

## **XI STICHTING RECHTSPOSITIE- EN PENSIOENREGELING VAN DE BOND VAN VRIJE EVANGELISCHE GEMEENTEN IN NEDERLAND**

C REGELING TEGEMOETKOMING BIJ LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID VAN PREDIKANTEN (RTL) - bijlage volgens artikel 1 lid 3 van het huishoudelijk reglement van de stichting.

### INLEIDING

Per 1 januari 2000 droeg de Stichting Pensioenfonds van de Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland de rechten en plichten ten aanzien van de pensioenen van predikanten en gemeentelijk werkers over aan het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn (PFZW), voorheen de Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen. Op dat moment was al bekend dat het risico ten aanzien van arbeidsongeschiktheid niet aan PFZW kon worden overgedragen. Met het overgebleven kapitaal van de Stichting Pensioenfonds werd de huidige Stichting Rechtspositie- en Pensioenregeling van de Bond van Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland opgericht, kortweg de Stichting RP genoemd. Vanaf de oprichting heeft het bestuur van de Stichting RP gezocht naar mogelijkheden het risico van arbeidsongeschiktheid onder te brengen bij een professionele verzekeraar, echter zonder resultaat. Geen enkele maatschappij bleek bereid het risico collectief te verzekeren. Om die reden werd besloten een eigen regeling te ontwerpen.

Wel waren er overheidsfondsen: de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheid) voor loontrekkenden en de WAZ (Wet Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen). De Stichting RP zou bij arbeidsongeschiktheid een aanvulling op deze wettelijke regelingen geven. Om die reden kreeg de regeling als titel: Regeling voor Aanvullende Arbeidsongeschiktheidsverzekering (RAA). Inmiddels is er veel veranderd bij de overheidsfondsen. Voor loontrekkenden, zoals gemeentelijk werkers, bestaat er nu in de plaats van de WAO de WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen), die bij arbeidsongeschiktheid een behoorlijke uitkering geeft, zodat een aanvulling daarop niet meer dringend nodig is. De WAZ voor zelfstandigen was een kort leven beschoren en is inmiddels opgeheven. Predikanten, verbonden aan een gemeente, worden door de Belastingdienst gezien als zelfstandigen. Het risico bij arbeidsongeschiktheid voor deze beroepsgroep is door het vervallen van de WAZ dus niet meer ondergebracht in een wettelijke regeling. De Stichting RP probeerde nogmaals dit risico collectief onder te brengen bij een verzekeringsmaatschappij, wederom zonder enig resultaat. De Stichting RP draagt dus nu het volledige risico. De RAA werd omgedoopt naar de RA (Uitkeringsregeling bij Arbeidsongeschiktheid) en geldt vanaf 1 januari 2008 alleen voor predikanten, verbonden aan een gemeente. Omdat collectief verzekeren niet tot de mogelijkheden

behoort beschouwt het bestuur de Stichting RP als een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI) en de RA als een morele verplichting in de vorm van een fonds voor onverzekerbare risico's.

Na overleg met De Nederlandsche Bank als toezichthouder met betrekking tot de Pensioenwet 2007 werd de RA-regeling in 2009 op grond van de algemene doelstelling van de stichting, het scheppen van verantwoorde bestaansmogelijkheden voor predikanten en anderen werkzaam binnen de Bond, omgezet in een Regeling Tegemoetkoming bij Langdurige Arbeidsongeschiktheid van predikanten. Aan deze regeling kunnen op geen enkele wijze juridisch afdwingbare rechten worden ontleend. Anderzijds: noch van instellingen, noch van predikanten of anderen wordt voor het instandhouden van de regeling een bijdrage gevraagd. De financiering van de regeling geschiedt geheel uit het daartoe in de jaarrekening bestemde vermogen. Per 1 januari 2010 treedt de gewijzigde regeling in werking.

## BEGRIPSBEPALINGEN

### Artikel 1.

#### Lid 1.

De Stichting Rechtspositie- en Pensioenregeling van de Bond van Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland onderhoudt een regeling tegemoetkoming bij langdurige arbeidsongeschiktheid van predikanten, hierna te noemen RTLA.

De regeling wordt uitgevoerd door het bestuur.

