

Rapport over de Pastoraal werker

Rapport van de Generale Synode 2019 inhoudende advies
met betrekking tot de pastoraal werker

Rapport van de door de Generale Synode van de Gereformeerde Gemeenten van 11 en 12 september 2019 ingestelde commissie inhoudende advies aan de Generale Synode betreffende de instructie van de Particuliere Synode Zuid-West met betrekking tot de pastoraal werker

Ds. B.J. van Boven

Ds. P. Mulder, voorzitter

Ouderling S. Boogaard

Ouderling M.J.W. Hoek, rapporteur

Inhoudsopgave

1.	Inleiding en mandaat.....	3
2.	Samenstelling en werkwijze van de commissie	3
3.	Rapportage aan en besluitvorming van de Generale Synode 2010	3
4.	Ontwikkelingen sinds 2010.....	5
5.	Bedenkingen van de Generale Synode 2010	5
6.	Het ambt en de verhoudingen werkgever-werknemer	6
7.	De verhouding kerkrecht en arbeidsrecht	7
8.	Overwegingen van processuele aard	9
9.	Conclusies	10

1. Inleiding en mandaat

Op 11 en 12 september 2019 heeft de Generale Synode van de Gereformeerde Gemeenten, op voordracht van het moderamen, een commissie ingesteld die de Generale Synode adviseert over de door de Particuliere Synode Zuid-West verzochte instructie met betrekking tot de positie van de pastoraal werker. Deze instructie luidt:

"De Particuliere Synode Zuid-West onderkent de overwegingen die in 2010 geleid hebben tot het toen genomen besluit. Zij vraagt zich af of door nadien opgetreden ontwikkelingen een nadere besluitvorming of toelichting of handreiking gewenst en mogelijk is. Te denken valt aan inmiddels opgedane ervaringen in diverse gemeenten en het effect van het feit dat er steeds minder (pre-) vutters in kerkenraden zitten".

Het mandaat van de door de Generale Synode ingestelde commissie luidt:

"De commissie wordt verzocht te bezien of het mogelijk is dat een ouderling, eventueel via een arbeidsovereenkomst, tijdelijk meer beschikbaar is voor het ambtelijk werk in de gemeente. Om bij dit onderzoek ook te betrekken het besluit dat de Generale Synode in 2010 in deze nam".

2. Samenstelling en werkwijze van de commissie

De Generale Synode heeft de volgende personen aangewezen als leden van de commissie van de Generale Synode:

Ds. B.J. van Boven
Ds. P. Mulder
Oud. S. Boogaard
Oud. M.J.W. Hoek

De commissie heeft in haar vergadering van 10 oktober 2019 ds. P. Mulder tot voorzitter en ouderling M.J.W. Hoek tot rapporteur gekozen.

3. Rapportage aan en besluitvorming van Generale Synode 2010

3.1 De Generale Synode 2010 heeft (pag. 3) een definitie bepaald voor de pastoraal werker. Deze luidt:

"Pastoraal werker is een ouderling, geen predikant zijnde, die tegen een vergoeding pastorale arbeid verricht, meestal gericht op specifieke taken."

3.2 De Generale Synode 2010 heeft, kort samengevat, de volgende conclusies en advies geformuleerd (pag. 9):

- a. het profetisch ambt dient ten allen tijde voorbehouden aan de Dienaren des Woords;
- b. wanneer in een kerkenraad te weinig ambtsdragers zijn om het vele werk te kunnen doen, dan dient eerst de principiële vraag aan de orde te komen of deze situatie niet opgelost moet worden door middel van uitbreiding;

- c. pastorale zorg dient te gescheiden door ambtsdragers. Pastoraal werkers kunnen dus niet als een soort "professional" zonder ambt pastorale zorg verlenen aan leden der gemeente;
- d. de CGO leidt op tot het diploma pastoraal werker. Dit diploma moet niet verward of vereenzelvigd worden met wat de commissie verstaat onder pastoraal werker;
- e. hoewel kerkordelijk de aanstelling van een pastoraal werker binnen een gemeente mogelijk is indien de betrokkene in ieder geval ambtsdrager is, is dat op grond van spanning met de arbeidsrechtelijke aspecten erg moeilijk. Ook als beide partijen de ambtelijke status als een essentieel onderdeel van de rechtsverhouding beschouwen, is het uiteindelijk de burgerlijke rechter die beslist of kerkordelijke bepalingen ten aanzien van aftreden enz. prevaleren boven de arbeidsrechtelijke.

