

Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling
*Voor kerkelijk werkers en kerkelijke functionarissen in
de*
Hersteld Hervormde Kerk

Inhoud

Artikel 1:	Begripsomschrijvingen	- 3 -
Artikel 2:	Vaststelling en wijziging arbeidsvoorwaardenregeling.....	- 3 -
Artikel 3:	De taak van de commissie toezicht en financiën inzake de personeelsaangelegenheden.....	- 3 -
Artikel 4:	Algemene bepalingen.....	- 3 -
Artikel 5:	Keuze en benoeming / Arbeidsovereenkomst / Aanstelling.....	- 4 -
Artikel 6:	Einde arbeidsovereenkomst	- 4 -
Artikel 7:	Salaris en inhouding van premies	- 5 -
Artikel 8:	Arbeidstijd	- 5 -
Artikel 9:	Pensioenen	- 5 -
Artikel 10:	Vergoedings- en toeslagenregeling	- 6 -
Artikel 11:	Verhuiskosten.....	- 6 -
Artikel 12:	Regeling woon-werkverkeer	- 7 -
Artikel 13:	Overwerk	- 7 -
Artikel 14:	Vakantie.....	- 7 -
Artikel 15:	(Buitengewoon) verlof.....	- 8 -
Artikel 16:	Verlofdagen (NB geen vakantieverlof, geen buitengewoon verlof)	- 8 -
Artikel 17:	Vakantietoeslag	- 8 -
Artikel 18:	Arbeidsongeschiktheid	- 9 -
Artikel 19:	Ontslag wegens ziekte of invaliditeit	- 10 -
Artikel 20:	Wachtgeldregeling	- 10 -
Artikel 21:	Uitkering bij overlijden	- 10 -
Artikel 22:	Schorsing.....	- 10 -
Artikel 23:	Arbeidsgeschillen	- 10 -
Artikel 24:	Inwerkingtreding arbeidsvoorwaardenregeling	- 10 -
Artikel 25:	Slotbepaling.....	- 10 -

Artikel 1: Begripsomschrijvingen

In deze arbeidsvoorwaardenregeling wordt verstaan onder:

- Werkgever: de kerk, een gemeente, een diaconie, een overeenkomstig het bepaalde in ordinantie 1-26-1 in het leven geroepen kerkelijke stichting.
- Werknemer: de kerkelijk werker of kerkelijke functionaris die: een arbeidsovereenkomst heeft naar burgerlijk recht met één van haar gemeenten, of een van haar diaconieën, of een arbeidsovereenkomst heeft met een stichting, opgericht krachtens het bepaalde in ordinantie 1-26-1.
- Georganiseerd overleg: Zoals bedoeld in ordinantie 13-42.

Artikel 2: Vaststelling en wijziging arbeidsvoorwaardenregeling

1. Vaststelling en wijziging van de collectieve arbeidsvoorwaarden geschiedt, met inachtneming van het gestelde in ordinantie 17-2-2, door de generale synode.
2. Met het oog op de in lid 1 bedoelde collectieve arbeidsvoorwaarden, of wijzigingen daarin, laat de generale synode zich adviseren door de commissie toezicht en Financiën, het georganiseerd overleg gehoord.
3. In deze regeling genoemde vaste (onkosten)vergoedingen, tarieven, en toeslagbedragen worden jaarlijks per 1 januari, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, zo mogelijk geïndexeerd op basis van de meest recent vastgestelde afgeleide consumentenprijsindex van het CBS.
4. (Arbeids)overeenkomsten, toezeggingen of verworven rechten, die reeds van toepassing waren voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, blijven geldig en kunnen slechts worden gewijzigd met instemming van werkgever en werknemer.

Artikel 3: De taak van de commissie toezicht en financiën inzake de personeelsaangelegenheden

Tot de taak van de commissie toezicht en financiën behoort:

- De generale synode te adviseren over de collectieve arbeidsvoorwaarden van de kerk.
- Het waken over de naleving van de bepalingen in de orde van de kerk gesteld met betrekking tot de rechtspositie van de kerkelijk werkers en –functionarissen.
- Het verrichten hetgeen haar verder bij of krachtens de ordinantie tot taak is gesteld.