#### Lid 2.

Voor de toepassing van de RTLA wordt verstaan onder:

bestuur:	het bestuur van de in lid 1 genoemde stichting;
Bond:	de Bond van Vrije Evangelische Gemeenten in Nederland, gevestigd te Dordrecht;
comité:	het comité van de Bond;
PFZW:	het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn, gevestigd te Zeist;
instelling:	de Bond en elke rechtspersoon in de Bond, die voor pensioenverzekering is aangesloten bij PFZW;
tegemoetkoming:	een rechtens niet afdwingbare financiële bijdrage aan een deelnemer bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

## OPZET VAN DE REGELING

### Artikel 2.

#### Lid 1.

De RTLA is een regeling die uitsluitend dient als leidraad voor het bestuur bij de behandeling van aanvragen voor een tegemoetkoming bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Aanvragen voor een tegemoetkoming worden door het bestuur beoordeeld op basis van de algemene doelstelling van de stichting, het scheppen van verantwoorde bestaansmogelijkheden van predikanten. Noch deelnemers, noch instellingen, noch anderen kunnen aan de RTLA enig recht ontlenen jegens de stichting en het bestuur.

Lid 2.

Deelnemers aan de RTLA zijn predikanten in gewone dienst bij een of meer instellingen tot de leeftijd van 65 jaar. De deelname gaat in zodra en duurt zolang de deelnemer een ambtsverbintenis heeft met een gemeente en daarvoor bij PFZW pensioenverzekerd is.

## FINANCIERING

Artikel 3.

De financiering van de RTLA vindt plaats vanuit het daartoe in de jaarrekening bestemde vermogen van de stichting. Er worden geen bijdragen gevraagd van deelnemers of instellingen.

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 4.

Lid 1.

Voor de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid ingevolge de RTLA wordt de mate van arbeidsongeschiktheid getoetst aan de verdien capaciteit in het eigen werk of aan soortgelijk werk dat betrokkene ook feitelijk kan verkrijgen.

Lid 2.

Buiten aanmerking blijft arbeidsongeschiktheid,

- a. die bestond op het tijdstip dat de deelname een aanvang nam;
- b. die intreedt binnen een half jaar na het tijdstip waarop de deelname een aanvang nam en de arbeidsongeschiktheid kennelijk binnen deze tijd was te verwachten.

## TEGEMOETKOMING

Artikel 5.

Lid 1.

Geen tegemoetkoming wordt uitbetaald voordat een deelnemer onafgebroken 52 weken arbeidsongeschikt is geweest.

Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid geldt de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt en melding

conform het van kracht zijnde verzuimprotocol\*) heeft plaatsgevonden.

Lid 2.

Voor het bepalen van het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het vorige lid, worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling wordt genoten, buiten beschouwing.

Lid 3.

In afwijking van het gestelde in lid 1, wordt voor de toepassing van de RTLA niet als arbeidsongeschikt beschouwd degene die minder dan 45% arbeidsongeschikt is voor de uitoefening van een volledige arbeidsverhouding.

Lid 4.

Een tegemoetkoming vervalt zodra een deelnemer langer dan drie maanden in het buitenland verblijft. Op verzoek van de deelnemer kan het bestuur het recht op uitkering, bij verblijf in het buitenland, met maximaal drie maanden verlengen indien daarvoor een bijzondere reden bestaat. Voor de berekening van de verblijfsperioden in het buitenland, worden perioden die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, samengeteld.

Lid 5.

De tegemoetkoming eindigt door overlijden ingaande de maand volgende op de maand waarin het overlijden plaats vindt. Het recht op uitkering eindigt tevens ingaande de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 6.

Lid 1.

De tegemoetkoming wordt in het algemeen zodanig vastgesteld, dat de inkomstenderving van betrokkene gedurende het eerste uitkeringsjaar volledig wordt gecompenseerd, met dien verstande dat:

- a. bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een evenredig deel van 100/108 van het maandloon wordt uitgekeerd;
- b. bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, 100/108 deel van het maandloon wordt uitgekeerd.

---

\*) Het verzuimprotocol is op aanvraag verkrijgbaar bij het bestuur van de Stichting.

Lid 2.

De tegemoetkoming bedraagt in dat geval vanaf het tweede uitkeringsjaar per maand bij een arbeidsongeschiktheid van:

45-55%	45%	van 100/108 maal het maandloon,
55-65%	55 %	van 100/108 maal het maandloon,
65-80%	65 %	van 100/108 maal het maandloon,
80% of meer	75 %	van 100/108 maal het maandloon.

Lid 3.

Voor de berekening van de tegemoetkoming wordt als maandloon beschouwd: 1/12 maal het salaris.