Advies: *"Het via een arbeidsovereenkomst aanstellen van een pastoraal werker, zoals omschreven in ons rapport, is een nauwelijks begaanbare weg"*. Tot zover de conclusies en advies van de commissie Generale Synode 2010.

3.3 Volgens het mandaat zal deze commissie onderzoeken in hoeverre thans, in 2020, deze bedenkingen nog actueel zijn.

3.1 De commissie stemt in met de hiervoor genoemde conclusies a tot en met d. Het mandaat van de commissie strekt zich uit tot conclusie e en het advies. Nu het mandaat van deze commissie zich beperkt tot het ambtelijk werk in de gemeenten, wordt niet ingegaan op het vervullen van andere specifieke taken. Daarin voorziet ook het rapport van 2010.

4. Ontwikkelingen sinds 2010

4.1 Sinds 2010 zijn er belangrijke wijzigingen opgetreden. Zo spreekt het rapport Generale Synode 2010 nog over diverse ambtsdragers die gebruik kunnen maken van een VUT- of pré-pensioenregeling en de aldus ontstane vrije tijd invullen voor het verrichten van pastorale werkzaamheden, met name overdag, waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt. In de loop der jaren zijn in diverse cao's VUT-regelingen en pré-pensioenregelingen afgeschaft. Vanaf 1 januari 2013 is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar in 2024. In praktische zin heeft dit tot gevolg dat er in het verleden diverse oudere ambtsdragers overdag beschikbaar waren voor het verrichten van pastorale werkzaamheden, terwijl nu minder ambtsdragers daartoe in de gelegenheid zijn. Daarnaast is op te merken dat er een tendens zichtbaar is dat het vaker voorkomt dat jongere ambtsdragers zich niet herkiesbaar stellen vanwege gezins- en/of werkomstandigheden.

4.2 Beide hiervoor genoemde situaties vergroten de behoefte aan een pastoraal werker. Dit zal zeker gelden voor grotere vacante gemeenten, alsmede gemeenten waar de predikant niet volledig beschikbaar is, bijvoorbeeld vanwege een docentschap aan de Theologische School.

4.3 Uit een inventarisatie van de commissie volgt dat er nu (tenminste) acht pastoraal werkers werkzaam zijn in onze gemeenten. In alle gevallen wordt, conform de besluitvorming van de Generale Synode 2010, de vervulling van het pastorale werk gekoppeld aan het ambt van ouderling. In alle overeenkomsten is opgenomen dat wanneer de pastoraal werker niet langer

ambtsdrager is, de overeenkomst zal worden beëindigd. In alle overeenkomsten die met de pastoraal werkers zijn gesloten, is ook een arbitrageclausule opgenomen, inhoudende dat alle geschillen worden voorgelegd aan de door de Generale Synode van de Gereformeerde Gemeenten ingestelde arbitragecommissie.

- 4.4 De taken die door de verschillende pastorale werkers worden verricht, worden omschreven als: het verrichten van pastorale bezoeken in gezinnen, ziekenhuizen of andere instellingen, bij alleenstaanden, zieken, weduwen, weduwnaren, bejaarden, het verlenen van pastorale zorg rondom sterfgevallen, de gemeenteleden waarbij zich psychosociale problemen voordoen en voorts de coördinatie van de pastorale arbeid. In sommige gemeenten zijn meer specifieke werkzaamheden opgedragen, bijvoorbeeld wanneer er een instelling voor ouderenzorg in de betreffende gemeente is gevestigd. In sommige gevallen is een aparte taakomschrijving opgesteld en aan de overeenkomst gehecht.
- 4.5 In alle overeenkomsten is bepaald dat bij schorsing als ambtsdrager, dit ook een schorsing als pastoraal werker met zich meebrengt. Tevens zal het dienstverband worden beëindigd bij het bereiken van de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd, dan wel wanneer de gemeente een predikant krijgt of de predikant een functie als docent verliest. Tevens zijn afspraken opgesteld omtrent de begeleiding, rapportage en honorering. De commissie laat deze laatste aspecten verder buiten beschouwing.