Artikel 4: Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
3. a. De werknemer met een volledig werktijd (fulltime dienstverband) aanvaardt geen bezoldigde nevenwerkzaamheden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever.
b. De werknemer met een gedeeltelijk dienstverband zal naast zijn werkzaamheden geen werkzaamheden verrichten, die in strijd kunnen zijn met zijn (pastoraal) werk. In geval van twijfel dient de werknemer voorafgaand de werkgever te raadplegen, alvorens hij tot het aanvaarden van het dienstverband overgaat.
4. In bijzondere omstandigheden is de werknemer, nadat met hem daarover overleg is gepleegd, verplicht binnen de kaders van dit dienstverband tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten passend bij de competenties van de werknemer.
5. De werknemer zal gedurende de arbeidsovereenkomst, alsmede na beëindiging

daarvan volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke de werknemer bekend zijn omtrent de werkgever, de activiteiten van de werkgever, alsmede de relaties van de werkgever of aan de werkgever gelieerde bedrijven, tenzij dit zou passen in de normale uitoefening van de functie van de werknemer. In geval van twijfel dient de werknemer voorafgaand de werkgever te raadplegen, alvorens hij tot het verstrekken van informatie aan derden overgaat.

Artikel 5: Keuze en benoeming / Arbeidsovereenkomst / Aanstelling

1. De keuze en benoeming van een kerkelijk werker of kerkelijke functionaris geschiedt zoals bepaald is in ordinantie 17-5.
2. De benoeming wordt vastgelegd in een arbeidsovereenkomst tussen het kerkelijke lichaam dat de benoeming heeft gedaan en de kerkelijk werker of -functionaris.
Hierin wordt tenminste opgenomen:
 - a. De naam, het adres, de woonplaats, en de geboortedatum en -plaats van de werknemer;
 - b. de datum van indiensttreding;
 - c. de arbeidsovereenkomst vermeldt of de dienstbetrekking voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan.
 - d. het aantal arbeidsuren per week;
 - e. de functie alsmede functieomschrijving en de van toepassing zijnde salarisschaal;
 - f. de proeftijd, indien deze is overeengekomen;
 - g. de van toepassing zijnde pensioenregeling;
 - h. de overige individueel geldende afspraken, indien deze zijn overeengekomen.
3. De aan te stellen werknemer onderschrijft de grondslag van de Hersteld Hervormde Kerk én dient lid te zijn van de Hersteld Hervormde Kerk.
4. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal 2 maanden worden overeengekomen overeenkomstig artikel 7:652 BW.
Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan overeenkomstig artikel 7:652 BW een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer;
 - c. er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

Artikel 6: Einde arbeidsovereenkomst

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. Met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip.
 - b. Door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
 - c. Door schriftelijke opzegging van de werkgever of werknemer tegen het einde van de kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn ex artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek.
 - d. Zowel werkgever als werknemer is bevoegd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds te beëindigen. Opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de kalendermaand, met inachtneming van een opzegtermijn ex artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek en andere hierop van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.
 - e. door eenzijdige beëindiging binnen de termijn van een eventueel overeengekomen proeftijd.
 - f. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever en werknemer volgens de bepalingen van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek.
 - g. door ontbinding door de kantonrechter op grond van artikel 7: 671b BW

- h. met ingang van de dag waarop de werknemer de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, in de zin van de Algemene Ouderdomswet (AOW).
2. Het opzeggen of verliezen van het lidmaatschap van de Hersteld Hervormde Kerk is een grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, zijn zowel de werkgever als de werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 sub c.