Als salaris wordt aangemerkt het salaris als bedoeld in artikel 26 van de rechtspositieregeling predikanten dat betrokkene uit hoofde van de in artikel 3 bedoelde ambtsverbintenis geniet op 1 januari van het jaar waarin de arbeidsongeschiktheid is ingegaan.

Lid 4.

In verband met de tegemoetkoming wordt jaarlijks per 1 januari de hoogte van het maandloon door het bestuur vastgesteld.

## VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING

Artikel 7.

Lid 1.

De tegemoetkoming wordt verhoogd met vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering.

Lid 2.

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bedrag van de tegemoetkoming in de periode van twaalf maanden voorafgaande aan de maand mei.

De eindejaarsuitkering bedraagt een jaarlijks door het bestuur te bepalen percentage van de tegemoetkoming in het lopende kalenderjaar.

Lid 3.

De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt eenmaal per jaar plaats in de maand mei of zoveel eerder als de tegemoetkoming wordt beëindigd.

De uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt eenmaal per jaar plaats in de maand december of zoveel eerder als de tegemoetkoming wordt beëindigd.

## BEVORDERING ARBEIDSGESCHIKTHEID

### Artikel 8.

#### Lid 1.

Het bestuur kan ten aanzien van een deelnemer, die een tegemoetkoming ontvangt of daartoe een aanvraag heeft ingediend, voorschriften geven dan wel maatregelen treffen in het belang van een behandeling of genezing of tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De te treffen maatregelen vinden plaats in goed overleg met betrokkene, die daartoe alle medewerking zal verlenen.

#### Lid 2.

Ten behoeve van de uitvoering van het in lid 1 bepaalde, kan het bestuur, naast de bepalingen zoals opgenomen in het van kracht zijnde verzuimprotocol, nadere regelgeving vaststellen.

## BEPERKENDE MAATREGELEN

### Artikel 9.

#### Lid 1.

Indien de gedragingen van de deelnemer in strijd zijn met de uitvoering van het bepaalde in of naar aanleiding van artikel 8, kan het bestuur de tegemoetkoming tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk beëindigen.

#### Lid 2.

Dezelfde maatregel kan het bestuur nemen als los van het bepaalde in het vorige lid, de deelnemer niet of in onvoldoende mate meewerkt aan de uitvoering van revalidatie- of werkhervattingmogelijkheden.

## KENNISGEVING EN DOORBETALING INSTELLING

### Artikel 10.

#### Lid 1.

Indien een deelnemer, in een ambtsverbintenis met een instelling, geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden voor de uitoefening van zijn ambt, brengt de instelling dit schriftelijk ter kennis van het bestuur.

Een nadere regeling hieromtrent wordt getroffen in de regeling intermediairfunctie-VEG (IM-VEG) en het van kracht zijnde verzuimprotocol.

#### Lid 2.

Zolang de ambtsverbintenis voortduurt, behoudt de deelnemer het recht op doorbetaling door de instelling van salaris en pensioenpremie.

## ONDERZOEK ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 11.

#### Lid 1.

Het bestuur kan een geneeskundig onderzoek doen instellen naar de oorzaak, de mate en de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid met betrekking tot de uitoefening van het ambt van betrokkene in dienst van de instelling. Daarbij dient tevens te worden onderzocht in hoeverre betrokkene in staat moet worden geacht met in het algemeen voor hem passende arbeid in het levensonderhoud te voorzien, eventueel welke middelen er toe zouden bijdragen om deze mogelijkheid voor betrokkene te vergroten.

#### Lid 2.

De met het onderzoek belaste geneeskundige brengt zo spoedig mogelijk een met redenen omkleed rapport uit aan het bestuur. Het bestuur kan over dit uitgebrachte geneeskundig rapport een met redenen omkleed advies vragen van één of meer andere geneeskundigen. Het bestuur kan zowel aansluitend als in een later stadium alle verdere inlichtingen inwinnen, die het nodig acht voor het verkrijgen van een zo juist mogelijk inzicht ter beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid, dan wel de verdien capaciteit van betrokkene.

## TOEKENNING TEGEMOETKOMING

### Artikel 12.

#### Lid 1.

Zodra het bestuur zich voldoende acht voorgelicht en aan alle bepalingen is voldaan, neemt het ter zake van de aanvraag voor een tegemoetkoming van betrokkene een beslissing, waaruit blijkt op welke gronden deze beslissing berust. Indien een tegemoetkoming wordt toegekend, vermeldt de beslissing tevens op welke datum de tegemoetkoming ingaat. Het bestuur geeft van deze beslissing schriftelijk kennis aan de deelnemer en informeert daarover tevens de instelling

#### Lid 2.

De tegemoetkoming wordt door het bestuur betaalbaar gesteld. De betaling geschiedt als regel in termijnen van een maand.

