



Nieuwsbrief Economaat Bisdom Rotterdam

Nummer 17, jaargang 7, maart 2017

In deze nieuwsbrief de volgende onderwerpen:

- De nieuwe website
- Bijeenkomst penningmeesters en diocesane afdrachtsregeling
- Periodieke giften en ANBI
- Beheer agrarisch onroerend goed
- Vicariaatsbijeenkomsten 2017
- Kerkmusici werkzaam op basis van opdracht
- Wat moet een parochie weten over pensioenen?
- AOW-leeftijd in zicht: ontslag of doorwerken?

De nieuwsbrief wordt toegezonden aan de bij ons bekend zijnde e-mailadressen van:

- de vicevoorzitter, secretaris en penningmeester van de parochies;
- de secretariaten van de parochies;
- de voorzitter, secretaris en penningmeester van de pci'en;
- bestuur, MT en medewerkers van het bisdom.

Reacties en bijdragen, aan- of afmelden

Vanzelfsprekend zijn reacties, suggesties of bijdragen aan deze nieuwsbrief te allen tijde welkom; deze kunt u sturen naar e-mailadres economaat@bisdomrotterdam.nl.

Ook aan- of afmeldingen voor de nieuwsbrief van het economaat kunnen naar voornoemd e-mailadres worden gestuurd.

Het volgende nummer (aflevering 18) van de nieuwsbrief verschijnt in juni 2017.

----- De nieuwe website

Begin februari is de nieuwe website van het bisdom Rotterdam online gegaan. Het Economaat kan op twee locaties worden gevonden:

- *Algemene informatie*
Bisdom -> [Voor parochies](#) -> Economaat
- *Documenten en downloads*
Bisdom -> Documenten / Downloads -> [Economaat](#)

Informatie over Kerkbalans:

- *Algemene informatie*
Bisdom -> [Voor parochies](#) -> Kerkbalans

Het is sinds kort mogelijk om via de site [steun te geven](#). Met iDeal kan een aangegeven of zelf in te geven bedrag worden overgemaakt.

Bijeenkomst penningmeesters en diocesane afdrachtsregeling

Op dinsdag 7 februari jl. vond een bijeenkomst plaats met de penningmeesters van de parochies in het bisdom. Tijdens de bijeenkomst werd onder meer ingegaan op de richtlijnen inzake de rekening en verantwoording en de begroting, alsmede de diocesane afdrachtsregeling voor parochies. Inmiddels is het verslag van de bijeenkomst aan alle parochies toegezonden.

Tijdens de bijeenkomst is toegezegd dat in de loop van dit jaar een verduidelijking komt van de diocesane afdrachtsregeling. Het is de bedoeling deze te presenteren tijdens de komende vicariaatsbijeenkomsten.

Periodieke giften en ANBI

Om in aanmerking te komen voor een volledige aftrek van giften moeten deze worden toegezegd voor een periode van minimaal vijf jaar en bovendien moet de toezegging worden vastgelegd in een overeenkomst tussen de gever en de begunstigde instelling, bijvoorbeeld een parochie. In deze vastlegging moet onder meer het RSIN-nummer van de begunstigde instelling worden vermeld. Indien dit nummer bij de parochie niet bekend is, ofwel de parochie (nog) niet beschikt over een RSIN-nummer, kunt u contact opnemen met mevrouw Marieke Wijnbeld (marieke@maatjd.nl)

Beheer agrarisch onroerend goed

Op woensdag 17 mei a.s. vindt een voorlichtingsbijeenkomst plaats over 'Beheer agrarisch onroerend goed'. Tijdens deze bijeenkomst wordt door medewerkers van Rentmeesterskantoor Overwater uit Strijen ingegaan op zaken die van belang zijn bij het beheren van agrarisch onroerend goed. De bijeenkomst is bestemd voor bestuursleden van die parochies en pci's die agrarisch onroerend goed in bezit hebben.

Vicariaatsbijeenkomsten 2017

Ook dit jaar worden per vicariaat (Den Haag, Rotterdam) bijeenkomsten georganiseerd voor leden van parochiebesturen. Tijdens de eerstkomende bijeenkomst worden parochiebestuurders bijgepraat over actuele ontwikkelingen op het gebied van de bedrijfsvoering van parochies. Uiteraard bestaat ook gelegenheid tot het stellen van vragen. Indien u een belangrijk onderwerp aan de orde wil stellen, kunt u dit laten weten aan de algemeen econoom John Bakker: j.bakker@bisdomrotterdam.nl. Wij zullen dan proberen ook daaraan de nodige aandacht te schenken.