Artikel 7: Salaris en inhouding van premies

1. De salariëring geschiedt volgens de bij deze arbeidsvoorwaardenregeling behorende salaris-tabellen. Bij een parttime dienstverband zal het salaris naar evenredigheid worden berekend.
2. De werknemer wordt door het kerkelijk lichaam dat hem aanstelt ingedeeld in een salarisschaal volgens de in lid 1 genoemde salaristabellen.
3. De salarisschalen zijn gebaseerd op een 40-urige werkweek.
4. Alle wijzigingen in salariëring worden de werknemer schriftelijk medegedeeld.
5. Het salaris wordt per maand uitbetaald met dien verstande dat de werknemer uiterlijk de laatste werkdag van de maand hierover kan beschikken.
6. Op het brutosalaris worden de wettelijk voorgeschreven bedragen ingehouden, alsmede het werknemersaandeel in de maandelijkse pensioenpremie.
7. Aan de werknemer zal maandelijks een schriftelijke specificatie worden verstrekt van het brutosalaris en de hierop verrichte inhoudingen.
8. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de dag voorafgaande aan die, waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
9. Over de tijd, gedurende de werknemer geheel of gedeeltelijk geen werkzaamheden heeft verricht, wordt geen salaris uitbetaald indien het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Artikel 8: Arbeidstijd

1. De werktijden van de werknemer worden in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld.
2. De normale arbeidsduur en werktijden voor de werknemer bij een volledige werkdag worden bepaald op 40 uur per week.
3. Bij een niet-volledige dienstbetrekking wordt de werkdag vastgesteld naar evenredigheid van de in lid 2 genoemde arbeidsduur. Het salaris en de overige aanspraken worden naar rato hierop aangepast.

Artikel 9: Pensioenen

1. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, maar nog niet de wettelijke pensioenleeftijd, wordt een pensioenovereenkomst gesloten. Voor de inhoud van de pensioenovereenkomst wordt verwezen naar het bij de pensioenuitvoerder opvraagbaar zijnde pensioenreglement. Desgevraagd is de werkgever ook bereid het pensioenreglement beschikbaar te stellen.
2. Artikel 1 is niet van toepassing voor de, door de Sociale Verzekeringsbank erkende, gemoedsbezwaarde werknemer.
3. Het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt ingehouden op het salaris van de werknemer.
4. Pensioenuitvoerder zal tevens een startbrief verstrekken waarin de werknemer in begrijpbare taal kennis kan nemen van het pensioenreglement.

Artikel 10: Vergoedings- en toeslagenregeling

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken, worden deze kosten vergoed overeenkomstig de volgende richtlijnen:
 - a. Reiskosten: na overlegging van het vervoerbewijs, de werkelijk gemaakte kosten voor openbaar vervoer (2e klasse); indien de werknemer met toestemming van de werkgever van een eigen auto gebruik maakt, een vergoeding ter hoogte van € 0,35 per kilometer (waarvan € 0,23 onbelast, zolang fiscaal toelaatbaar en € 0,012 belast) (2024).
 - b. Verblijfkosten: de naar redelijkheid noodzakelijk gemaakte kosten die, in overleg met de werkgever, tijdens de uitoefening van de functie gemaakt zijn.
 - c. De werkelijke gemaakte kosten terzake van pont-, tol- en parkeergelden zullen aan de hand van kwitanties of facturen volledig worden vergoed. Deze vergoeding zal op de salarisspecificatie worden aangemerkt als belaste vergoeding en is als zodanig aan de heffing van loon- en inkomstenbelasting onderhevig.
2. Indien de werkgever het noodzakelijk acht voor de goede uitoefening van de functie zullen de werkelijke kosten voor een (mobiele)telefoon en/of internetverbinding vergoed worden. De werknemer komt hierbij in aanmerking voor:
 - a. Een telefoonvergoeding van maximaal € 40,= per maand (tenzij de praktijk een hogere vergoeding rechtvaardigt)
 - b. Een vergoeding voor internet van maximaal € 20,- per maand.
3. Werknemers hebben aanspraak op een vergoeding, tot een overeen te komen bedrag, voor de administratie- en overige kosten die in het kader van zijn werkzaamheden gemaakt zijn.