5. Bedenkingen van Generale Synode 2010

- 5.1 De Generale Synode 2010 heeft uitgesproken dat het via een arbeidsovereenkomst aanstellen van een pastoraal werker een "nauwelijks begaanbare weg" zou zijn. Belangrijke overwegingen voor de commissie Generale Synode 2010 daarbij zijn:
- a. het ambt en de verhouding werkgever-werknemer. Immers zou de betrokken ouderling, zelf lid van de kerkenraad, medewerkgever zijn. Dit is in strijd met het kerkordelijk beginsel dat er tussen en binnen de ambten geen hiërarchie bestaat;
 - b. de grondbeginselen van het DKO moeten in acht worden genomen. Deze commissie heeft een duidelijke spanning gezien tussen het kerkrecht en het arbeidsrecht, om reden van dwingendrechtelijke karakter van het arbeidsrecht, en dan met name het ontslagrecht. Dit zou betekenen, volgens de commissie Generale Synode 2010, als de pastoraal werker de status van ambtsdrager verliest, niet zonder meer op die grond niet zijn arbeidsovereenkomst ook is ontbonden. Met andere woorden: het verband tussen het beëindigen van het ambt en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is niet zonder meer gegarandeerd;
 - c. wanneer er sprake is van een arbeidsgeschil brengt het dwingende recht met zich mee dat de burgerlijke rechter kennisneemt van het arbeidsgeschil, waarbij niet zonder meer kerkrechtelijke overwegingen in de beoordeling worden betrokken.
- De commissie zal deze argumenten achtereenvolgens bespreken.

6. Het ambt en de verhouding werkgever-werknemer

- 6.1 De commissie verwijst naar ds. W. Silfhout, Gereformeerd kerkrecht in kort bestek (blz. 173): "*De algemene regel is dat ouderlingen en diakenen zonder bezoldiging hun ambt vervullen.*" Wanneer een ouderling tevens als pastoraal werker door middel van een arbeidsovereenkomst actief is, wordt er derhalve geen nieuw ambt gecreëerd. De ouderling/pastoraal werker heeft binnen de kerkenraad dezelfde positie als elke andere ambtsbroeder. Het is niet zo dat door het verrichten van meer werk er sprake is van hiërarchie.
- 6.2 De commissie kan aansluiten bij hetgeen de commissie Generale Synode 2010 heeft overwogen. De wet kent een aantal criteria voor de beoordeling voor een arbeidsovereenkomst: Er dient een afspraak te zijn om zekere werkzaamheden te verrichten tegen betaling van een vergoeding bij aanwezigheid van een zekere gezagsverhouding. Ook al is er geen formele arbeidsovereenkomst, dan kan een arbeidsverhouding bestaan waarbij het arbeidsrecht wordt toegepast. Sinds de rapportage aan de Generale Synode 2010 zijn er enige wijzigingen opgetreden in het arbeidsrecht. Zo is er door nieuwe wetgeving een versoepeling van het ontslagrecht geïntroduceerd.
- 6.3 De criteria voor de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst zijn naar het oordeel van de commissie van toepassing op de functie van pastoraal werker. Zo is er sprake van het verrichten van zekere werkzaamheden tegen een zekere beloning gedurende een zekere tijd. De vraag is echter of er ook sprake is van een gezagsverhouding. Anders dan bij de rechtspositie van de predikant, waarbij deze gezagsverhouding nadrukkelijk afwezig is, is een gezagsverhouding bij een pastoraal werker wel aanwezig. Immers zal de pastoraal werker zijn betaalde specifieke ambtelijke taken verrichten op instructie van de kerkenraad.
- 6.4 Zoals de commissie hiervoor heeft aangegeven dienen de specifieke ambtelijke taken ook binnen het kerkrechtelijk kader van de DKO te worden beoordeeld. Daarnaast dient de kerkenraad de arbeidsrechtelijke aspecten van de verhouding met de pastoraal werker naar het arbeidsrecht te beoordelen in haar positie als werkgever. De commissie onderschrijft het standpunt van de Generale Synode commissie 2010 en verwijst daarnaar, dat er tussen de verschillende ambten binnen de kerkenraad geen hiërarchie mag bestaan. De ouderling, tevens pastoraal werker, heeft binnen de kerkenraad dezelfde stem als een andere ouderling, niet pastoraal werker. Zoals de Generale Synode commissie 2010 signaleert, is de ouderling mede werkgever van zichzelf. Dit is een niet geheel vreemde rechtsfiguur.¹ Het is wel van belang dat deze taken voldoende gescheiden worden, ook binnen de kerkenraad. De commissie acht het dan ook raadzaam dat de ouderling pastoraal werker niet tevens voorzitter van de kerkenraad is, scriba of penningmeester. Tevens acht de commissie het van belang dat binnen de kerkenraad een aparte commissie wordt gevormd die min of meer de werkgeversrol binnen de kerkenraad vervult. Ook dit is geen vreemde figuur.² Deze commissie