De eerstvolgende bijeenkomsten vinden plaats op

- maandag 19 juni vanaf 19.30 uur, vicariaat Den Haag
H. Benedictus / H. Bernadettekerk
Sir Winston Churchillaan 372, Rijswijk en
- dinsdag 20 juni vanaf 19.30 uur, vicariaat Rotterdam
Adelbertkerk
Minervalaan 7, Delft.

De agenda wordt zo spoedig mogelijk gecommuniceerd.

Kerkmusici werkzaam op basis van opdracht

Als u een kerkmusicus op basis van een overeenkomst van opdracht wilt laten werken, dient u samen met de kerkmusicus te beoordelen of hij/zij een opdracht voor u in loondienst uitvoert.

[Lees hele artikel onderaan deze nieuwsbrief](#)

Wat moet een parochie weten over pensioenen?

Vrijwel iedere parochie heeft te maken met salaris/honorariumverplichtingen aan personen die bij de parochie in loondienst zijn of die op basis van een bisschoppelijke zending in de parochie zijn benoemd. Het is daarom belangrijk om te weten wanneer de parochie te maken krijgt met een pensioenregeling en welke regeling zij dient toe te passen.

[Lees hele artikel onderaan deze nieuwsbrief](#)

AOW-leeftijd in zicht: ontslag of doorwerken?

Mensen werken steeds langer door. Ook bij parochies bestaat de behoefte om werknemers ook na het bereiken van de AOW-leeftijd in dienst te houden. Dat kan, maar let goed op. Er bestaan valkuilen. Gelukkig biedt de nieuwe Wet Werk en Zekerheid enig houvast.

[Lees hele artikel onderaan deze nieuwsbrief](#)



Nieuwsbrief Economaat

Bisdom Rotterdam

Kerkmusici werkzaam op basis van opdracht

Als u een kerkmusicus op basis van een overeenkomst van opdracht wilt laten werken, dient u samen met de kerkmusicus te beoordelen of hij/zij een opdracht voor u in loondienst uitvoert.

Of dat zo is, hangt af van de antwoorden op de volgende vragen:

1. Heeft de kerkmusicus een verplichting tot persoonlijke arbeid? Dat is zo als hij het werk zelf moet doen en zich niet door iemand anders mag laten vervangen zonder overleg met u.
2. Is er een gezagsverhouding tussen u en de kerkmusicus? Zo'n verhouding is er als u kunt bepalen hoe de kerkmusicus de opdracht moet uitvoeren. Als hij uw aanwijzingen en instructies moet opvolgen.
3. Krijgt de kerkmusicus loon? Dat is het geval als u de kerkmusicus méér betaalt dan alleen een vergoeding voor kosten die hij maakt.

Is het antwoord op al deze vragen 'Ja', dan is de kerkmusicus in loondienst. Is het antwoord op één of meer van deze vragen 'Nee', dan is de kerkmusicus waarschijnlijk niet in loondienst.

Een uitgebreide toelichting op het voorgaande kan worden gevonden op de site van [de Belastingdienst](#).

Het is verstandig om bij het vastleggen van de afspraken tussen u en de kerkmusicus gebruik te maken van een modelovereenkomst van de Belastingdienst. Als u en de kerkmusicus volgens zo'n overeenkomst werken, mag u ervan uitgaan dat er geen sprake is van een dienstbetrekking.

Landelijk wordt bezien of voor kerkmusici die op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaam zijn een eigen modelovereenkomst moet worden ontwikkeld die aan de Belastingdienst zal worden voorgelegd of dat volstaan kan worden met de 'Algemene modelovereenkomst geen werkgeversgezag'. Vooralsnog wordt aangeraden de 'Algemene modelovereenkomst geen werkgeversgezag' te gebruiken die via [de Belastingdienst is te downloaden](#).

In tegenstelling tot hetgeen vermeld is op pagina 16 van de arbeidsvoorwaardenbrief 2017, zijn partijen - in die gevallen waarin een dirigent en/of organist op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaamheden voor een parochie verricht - vrij in het bepalen van het uurtarief. Het is niet noodzakelijk om aan te sluiten bij de tarieven vermeld op pagina 15 van de arbeidsvoorwaardenbrief.



