging van de termijn door de voorzitter moet binnen dertig dagen na ontvangst van het door de voorzitter toegezonden beroepschrift en de daarbij behorende afschriften door de desbetreffende tegenpartij een verweerschrift in zesvoud worden ingediend bij de voorzitter. Bij elk exemplaar voegt de desbetreffende tegenpartij afschriften van de voornaamste op de zaak betrekking hebbende stukken.

2 Na ontvangst van het verweerschrift zendt de voorzitter onverwijld een exemplaar daarvan, vergezeld van de daarbij behorende afschriften aan de appelland.

Vaststelling van de zittingsdag

Artikel 13

1 De voorzitter bepaalt de dag en het uur, waarop de zaak in een zitting van de aangewezen kamer van het Scheidsgerecht zal worden behandeld.

2 Behoudens verlenging van de termijn door de voorzitter moeten binnen zestig dagen na ontvangst van het beroepschrift of van het hersteld beroepschrift de zaak in een zitting behandeld worden.

3 De voorzitter geeft tenminste twee weken vóór de zittingsdag aan beide partijen per aangetekende brief kennis van de plaats, de dag en het uur, waarop de zaak zal worden behandeld.

Schriftelijke behandeling

Artikel 14

Met eenstemmig goedvinden van het Scheidsgerecht en de partijen kan de behandeling van het geschil ook schriftelijk geschieden.

Wraking of verschoning

Artikel 15

1 Voor de aanvang van de behandeling van de zaak en de zitting kan op verzoek van de partij een lid van het Scheidsgerecht worden gewraakt:

a indien hij persoonlijk belang heeft bij het geschil;

b indien hij aan een van de partijen in bloed- of aanverwantschap staat, de vierde graad ingesloten;

c indien hij een advies in de zaak heeft gegeven of met een van de partijen een bespreking erover heeft gevoerd;

d indien er een hoge graad van vijandschap of vriendschap bestaat tussen hem en een van de partijen;

e indien hij binnen een tijdvak van vijf jaren, voorafgaande aan de datum van ontvangst van het beroepschrift door de voorzitter, lid is geweest van het bestuur van een instelling, waarbij appellant in dienst is;

f in andere gevallen, waarin daartoe een ernstige reden aanwezig is.

2 In dezelfde gevallen kan een lid van het Scheidsgerecht zich verschonen.

3 Over de wraking wordt zo spoedig mogelijk beslist door de overige leden van het Scheidsgerecht.

4 Bij een staking van stemmen wordt de wraking geacht te zijn toegewezen.

Horen van getuigen en deskundigen door het Scheidsgerecht

Artikel 16

Indien het Scheidsgerecht zulks ter beslissing van de zaak nodig acht, kan het al dan niet op grond van een daartoe strekkend verzoek van een partij getuigen en deskundigen ter zitting horen.

Indien het Scheidsgerecht van de bevoegdheid gebruik maakt, doet de voorzitter hiervan vooraf mededeling aan partijen.

De zitting

Artikel 17

1 De zittingen van het Scheidsgerecht zijn openbaar.

2 Indien een partij daarom verzoekt, vindt de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaats.

3 In het belang van de openbare orde of zedelijkheid of om gewichtige, in het proces-verbaal van de zitting te vermelden redenen, kan het Scheidsgerecht bepalen, dat de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren zal plaatsvinden.

4 Tijdens de zitting wordt aan partijen de gelegenheid gegeven:

a haar belangen voor te dragen of te doen voordragen;

b getuigen en deskundigen te doen horen;

c kennis te nemen van alle op het geschil betrekking hebbende stukken,

waarvan, voorzover mogelijk, tenminste acht dagen voor de zitting aan partijen inzage wordt gegeven.

Beslissing

Artikel 18

1 Binnen één maand na de laatste zitting, waarop de zaak werd behandeld, beslist het Scheidsgerecht op het beroepschrift. Overschrijden van deze termijn is toegestaan en wordt in de beslissing gemotiveerd.

2 De beslissing, bedoeld in het eerste lid, wordt genomen in een voltallige vergadering van de aangewezen kamer van het Scheidsgerecht.

3 De beslissing wordt met redenen omkleed en door de voorzitter binnen twee weken, nadat zij is genomen, bij aangetekend schrijven aan de partijen toegezonden.

4 Beide partijen onderwerpen zich aan de uitspraak van het Scheidsgerecht.

Voorlopige voorziening

Artikel 19

1 Een appellant kan uit hoofde van onverwijlde spoed een onmiddellijke voorziening vragen aan de voorzitter van het Scheidsgerecht.

2 Zo'n verzoek om een onmiddellijke voorziening moet gemotiveerd en aangetekend worden ingediend bij de voorzitter van het Scheidsgerecht, die binnen zeven dagen na de indiening het verzoek behandelt en zo nodig voorzieningen treft.

3 Beslissingen bij voorraad, bedoeld in het tweede lid, brengen geen nadeel toe aan de zaak ten principale.

Kosten van het Scheidsgerecht

Artikel 20

De kosten van het Scheidsgerecht, waarvoor de Bisschoppen in overleg met de in artikel 1, 3e lid bedoelde organisaties algemene richtlijnen voor de honorering van de leden van het Scheidsgerecht vaststellen, komen ten laste van de partij of partijen, door het Scheidsgerecht bij de uitspraak aangewezen.

Slotbepalingen

Artikel 21

De Bisschoppen kunnen dit Reglement wijzigen of intrekken in overleg met de organisaties, bedoeld in artikel 1, 3e lid.

Artikel 22

In gevallen, bij dit Reglement niet voorzien, beslist het voltallig Scheidsgerecht of, indien nodig in dringende gevallen, de voorzitter.

Artikel 23

Dit Reglement treedt in werking op 1 januari 1984, waarbij de volgende organisaties - behoudens latere wijzigingen of aanvullingen - zijn aangewezen, die een gezamenlijk benoemingsrecht hebben in de zin van artikel 1, 3e lid: 12 kiesmannen aangewezen door de pastoraal werkers en 2 per bisdom.

De bisschoppen van de Nederlandse bisdommen.