¹ De statutair bestuurder van een vennootschap is soms mede aandeelhouder en zal in de aandeelhoudersvergadering mede over de eigen benoeming, arbeidsvoorwaarden en ontslag kunnen stemmen.

² Binnen een raad van toezicht zal een "renumeratiecommissie" de werkgeversrol ten aanzien van de bestuurder vervullen.

brengt periodiek verslag uit van de voortgangs- en/of functioneringsgesprekken met de pastoraal werker waarbij in elk geval de predikant als informant is gehoord.

- 6.5 Voor wat betreft het specifieke ambtelijke functioneren dient in de arbeidsovereenkomst "een leer en leven" bepaling te worden opgenomen. Indien er binnen het ambtelijk functioneren, leer en/of leven van de pastoraal werker zaken zijn, is het de kerkenraad die daarin vermaant en zo nodig kerkrechtelijk handelt, al dan niet na advies van de consulent en met appelmogelijkheid op de classis conform de DKO. De beoordeling van het ambtelijk functioneren heeft derhalve een zelfstandig beoordelingskader. Indien dit aanleiding zou geven tot schorsing of ontslag van de pastoraal werker, dient deze besluitvorming beoordeeld te worden door een dubbele kerkenraad of door de meerdere vergadering naar Schrift, belijdenis en kerkorde. Zoals hiervoor weergegeven zal bij instandhouding van dit afzettingsbesluit, dan wel het besluit tot niet kandideren van de periodiek aftredende ambtsdrager/pastoraal werker, dit beslissend zijn voor beëindiging van de arbeidsrechtelijke verhouding.
- 6.6 Naar het oordeel van de commissie is er sprake van een rechtsverhouding van de kerkenraad met de pastoraal werker die zowel beheerst wordt door het kerkrecht, als ook door het arbeidsrecht. In de literatuur vindt deze benadering ook steun³. Prof. mr. W.A. Zondag, heeft in een pre-advies uit 2011 aangegeven dat deze tweeledige benadering van de rechtsverhouding dat het kerkelijk oordeel over de gegrondheid van een afzetting door de burgerlijke rechter moet worden gerespecteerd waarbij grote betekenis moet worden toegekend aan de kerkelijke opvattingen ten aanzien van de bedoeling van partijen. Het hiervoor genoemde meervoudige rechtskarakter, namelijk enerzijds het kerkrechtelijke karakter en anderzijds het arbeidsrechtelijke, is naar het oordeel van de commissie niet strijdig aan elkaar. Eveneens is van belang hetgeen ds. W.A. Zondag schrijft in het recent verschenen Handboek Gereformeerd Kerkrecht⁴: *"In een arrest uit 1986 heeft de Hoge Raad beslist dat het in de wettelijke uitzondering gebezigde begrip 'geestelijk ambt' ruim moet worden uitgelegd. Het gaat bij personen die een geestelijk ambt bekleden derhalve niet alleen om traditionele geestelijke bedienaren, zoals predikanten. Ook anderen, zoals pastoraal werkers, zullen hierin kunnen worden begrepen. Dat was in 1986 niet anders dan in 2019."*

7. Verhouding kerkrecht en arbeidsrecht

- 7.1 De Generale Synode 2010 heeft bepaald dat slechts een ouderling pastoraal werker kan zijn (zie hiervoor 3.2). Hiermee is de ambtelijke status een gegeven. Dit geldt al vanaf 2010. Dat een pastoraal werker uitsluitend zijn functie kan vervullen zolang hij ouderling is, is een beslissing van kerkordelijke aard die tot het statuut van onze gemeenten moet worden gerekend. Volgens artikel 2:2 van het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft een kerk het recht haar (interne) kerkrecht te bepalen. Dit geldt ook wat betreft de rechtsverhouding met de predikant of geestelijk ambtsdrager. De Hoge Raad heeft recent een uitspraak gedaan⁵ naar aanleiding van het geschil tussen de Nederlands Gereformeerde Kerk te Hattem en haar

