



Protestant Theological University

De arbeidsrelatie van de predikant: toch een arbeidsovereenkomst?

de Jong, K.W.

Published: 01/01/2018

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Jong, K. W. (2018). De arbeidsrelatie van de predikant: toch een arbeidsovereenkomst?. Online publication or website

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons). You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

This publication might have been made available through the PThU Research Portal under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the PThU website: <https://www.pthu.nl/over-ptthu/bibliotheek-ptthu/diensten/article-25fa-taverne-amendement-end-user-agreement.pdf>

Takedown policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will investigate your claim and remove access to the work if necessary: bibliotheek@ptthu.nl.

Downloaded from the PThU Research Portal (Pure): <https://pure.ptthu.nl>.

De arbeidsrelatie van de predikant: toch een arbeidsovereenkomst!?

kerk en recht > Civiel Recht > De arbeidsrelatie van de predikant: toch een arbeidsovereenkomst!?

I kwdejong | } 17 februari 2018 | m Civiel Recht, Geen categorie, Kerkorde PKN

In de eerste helft van januari dook het bericht op [in enkele kranten](#): het Hof Arnhem-Leeuwarden had een arrest gewezen over de arbeidsrelatie van een Nederlandse Gereformeerde predikant, deze moest gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst. Ruim tien jaar geleden verscheen het boekje *Predikant tussen baan en ambt* (Heerenveen: Protestantse Pers 2007), waarin verschillende auteurs in in 2005 uitgesproken congresbijdragen uitvoerig ingingen op deze problematiek. De bundel had een vergelijkbare achtergrond. De [kantonrechter Lelystad](#) had namelijk in 2005 de rechtsverhouding tussen een Christelijke Gereformeerde Kerk en haar predikant getypeerd als arbeidsovereenkomst. Het in 2007 gestarte [NTKR](#), Tijdschrift voor Recht en Religie (toen nog: Nederlands Tijdschrift voor Kerk en Recht), wijdde er in haar eerste nummer vier annotaties aan. Al deze belangstelling was niet verwonderlijk. De kwestie speelde al enkele decennia. Nu was het hoge woord er in ieder geval een keer uit: wél een arbeidsovereenkomst. Hoger beroep werd aangetekend, maar daarin kwam het niet tot de beoordeling van de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Nu is dat dus in hoger beroep wel het geval, een uitspraak die veel meer gezag en daarmee veel meer impact heeft dan die van een rechtbank. Vorige week werd de uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden [gepubliceerd](#).

Twee benaderingen

Wat deed het Hof tot deze kwalificatie komen? Helaas is de oogst van deze vraag beperkt. Ter inleiding dit. Er zijn grofweg twee, elkaar deels overlappende en aanvullende benaderingen mogelijk. In de ene overweegt het arbeidsrecht, waarin aan de hand van een viertal criteria (arbeid, loon, zekere tijd, gezag: zie art. 7:610 lid 1 (oud) BW) wordt nagegaan of er in beginsel sprake is van een arbeidsovereenkomst. Meestal strandt het bij een predikant dan op het vierde criterium, de vraag of een predikant zowel formeel als inhoudelijk in dienst is van de kerk, anders gezegd of er sprake is van een gezagsverhouding tussen kerk en predikant. Het antwoord is ontkennend, ook vanuit de gedachte dat een predikant niet zozeer horig is aan de kerk maar aan God. Hij of zij dient vrij te zijn. In de andere benadering gaat het om de vraag of het de bedoeling van de betrokken partijen was om een arbeidsovereenkomst te sluiten. Is dat niet het geval, dan is geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De Nederlandse Gereformeerde Kerken hebben daarom expliciet in hun regelingen vastgelegd dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De (toenmalig) hoogleraar arbeidsrecht W.A. Zondag gaat in de aangehaalde bundel uit 2007 nog iets verder: hij vindt het noodzakelijk dat kerkgenootschappen 'in hun kerkorde, de algemene regelingen, de beroepsbrief en eventuele aanstellingsbrief duidelijk vast (...) leggen *waarom* (curs. KWdJ) zij geen arbeidsovereenkomst willen aangaan' (48). De Protestantse Kerk in Nederland heeft dat gedaan (vgl. ord. 3-5-2). Het lijkt onwaarschijnlijk dat iets dergelijks in deze zaak tot een andere uitkomst had geleid.

Korte metten

Het Hof maakt met beide benaderingen die ruimte scheppen voor een overeenkomst sui generis (naar eigen aard) korte metten. Het ziet de vier criteria voor een arbeidsovereenkomst vervuld (r.o. 5.9). Het meent voorts dat het arbeidsrecht 'in hoge mate dwingendrechtelijk van aard' is (r.o. 5.10) en daarmee de eventuele andere partijbedoeling terzijde schuift.