Nieuwsbrief Economaat

Bisdom Rotterdam

Wat moet een parochie weten over pensioenen?

Vrijwel iedere parochie heeft te maken met salaris/honorariumverplichtingen aan personen die bij de parochie in loondienst zijn of die op basis van een bisschoppelijke zending in de parochie zijn benoemd. Het is daarom belangrijk om te weten wanneer de parochie te maken krijgt met een pensioenregeling en welke regeling zij dient toe te passen.

Wanneer moet ik een pensioenregeling aanbieden?

De verplichtingen van de parochie beperken zich niet tot het uitbetalen van het salaris/honorarium alleen. Ook het aanbieden en opbouwen van een pensioenregeling is in veel gevallen een zeer belangrijk onderwerp. Als parochiebestuur kun je in de praktijk met vier verschillende regelingen te maken krijgen. Welke regeling van toepassing is, is afhankelijk van de persoon die een aanstelling in uw parochie heeft.

- Priesters, diakens, pastoraal werkers en huishoudelijk personeel
- Kerkmusici
- Lekenpersoneel in dienst van de parochie
- Religieuzen

In deze nieuwsbrief gaan wij op deze vier situaties nader in. Mocht u na het lezen van deze informatie nog met onduidelijkheden zitten, leg dan uw vraag per e-mail voor aan economaat@bisdomrotterdam.nl.

Welke pensioenregeling moet ik aanbieden?

Pensioen voor priesters, diakens en pastoraal werkers

Priesters, diakens en pastoraal werkers nemen ongeacht de omvang van hun benoeming c.q. aanstelling verplicht deel aan het Pensioenfonds Nederlandse Bisdommen (hierna: PNB). Ook huishoudelijk personeel dat een aanstelling heeft ontvangen ten behoeve van de huishouding van de priester en/of diaken valt onder de pensioenregeling van het PNB. De aanmelding bij het PNB wordt verzorgd door het bisdom. Een goede afstemming tussen de parochie en het bisdom is hierbij van belang.

Priesters en ongehuwde diakens betalen geen eigen bijdrage voor de premie. Er wordt dus geen pensioenpremie op hun honorarium in mindering gebracht. De parochie betaalt de gehele premie op basis van een nota van het PNB.

Pastoraal werkers en gehuwde diakens betalen een eigen bijdrage van 50% van de pensioenpremie. Deze eigen bijdrage wordt verrekend met het honorarium/loon. De andere 50% wordt door het PNB in rekening gebracht bij de parochie.

Huishoudelijk personeel betaalt een eigen bijdrage van 25% van de pensioenpremie. Deze bijdrage wordt verrekend met het loon. De andere 75% wordt door het PNB in rekening gebracht bij de parochie.

Pensioen voor kerkmusici

Het pensioenfonds voor dirigenten en organisten is sinds 1 januari 2014 ondergebracht bij pensioenverzekering van Centraal Beheer Achmea. De tussenpersoon die deze regeling namens ons uitvoert is EdCoMo.

Voor dirigenten en organisten met een dienstverband van 11 uur per maand of meer is deelname aan dit pensioenfonds verplicht. De dirigenten en organisten die minder dan 11 uur per maand in dienst zijn, worden, indien de werknemer dat wenst, tot de pensioenregeling toegelaten. Om in dat geval tot een keuze voor een eventuele vrijwillige deelname te komen, dient de parochie de mogelijkheid tot vrijwillige deelname wel met de werknemer te bespreken. Maakt de werknemer geen gebruik van vrijwillige deelname, dan moet dit schriftelijk in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

Aanmelding bij het pensioenfonds vindt plaats door de parochie. De aanmelding kan digitaal naar EdCoMo worden verzonden. Het aanmeldformulier kunt u opvragen bij het bisdom. EdCoMo stuurt u aan het begin van het jaar een overzicht toe om de uren en salaris van de kerkmusicus door te geven. De extra uren die worden gemaakt kunt u verzamelen in uw administratie en in de eerste week van december van het lopende kalenderjaar opgeven. Aan de hand van deze opgave ontvangt u nog voor het einde van het jaar een suppletienota.