³ T.J. van der Ploeg, Kerk en recht, 2004, W.A. Zondag, De grenzen van het arbeidsrecht, oratie 2004 en Religie in de arbeidsverhouding, preadvies CJV 2011; P.T. Pel, Geestelijken in het recht, 2013

⁴ Handboek Gereformeerd Kerkrecht, 2019, pag. 483.

⁵ 4 oktober 2019, ECLI:NL:HR:2019:1531, JAR 2019, 274 met annotatie van ds. W.A. Zondag

voormalig predikant ds. Gort (hierna: NGK/Gort). De Hoge Raad heeft in dit arrest nadrukkelijk bepaald dat tot het statuut van het kerkgenootschap onder meer behoort de verhouding tussen het kerkgenootschap en zijn geestelijk ambtsdrager. Volgens de Hoge Raad geldt: *"Gelet op het voorgaande brengt de in artikel 2:2 lid 2 BW vervatte inrichtingsvrijheid mee, dat een kerkgenootschap de rechtsverhouding tot een geestelijk ambtsdrager in het statuut in beginsel haar eigen zich kan vormgeven. Daarbij is afwijking van dwingend recht mogelijk, tenzij dat recht een belang van zo fundamentele aard beschermt dat afwijking van dat dwingend recht in de omstandigheden van het geval, ondanks de aan kerkgenootschappen toekomende inrichtingsvrijheid, niet kan worden aanvaard."* Daarbij is wel belangrijk dat de Hoge Raad beoordeelt dat de door de NGK uitgewerkte ontslagregeling niet afwijkt van het dwingend recht waarop de predikant zich in dit geding beroept.

- 7.2 Dat ouderling/pastoraal werker als geestelijk ambtsdrager, zoals bedoeld door de Hoge Raad, dient te worden gekwalificeerd, is wat de commissie betreft een gegeven. Dit vloeit niet alleen voort uit het besluit van de Generale Synode 2010 dat de pastoraal werker steeds een ouderling is. De positie van een ouderling is in artikel 23 e.v. DKO en artikel 31 NGB afdoende omschreven. De uitspraak van de Hoge Raad in de zaak NGK/Gort geeft nadrukkelijk aan dat het tot de inrichtingsvrijheid van een kerkgenootschap behoort de rechtsverhouding van de ouderling/pastoraal werker naar eigen inzicht vorm te geven.
- 7.3 Een doorslaggevende bedenking in het rapport van de commissie Generale Synode 2010 houdt in dat beëindiging van de ambtelijke status niet zonder meer een beëindiging van de arbeidsrechtelijke status van pastoraal werker met zich mee brengt. Dit vanwege de arbeidsrechtelijke ontslagbescherming. De commissie acht dit risico niet zo zeer of (niet langer) aanwezig. Immers is in de uitspraak van de Hoge Raad in de zaak NGK/Gort nadrukkelijk bepaald dat de kerk de inrichtingsvrijheid heeft de rechtsverhouding tot een geestelijk ambtsdrager vorm te geven. Welnu: de Generale Synode dient uit te spreken dat de arbeidsovereenkomst met de pastoraal werker een einde neemt indien en zodra de pastoraal werker niet langer ambtsdrager is.
- 7.4 De vraag is of de hoedanigheid van ambtsdrager als een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen. Dat is mogelijk, zij het dat het inroepen van de ontbindende voorwaarde aan voorwaarden is verbonden. Het is mogelijk dat het verliezen van een bepaalde kwaliteit waaraan de voorwaardelijke arbeidsovereenkomst is gekoppeld, zoals het ambt, tot gevolg kan hebben dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Dit is toegestaan wanneer er aan een aantal voorwaarden is voldaan⁶ :
1. *Door het intreden van de ontbindende voorwaarde is de arbeidsovereenkomst doelloos of leeg.*
 2. *De werkgever (lees: de kerkenraad) mag niet zelf de vervulling van de ontbindende voorwaarde in de hand werken.*
- Het verlies van de ambtelijke status betekent dat de functie van pastoraal werker niet langer kan worden uitgeoefend. Aan voorwaarde 1 is dan voldaan. Aan voorwaarde 2 is niet voldaan als bijvoorbeeld de kerkenraad de pastoraal werker niet kandideert voor herverkiezing of bij