Artikel 11: Verhuiskosten

1. De werknemer die wordt benoemd voor onbepaalde tijd voor een arbeidsomvang van meer dan 50% van de normale arbeidsduur kan worden verplicht te verhuizen en maakt derhalve aanspraak op een verhuiskosten vergoeding, mits hij binnen twee jaar na aanvaarding van de dienstbetrekking verhuist. Hierbij dient tenminste aan twee voorwaarden te worden voldaan:
 - a. De werknemer dient te gaan wonen binnen een afstand van 10 kilometer van de arbeidsplaats terwijl hij eerst meer dan 25 kilometer van de arbeidsplaats woonde;
 - b. Doordat de werknemer verhuist bekort hij de reisafstand tussen zijn woning en zijn arbeidsplaats met ten minste 60% en ook met ten minste 15 kilometer; Deze voorwaarden zijn conform de fiscale norm van belastingvrije uitkering van deze vergoeding.
2. Voor de verhuiskostenvergoeding gelden verder de volgende uitgangspunten:
 - a. Een tegemoetkoming in de inrichtingskosten ter grootte van 12% van zijn jaarsalaris tot een maximum van € 5.850;
 - b. Een vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden alsmede van de bagage en van de inboedel naar de nieuwe woning met een maximum van € 1.588;
 - c. Onder het jaarsalaris wordt verstaan, twaalf maal het overeengekomen bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag;
 - d. De werknemer is gehouden om de in lid a genoemde vergoeding terug te betalen, indien de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek of ten gevolge van (een) dringende door hem veroorzaakte en hem verwijtbare redenen, binnen 2 jaar na de verhuizing als hier bedoeld, wordt beëindigd. Deze terugbetaling bedraagt 1/24e deel van de verstrekte vergoeding voor elke maand liggende tussen de beëindiging van het dienstverband en de periode van 2 jaar.

Artikel 12: Regeling woon-werkverkeer

1. Aan de werknemer worden vergoed de door hem gemaakte reiskosten voor het woon-werkverkeer overeenkomstig de bepalingen van deze regeling.
2. De werknemer die niet verplicht is te verhuizen heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijkse reizen tussen woning en de plaats van tewerkstelling. Vergoed worden de kosten van het openbaar vervoer tweede klasse tot een maximum van € 231,19 (2024) per maand. Berekening van de vergoeding geschiedt op basis van de afstand tussen woonadres en plaats van tewerkstelling tegen de laagst mogelijke kosten voor openbaar vervoer.

Artikel 13: Overwerk

1. Het werk wordt verricht op tijden zoals overeengekomen is in de arbeidsovereenkomst. Indien overwerk of werken op andere tijden dan op de overeengekomen tijden noodzakelijk is, moet tot het verrichten daarvan opdracht worden gegeven door de werkgever.
2. De werknemer zal zoveel mogelijk enige tijd van te voren in kennis worden gesteld van het feit, dat deze dit werk moet verrichten.
3. Onder overwerk wordt verstaan: de arbeid, waarmee de overeengekomen arbeidstijd per dag met meer dan een 1/2 uur wordt overschreden.
4. De vergoeding van overwerk voor de werknemers bestaat in de regel uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk. In onderling overleg kan tegenover het overwerk een geldelijke beloning staan.
5. De uren die voor compensatie of voor vergoeding in aanmerking komen worden apart geregistreerd en dienen binnen drie maanden te worden opgenomen of dienen in de eerstvolgende maand te worden uitbetaald. Een eventueel tegoed aan compensatie-uren dient voor beëindiging van het dienstverband te worden opgenomen.

Artikel 14: Vakantie

1. De werknemer heeft per kalenderjaar, met behoud van salaris, recht op 224 vakantie-uren (28 werkdagen) bij een volledige werktijd (fulltime dienstverband) van 40 uur per week, (pro rata bij parttime);
2. Het in artikel 1 vermelde aantal vakantie-uren wordt afhankelijk van de leeftijd, die de werknemer in het betrokken kalenderjaar bereikt, verhoogd volgens onderstaande tabel.
Leeftijd verhoging
van 45 tot en met 49 jaar 8,0 uren;
van 50 tot en met 54 jaar 16,0 uren;
van 55 tot en met 59 jaar 24,0 uren;
60 jaar en ouder 32,0 uren.
3. Een werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst is getreden heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het hierboven genoemde aantal vakantiedagen.
4. Een werknemer, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen, waarbij een tegoed van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag. Een eventueel tegoed aan dagen bij de beëindiging van het dienstverband kan in geld worden uitbetaald. Eventueel teveel genoten vakantiedagen wordt met het salaris verrekend.
5. De vakantie wordt voor iedere werknemer tijdig door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld. Artikel 638 boek 7 BW is onverminderd van toepassing.
6. De werknemer heeft recht, voor zover de aanspraak daartoe toereikend is, op twee weken aaneengesloten vakantie.
7. Met betrekking tot het opnemen van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen zijn de wettelijke regels van toepassing.