Het Hof gaat verhoudingsgewijs vrij uitvoerig in op het gezagscriterium. Twee hoofdzaken vallen daarbij te onderscheiden. a) Het Hof wijst in dit verband 'bijvoorbeeld' op de stem die de kerkenraad of de voorzitter van de kerkenraad had inzake vrije zondagen, vakanties en ruildiensten. b) Verder noemt het Hof verder als argument voor het aannemen van het gezagscriterium dat onder bepaalde voorwaarden de kerkenraad zelf tot ontslag kan overgaan bij 'aan de gemeente onwelgevallig functioneren'. Maar ook daarmee is het Hof er nog niet. De vraag is of het geestelijk karakter van een godsdienstig ambt de gezagshouding in de weg staat. Het Hof meent van niet, verwijzend naar het zogenaamde Imam-arrest ((HR 17 juni 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1397, NJ 1994, 757; zie r.o. 3.4, vgl. ook in het aangehaalde artikel Zondag (39) die vrijwel dezelfde woorden gebruikt) en stelt: 'Zelfs indien [appellant] ter zake van de godsdienstige aspecten van zijn taak niet aan de instructies van de Kerkenraad onderworpen zou zijn geweest en (...) in zoverre een zelfstandige positie zou hebben gehad, sluit dat niet uit dat met betrekking tot de overige aspecten van de contractuele verhouding sprake was van een gezagsverhouding'. In 2001 had de advocaat-generaal van het parket bij de Hoge Raad bij dit uitgangspunt nog een voorbehoud bij gemaakt, namelijk 'wanneer de gezagsverhouding, die in het algemeen wel aanwezig is, berust op de toepasselijke kerkrechtelijke bepalingen of op een bij de toetreding afgelegde gehoorzaamheidsgelofte en de daarbij behorende aanvaarding van het Goddelijk gezag' ([HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:PHR:2001:ZC3681, concl. A-G Wesseling-van Gent, r.o. 2.35](#)). De Hoge Raad liet zich daarover in de desbetreffende casus niet uit. Het voorbehoud van de advocaat-generaal doet voor het Hof kennelijk niet ter zake, het arbeidsrecht prevaleert.

Conclusie

Het is mij niet bekend of cassatie is of wordt aangetekend tegen dit arrest. Voor de kerk staat er nogal wat op het spel en niet alleen voor de Nederlandse Gereformeerde Kerken. Strikt genomen kan naast de betrokken predikant alleen de kerk in kwestie, de Nederlandse Gereformeerde Kerk van Hattem, in cassatie gaan. Ik acht het echter denkbaar dat andere kerken of kerkgenootschappen een dergelijke actie financieel zouden ondersteunen. Elk kerkgenootschap kent weliswaar zijn eigen regels, in verreweg de meeste kerken zullen de omstandigheden die hier aanwezig zijn en het Hof doorslaggevend acht voor het aannemen van gezag een rol spelen. Toch zal de situatie in voorkomend geval voor de rechter voor elke kerk weer anders zijn. De Protestantse Kerk bepaalt in de [Gids Arbeidsvoorwaarden](#) weliswaar dat tal van zaken 'in overleg' tussen predikant en kerkenraad geregeld moeten worden, zoals ook de kwesties rond de kerkdiensten in de NGK Hattem, maar anders dan in de Nederlandse Gereformeerde Kerken kan een kerkenraad er niet zelf overgaan tot ontslag. Dat is een zaak van het generaal college voor de ambtsontheffing (ord. 3-20). Een kerkenraad heeft daarop wel invloed, maar hij heeft niet het laatste woord. Ik wil maar zeggen: alle omstandigheden doen ertoe, de situatie per kerkgenootschap verschilt. Niettemin, de geldigheid van bepaalde kerkelijke regelingen wordt door het onderhavige arrest onzeker, omdat zij door de dwingendrechtelijke regels van het reguliere arbeidsrecht kunnen worden overruled. De kerk kan dan nog zo zorgvuldig met haar eigen regels omgaan, in het licht van het reguliere arbeidsrecht zou het anders moeten, met onverwachte extra kosten tot gevolg. Ook meer in het algemeen zouden er op termijn wel eens financiële gevolgen kunnen zijn: als een predikant beschouwd moet worden als werknemer, dan dienen ook de bijbehorende sociale premies te worden opgebracht. Daarmee wordt, zoveel is wel duidelijk, in bijvoorbeeld de Protestantse Kerk in Nederland, een predikant duurder. Het wordt er met dat alles overigens niet in alle gevallen beter op voor een predikant. De Protestantse Kerk heeft soms wat royalere regelingen opgezet, bij ontslag bijvoorbeeld, vanwege de bijzondere positie die predikanten hebben. Zij komen buiten de kerk in de regel moeilijker aan werk, een extra steuntje in de rug is daarom goed te verdedigen. Wil de kerk dat soort extra voorzieningen in stand houden, of denkt ze daar in de veranderende omstandigheden nog eens opnieuw over na? Het zal duidelijk zijn dat dit enkele

arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden voor kerken en predikanten nog wel eens verstrekkende gevolgen kan hebben.

P.S. Inmiddels is duidelijk geworden dat NGK Hattem in [cassatie](#) gaat, daarbij financieel gesteund door het eigen kerkverband.

[← Vorig bericht](#)

[Volgend bericht →](#)