Kerkmusici betalen een eigen bijdrage van 1/3 van de pensioenpremie. Deze bijdrage wordt verrekend met het loon. Het andere deel en de administratiekosten worden in rekening gebracht bij de parochie.

Pensioen voor lekenpersoneel van de parochie

Aan alle overige medewerkers van de parochie, die niet onder de pensioenregeling van het PNB of Centraal Beheer Achmea vallen, dient op grond van de Standaard Arbeidsvoorwaarden de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) aangeboden te worden. Het is dus belangrijk om in dit verband te controleren of op de arbeidsovereenkomst met de werknemers van de parochie de Standaard Arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn verklaard.

Heeft u niet de modelarbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de parochie gebruikt en heeft u geen afspraak over pensioenregeling in de arbeidsovereenkomst vastgelegd? Dan kan de parochie als werkgever niettemin verplicht zijn aan een werknemer de pensioenregeling van het PFZW aan te bieden. Wanneer namelijk één werknemer van uw parochie, die binnen dezelfde categorie valt, een pensioenregeling aangeboden heeft gekregen, dient de parochie ook andere werknemers eenzelfde aanbod te doen. Dit volgt uit het beginsel van gelijke behandeling en goed werkgeverschap.

De werknemers van de parochie betalen een eigen bijdrage van 50% van de pensioenpremie. Deze bijdrage wordt verrekend met het loon. De andere 50% van de pensioenpremie die in rekening wordt gebracht, komt ten laste van de parochie.

Aanmelding bij het PFZW vindt plaats door de parochie. Elke maand ontvangt de parochie een e-mail aan de hand waarvan u zelf de factuur kunt bekijken. Ontvangt u deze e-mail niet? Dan is waarschijnlijk uw e-mailadres nog niet bekend. U kunt uw e-mailadres als volgt invoeren:

- Ga naar Onlinedesk en log in met uw gebruikersnaam (vaak uw instellingsnummer of klantnummer) en wachtwoord.
- Kies rechtsboven voor 'Wijzigen contactgegevens' en klik onder 'Correspondentieadres' op de knop 'Factuuradres toevoegen'.
- Vul alle gegevens in of vink 'gelijk aan vestigingsadres' aan als die gegevens ook op het factuuradres van toepassing zijn.
- Vul tot slot bij 'E-mail' het e-mailadres in van de persoon of afdeling die verantwoordelijk is voor de betaling van de factuur.

Pensioen voor religieuzen

De parochie hoeft religieuzen niet aan te melden bij een pensioeninstelling. Wel dienen zij eenmaal per jaar pensioenpremie in de aangifte loonheffing te betrekken. De hoogte van de pensioenpremie voor religieuzen wordt jaarlijks (in januari) bekendgemaakt in de arbeidsvoorwaardenbrief van het bisdom. De parochie dient deze premie in de maand juni via de aangifte loonbelasting te verwerken. De afdracht van de pensioenpremie wordt door de Belastingdienst beschouwd als onderdeel van het honorarium.

De religieuzen worden geacht het nettobedrag van de berekende pensioenpremie over te maken aan het religieuze instituut waartoe zij behoren. Het religieuze instituut zorgt vervolgens voor de premieafdracht aan de pensioeninstelling.



Nieuwsbrief Economaat

Bisdom Rotterdam

AOW-leeftijd in zicht: ontslag of doorwerken?

Mensen werken steeds langer door. Ook bij parochies bestaat de behoefte om werknemers ook na het bereiken van de AOW-leeftijd in dienst te houden. Dat kan, maar let goed op. Er bestaan valkuilen. Gelukkig biedt de nieuwe Wet Werk en Zekerheid enig houvast.

Ontslag of doorwerken

Er kunnen zich grofweg twee situaties voordoen (in alle gevallen wordt uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd):

1. Pensioenbeding
2. Geen pensioenbeding

1. *Pensioenbeding*

In de meeste arbeidsovereenkomsten en rechtspositieregelingen is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit noemen we een pensioenbeding. Een dergelijk pensioenbeding is geldig en betekent dat de arbeidsovereenkomst met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-leeftijd bereikt automatisch eindigt.