⁶ HR 6 maart 1992, JAR 1992,10

schorsing of afzetting als ouderling. Als aan voorwaarde 2 niet is voldaan, eindigt de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege, maar vormt dit wel een grond voor beëindiging omdat de pastoraal werker niet langer ambtsdrager is. Onder 8.2 wordt er verder over geschreven. Aan voorwaarde 2 is in de overige gevallen wel voldaan. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

- 7.5 De commissie heeft een model arbeidsovereenkomst opgesteld, die, mits de synode dit rapport aanvaardt, bij voorkeur via het Deputaatschap Kerkelijke Dienstverlening, aan de kerkenraden als model beschikbaar gesteld kan worden. In deze arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde in voormelde zin opgenomen.

8. Overwegingen van procedurele aard

- 8.1 De Hoge Raad heeft in het arrest NGK/Gort nadrukkelijk als randvoorwaarde bepaald dat de inrichtingsvrijheid niet zo ver mag gaan dat "belangen van zo fundamentele aard" niet beschermd zijn. Dit betekent dat de rechtspositie met tenminste dezelfde waarborgen moet zijn omkleed als de gewone werknemer in het arbeidsrecht kent. Deze waarborgen zijn niet alleen van procesrechtelijke, maar ook van inhoudelijke aard. Door de keuze van de commissie dat op de niet ambtelijke, derhalve op het arbeidsrechtelijke karakter van de rechtsverhouding met de pastoraal werker, het gewone Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is, behoeft dit inhoudelijke aspect geen nadere invulling. Het is niet nodig en ook niet wenselijk een eigen arbeidsvoorwaardenregeling op te stellen. Wat wel aandacht verdient is de procesrechtelijke bescherming van de pastoraal werker bij een eventuele schorsing of ontslag of andere rechtspositionele consequentie.
- 8.2 Zoals hiervoor aangegeven pleit de commissie ervoor dat de arbeidsovereenkomst met de pastoraal werker een ontbindende voorwaarde kent voor de situatie dat de pastoraal werker zich als ambtsdrager niet herkiesbaar stelt, hij (weliswaar gekandideerd is door de kerkenraad maar) niet door de ledenvergadering wordt herkozen. Zoals aangegeven: als de kerkenraad zelf beslist de pastoraal werker niet opnieuw te kandideren bij periodiek aftreden, of de kerkenraad beslist tot schorsing en/of afzetting, eindigt de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege. Immers, de kerkenraad heeft in dat geval, in haar hoedanigheid van werkgever, zelf de hand gehad in het vervullen van de ontbindende voorwaarde. Deze omstandigheden (niet opnieuw kandideren, schorsen of afzetten) brengen met zich mee dat de pastoraal werker de status van ouderling verliest. In de arbeidsovereenkomst dient het verlies van de ambtelijke status steeds als grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Er dient een adequate rechtsbescherming voor de pastoraal werker te zijn. Het is niet noodzakelijk dat de pastoraal werker zich dan slechts tot de kantonrechter kan wenden. De commissie pleit er dan ook voor om in elke arbeidsovereenkomst met een pastoraal werker een arbitrageclausule op te nemen waarbij alle geschillen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien bij uitsluiting van de burgerlijke rechter kunnen worden voorgelegd aan de door de Generale Synode van de Gereformeerde Gemeenten ingestelde

arbitragecommissie⁷. De model overeenkomst bevat hiervoor een toereikende bepaling. Deze arbitragecommissie zal het Nederlandse arbeidsrecht moeten toepassen. Daarbij, in lijn met deze rapportage en in lijn met de besluitvorming van de Generale Synode, alsmede in lijn met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen beoordelingskader wat betreft de kerkrechtelijke beoordeling van het ambtelijk functioneren van de ambtsdrager, zal deze arbitragecommissie zich moeten buigen over de vraag of de arbeidsovereenkomst in een voorkomend geval dient te worden beëindigd. Als vaststaat dat de pastoraal werker niet langer ambtsdrager is, is de arbeidsovereenkomst inhoudsloos geworden en resteert slechts een beslissing tot beëindiging van het dienstverband. Een uitspraak van een arbitragecommissie kan slechts worden vernietigd door de burgerlijke rechter op wettelijke gronden⁸. Dit betreft een marginale toetsing.