Artikel 15: (Buitengewoon) verlof

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt in de volgende gevallen (extra) verlof met behoud van salaris gegeven:

1. Bij ondertrouw van de werknemer 1 (één) dag.
2. Bij huwelijk van de werknemer 2 (twee) dagen.
3. Bij huwelijk van één der kinderen, stief- of pleegkinderen, broers en zusters, ouders en grootouders van de werknemer of van de echtgenoot 1 (één) dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
4. Bevallings- en zwangerschapsverlof conform de Wet Arbeid en Zorg (WaZo) hoofdstuk 3.
5. Bij gezinsuitbreiding van de werknemer (geboorteverlof) 1 (één) werkweek.
6. Bij overlijden van de echtgenoot of van een kind (daaronder begrepen een stief- of pleegkind) 5 (vijf) dagen.
7. Bij het overlijden van één der (groot)ouders, van niet-inwonende stief- en pleegkinderen of van broers en zusters (daaronder begrepen zwagers en schoonzusters) 1 (één) dag en voor het bijwonen van de begrafenis een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis te regelen de tijd die daarvoor nodig is, maximaal vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
8. Bij ernstige ziekte van de echtgenoot voor de tijd door de werkgever vast te stellen.
9. Bij 25- of 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum 1 (één) dag.
10. Bij 25-jarig, 40-jarig en 50-jarig huwelijksjubileum van grootouders, (schoon)ouders en kinderen 1 (één) dag.
11. Bij verhuizing bij indiensttreding of wanneer het dienstbelang dit met zich meebrengt 2 (twee) dagen.
12. Verder bij verhuizing:
 - a. Voor het zoeken van een woning bij verandering van standplaats: ten hoogste twee werkdagen;
 - b. in geval van verandering van standplaats: aan hen die een eigen huishouding hebben: twee werkdagen, zo nodig te verlengen tot drie en in zeer bijzondere gevallen tot vier werkdagen; en aan hen die geen eigen huishouding hebben: ten hoogste twee werkdagen.
13. Met betrekking tot zorg- en calamiteitenverloven is de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) van toepassing.
14. In andere bijzondere gevallen voor de tijd door de werkgever vast te stellen.

Artikel 16: Verlofdagen (NB geen vakantieverlof, geen buitengewoon verlof)

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag indien er sprake is van een lustrumjaar (om de 5 jaar na 2010), Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.
2. Ten aanzien van andere feest- en gedenkdagen geldt dat indien de werknemer er prijs op stelt deze te vieren, hiervoor vakantieverlof kan worden opgenomen.