Aangezien de arbeidsovereenkomst in dit geval automatisch eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, dient er een nieuwe arbeidsovereenkomst te worden aangegaan met de werknemer die daarna doorwerkt. U hoeft geen pauze in acht te nemen en kunt direct aansluitend een nieuwe overeenkomst aangaan. Een AOW-gerechtigde werknemer kan maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangaan in maximaal 4 jaar. Na meer dan 6 opvolgende tijdelijke contracten of na 4 jaar wordt het tijdelijke contract automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan nadat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt, tellen mee voor de keten.

Voor het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft u een Bisschoppelijke Machtiging nodig. De aanvraag voor een machtiging dient minimaal één maand vóór het bereiken van de AOW-leeftijd te worden ingediend.

NB: Met enige regelmaat komen we nog arbeidsovereenkomsten tegen waarin staat dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer 65 jaar wordt. Een dergelijke bepaling is discutabel, omdat er sprake is van strijd met de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij Arbeid. De Staatssecretaris gaat uit van ongeldigheid van een dergelijke bepaling. Het is daarom raadzaam dat u vooraf met uw werknemer schriftelijk afsprekt dat u het pensioenbeding zo uitlegt dat wordt aangesloten bij de AOW-leeftijd. Voor deze situatie geldt dan hetgeen hierboven over het pensioenbeding bij AOW-leeftijd is uitgelegd. Maakt u geen afspraken met de werknemer over de uitleg van het pensioenbeding, dan loopt u een risico. Het pensioenbeding kan dan ongeldig zijn, hetgeen betekent dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd en 'gewoon' voor onbepaalde tijd doorloopt.

2. *Geen pensioenbeding*

Het kan ook voorkomen dat er geen pensioenbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. De arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval niet van rechtswege. Als u wilt dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, dient u de arbeidsovereenkomst op te zeggen. U kunt de arbeidsovereenkomst opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. U hoeft geen ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen. U dient wel de opzegtermijn in acht te nemen. Deze opzegmogelijkheid kunt u maar één keer gebruiken en alleen indien er geen pensioenbeding is afgesproken.

Als u wilt dat de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt, heeft u twee mogelijkheden:

- U kunt de arbeidsovereenkomst opzeggen, zoals hierboven genoemd, en vervolgens een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan. Ook in dit geval hoeft u geen pauze in acht te

nemen. U kunt aansluitend een nieuwe overeenkomst aangaan. Voor het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft u een Bisschoppelijke Machtiging nodig.

- U kunt er ook voor kiezen om niets te doen. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd loopt dan 'gewoon' onder dezelfde voorwaarden door. U kunt de arbeidsovereenkomst dan alsnog op een later tijdstip opzeggen met gebruikmaking van de opzegmogelijkheid zoals hierboven beschreven. De wet gaat immers uit van 'tegen of na de AOW-leeftijd'. Toch is hier een valkuil. De Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij Arbeid is van toepassing. Die wet vereist een objectieve rechtvaardiging bij ontslag vanwege de leeftijd. Hoe dit uitpakt, moet nog blijken. Het zou zomaar kunnen dat een 70-jarige werknemer niet met gebruikmaking van deze opzegmogelijkheid ontslagen kan worden.

Overige

- De wettelijke opzegtermijn van de AOW-gerechtigde werknemer bedraagt vanaf 1 januari 2016 altijd één maand (voor zowel werkgever als werknemer), ongeacht de duur van het dienstverband, tenzij van de wettelijke opzegtermijn schriftelijk wordt (of reeds is) afgeweken.
- Een werknemer die op of na zijn AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt wordt, zal met ingang van 1 januari 2016 nog slechts gedurende 13 weken recht op loondoorbetaling tijdens ziekte hebben. Voor een werknemer die op 1 januari 2016 ziek was, geldt een overgangsregeling.
- Een werknemer die op of na zijn AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt wordt, zal met ingang van 1 januari 2016 slechts gedurende 13 weken beschermd worden door het opzegverbod tijdens ziekte.
- Het tweede spoor re-integratie geldt niet meer voor een AOW-gerechtigde werknemer. Een plan van aanpak hoeft niet te worden opgesteld. Wel dient de werkgever nog steeds maatregelen te treffen die de AOW-gerechtigde werknemer in staat stellen eigen of passende arbeid te verrichten.

Heeft u vragen over dit onderwerp: mail naar economaat@bisdomrotterdam.nl.