9. Conclusies

De commissie sluit zich aan bij de conclusies van de Commissie Generale Synode 2010 pagina 9 A tot en met D.

De commissie acht het aangaan door een kerkenraad van een arbeidsovereenkomst met een pastoraal medewerker niet een nauwelijks begaanbare weg. Daarmee wil de commissie niet ontkennen dat een (arbeids-) conflict met een pastoraal werker een kerkenraad niet voor problemen kan plaatsen. Deze zijn echter, naar het oordeel van de commissie, oplosbaar althans te beslechten: wat betreft het strikte beoordelen van het ambtelijk functioneren in de kerkrechtelijke weg naar Schrift, belijdenis en kerkorde; en wat betreft de arbeidsrechtelijke aspecten: de door de Generale Synode van de Gereformeerde Gemeenten ingestelde arbitragecommissie.

De commissie stelt de Generale Synode voor uit te spreken:

1. De arbeidsverhouding van een kerkenraad met een ouderling/pastoraal werker wordt in de eerste plaats, voor wat betreft het ambtelijk functioneren, uitsluitend beoordeeld aan de hand van Schrift, belijdenis en kerkorde.
2. De beoordeling van het functioneren op grond van Schrift, belijdenis en kerkorde prevaleert boven beoordeling van het functioneren op grond van het arbeidsrecht.
3. De ambtelijke status is een essentieel onderdeel van de rechtsverhouding tussen kerkenraad en ouderling/pastoraal werker.
4. In de arbeidsovereenkomst kan een ontbindende voorwaarde worden opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt: a. wanneer de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en niet wordt verlengd; b. de ouderling/pastoraal werker zijn ambt neerlegt; c. bij periodieke aftreding niet herkozen wordt door de ledenvergadering.
5. In de arbeidsovereenkomst met de pastoraal werker wordt een arbitrageclausule opgenomen waarbij de door de Generale Synode van de Gereformeerde Gemeenten ingestelde arbitragecommissie bevoegd wordt verklaard met uitsluiting van de burgerlijke rechter kennis te nemen van alle arbeidsgeschillen.

⁷ Artikel 1020 e.v. Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv). Arbitrage is ook toegestaan bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgens: HR 20 maart 1998, JAR 1998/127 en HR 17 januari 2003, JAR 2003/40.

⁸ Art. 1064 e.v. Rv.

6. Wanneer de kerkenraad besluit al dan niet tussentijds de arbeidsovereenkomst met de ouderling/pastoraal werker te beëindigen, zal zo mogelijk in goed overleg met wederzijds goedvinden een beëindigingsregeling worden getroffen met inachtneming van het wettelijk kader, dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgesproken door de door de Generale Synode van de Gereformeerde Gemeenten ingestelde arbitragecommissie.
7. Bij het nemen van een beslissing tot schorsing en/of ontslag prevaleren kerkordelijke bepalingen boven arbeidsrechtelijke bepalingen.

Het ambtelijk werk dient voortgang te hebben. Ook als een gemeente groter wordt en wanneer het niet eenvoudig is in de ambten (vooral van ouderling) te voorzien. Uitbreiding van het aantal ouderlingen is nodig en wenselijk, maar niet altijd zorgvuldig uitvoerbaar. Dit moet als geestelijke nood gevoeld blijven worden. Evenwel dient de ambtelijke arbeid voortgang te hebben. En zou dan het aanstellen van een ouderling met een speciale opdracht waarvoor hij bezoldigd wordt niet een goede weg kunnen zijn? In vroeger jaren zijn binnen de kring van gereformeerde gemeente ook wel min of meer op zulke wijzen ouderlingen op meerdere plaatsen dienstbaar geweest. Onder de zegen des Heeren zou dat toch ook in onze tijd zo kunnen zijn.

De commissie stelt haar rapport in handen van de Synode en bidt u wijsheid en Gods gunst toe in uw beraadslagingen en besluiten.

Woerden, 14 januari 2020