Artikel 17: Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag ter hoogte van 8% van het genoten jaarsalaris over de periode 1 mei t/m 30 april voorafgaand aan de maand van uitbetaling.
2. Indien het dienstverband in het desbetreffende (kalender)jaar korter heeft geduurd, wordt de in het eerste lid bedoelde uitkering naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 18: Arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer gehouden:
 - a. de werkgever onverwijld daarvan op de hoogte te stellen;
 - b. geneeskundige hulp in te roepen en de gegeven voorschriften tot zijn herstel op te volgen;
 - c. na herstel zijn werkgever daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.
2. De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte recht op doorbetaling van het laatstgenoten salaris volgens onderstaande regeling:
 - a. 0 t/m 6 maanden van arbeidsongeschiktheid 100%
 - b. 7 t/m 12 maanden van arbeidsongeschiktheid 90%
 - c. 13 t/m 18 maanden van arbeidsongeschiktheid 80%
 - d. 19 t/m 24 maanden van arbeidsongeschiktheid 70%
 - e. met dien verstande dat het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van de arbeidsongeschiktheid tenminste het wettelijk minimumloon bedraagt
3. Na afloop van de in lid 2 genoemde perioden kan het dienstverband worden opgezegd.
4. De werknemer heeft ook na afloop van de periode van 6 maanden recht op doorbetaling van 100% van het laatstgenoten salaris over het aantal uren dat hij passende arbeid of werkzaamheden heeft verricht.
5. Bijstelling van het laatstgenoten salaris vindt plaats als het maandsalaris verandert met toepassing van de salarisregeling of door aanpassing van het maandsalaris aan de algemene loonontwikkeling van de arbeidsvoorwaardenregeling.
6. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in lid 1 recht heeft op een IVA-uitkering, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn laatstgenoten salaris. Na de eerste 52 weken van ziekte, vervalt deze aanspraak.
7. De aanvulling tot het laatstgenoten salaris als bedoeld in lid 5 wordt verminderd met het bedrag van een bruto uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens deze Arbeidsvoorwaardenregeling geldende verzekering of (wettelijke) uitkeringsregeling alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het pensioenreglement dat van toepassing is.
8. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling indien:
 - a. de werknemer de verplichtingen van lid 1 niet nakomt;
 - b. de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer;
 - c. de werknemer zonder deugdelijke grond weigert gevolg te geven aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of weigert mee te werken aan getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - d. de werknemer zonder deugdelijke grond weigert gevolg te geven aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak, als bedoeld in artikel 7:658a van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever moet de werknemer van het vervallen van het recht op loondoorbetaling onverwijld schriftelijk in kennis stellen.
9. In geval de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis ter zake waarvan de werknemer rechten tegenover derden kan verwezenlijken, verliest deze het recht op salaris, tenzij betrokkene de rechten die deze jegens de genoemde derde heeft, voor zover betrekking hebbend op de inkomstenschade van de werknemer, aan de werkgever cedeert.

Artikel 19: Ontslag wegens ziekte of invaliditeit

Zie artikel 18: Arbeidsongeschiktheid.

Artikel 20: Wachtgeldregeling

De Wachtgeldregeling is per 1 mei 2004 niet meer van toepassing. Bij ontslag geldt de Wet Werk en Zekerheid.

Artikel 21: Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de werknemer wordt aan zijn weduwe/haar weduwnaar het volle maandsalaris en de vakantietoeslag zoals bepaald in artikel 17 over de maand, waarin de werknemer overlijdt, uitbetaald.
2. Aan de weduwe/weduwnaar wordt voorts gedurende twee maanden een bedrag uitgekeerd ter grootte van het salaris dat voor de werknemer gold ten tijde van zijn overlijden.
3. Indien de werknemer geen weduwe of weduwnaar achterlaat, dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn wettige minderjarige kinderen, dan wel ten behoeve van kinderen, voor wie aanspraak bestaat op wettelijke kinderbijslag.

Artikel 22: Schorsing

1. Bij ernstige of herhaalde overtreding van door de werkgever gegeven interne voorschriften of reglementen kan de werkgever de werknemer bij wijze van disciplinaire maatregel schorsen voor ten hoogste één maand.
2. Indien de werkgever ernstige grond heeft om de werknemer van daden of gedragingen te verdenken, die een onverwijfde beëindiging van het dienstverband zouden rechtvaardigen, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de die het onderzoek vergt. Wordt het vermoeden dat tot een dergelijke schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal op verzoek van de werknemer schriftelijke rehabilitatie volgen.

Artikel 23: Arbeidsgeschillen

Geschillen ter zake van de naleving van de arbeidsovereenkomst worden – alvorens deze ter beslechting worden voorgelegd aan de bevoegde burgerlijke rechter – onder verstrekking van de daarvoor nodige gegevens ter kennis gebracht aan de Commissie Toezicht & Financiën van de Hersteld Hervormde Kerk, die tot taak heeft de betrokkenen zo mogelijk te brengen tot een minnelijke oplossing van gerezen geschil.

Artikel 24: Inwerkingtreding arbeidsvoorwaardenregeling

Deze arbeidsvoorwaardenregeling is per 1 juni 2013 in werking getreden en is voor onbepaalde tijd aangegaan..

Artikel 25: Slotbepaling

In de gevallen, waarin deze generale regeling niet voorziet, beslist het breed moderamen van de generale synode, na hierover advies te hebben ingewonnen bij de Commissie Toezicht & Financiën.