### Artikel 13.

#### Lid 1.

Indien er nog onzekerheid bestaat over de mate van arbeidsongeschiktheid resp. de hoogte van de tegemoetkoming, kan het bestuur tijdelijk een voorschot betaalbaar stellen. Een verleend voorschot wordt verrekend met het definitief vastgestelde bedrag van de tegemoetkoming over het desbetreffende tijdvak.

Lid 2.

Bij gerede twijfel over het voortbestaan van de arbeidsongeschiktheid kan het bestuur, in afwachting van een nadere vaststelling, de tegemoetkoming beëindigen, dan wel geheel of gedeeltelijk schorsen.

Artikel 14.

Lid 1.

Indien het bestuur in een beslissing als bedoeld in artikel 12 aan een deelnemer een tegemoetkoming toekent, kan de instelling betrokkene emeritaat verlenen en de ambtsverbintenis beëindigen. Dit kan niet ingaan vóór de dag met ingang waarvan een tegemoetkoming is toegekend.

Lid 2.

Alvorens wegens arbeidsongeschiktheid emeritaat wordt verleend en de ambtsverbintenis wordt beëindigd, overlegt de instelling deze aangelegenheid (vroegtijdig) met het bestuur.

Het bestuur treedt zonodig in overleg met het comité inzake de arbeidsmogelijkheden van betrokkene bij een andere instelling.

## AANVAARDING WERKZAAMHEDEN

Artikel 15.

Lid 1.

Indien een deelnemer, die in het genot is van een tegemoetkoming, een (vermeerdering van) arbeidsinkomen verwerft, meldt deze dat terstond aan het bestuur. Het arbeidsinkomen wordt betrokken in het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid en de hoogte van de tegemoetkoming, waarbij arbeidsinkomen en tegemoetkoming samen niet hoger mogen zijn dan het inkomen zoals dit direct voorafgaande aan de toekenning van de tegemoetkoming conform artikel 6 werd genoten.

Lid 2.

Bij vermindering van het arbeidsinkomen als gevolg van achteruitgang van de gezondheidstoestand van betrokkene, kan deze het bestuur verzoeken tot herziening van de tegemoetkoming.

Lid 3.

De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op de betrokkene die, nadat deze overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 12 en 13 een tegemoetkoming is toegekend, in overleg met het bestuur, vanwege het verwerven van arbeidsinkomen, vooralsnog geen tegemoetkoming hoeft te worden verleend.



Lid 4.

Voor zover betrokkene door het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in de voorafgaande leden aanspraak verkrijgt op enige andere tegemoetkoming, wordt daarmee rekening gehouden bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

## ARBEIDSKUNDIG EN GENEESKUNDIG ONDERZOEK

Artikel 16.

Lid 1.

Voortzetting van de tegemoetkoming kan door het bestuur te allen tijde afhankelijk worden gesteld van een naar het oordeel van het bestuur wenselijk te achten onderzoek van betrokkene door deskundigen, daaronder zowel arbeidskundig als geneeskundig onderzoek.

Lid 2.

Indien betrokkene op grond van de uitslag van het in lid 1 bedoeld onderzoek door het bestuur weer arbeidsgeschikt wordt geacht tot het verrichten van werkzaamheden in zijn ambt of beroep of van passende dan wel aangepaste werkzaamheden, welke in redelijkheid van betrokkene kunnen worden verlangd, stelt het bestuur betrokkene daarvan schriftelijk in kennis. Dit schrijven dient tevens te bevatten de datum van ingang van deze arbeidsgeschiktheid.

Het comité ontvangt hiervan een afschrift.

Lid 3.

Te rekenen vanaf de dag waarop betrokkene weer arbeidsgeschikt wordt geacht, kan het bestuur de tegemoetkoming nog hoogstens een jaar voortzetten. De arbeidsgeschiktheid gaat niet eerder in dan de eerste dag van de maand volgende op die waarin het in lid 1 bedoelde onderzoek heeft plaats gehad en betrokkene van de arbeidsgeschiktheid in kennis is gesteld.

## VOORTZETTING DEELNEMING PENSIOENVERZEKERING PFZW

Artikel 17.

Lid 1.

Volgens de op 4 november 2000 tussen het Pensioenfonds VEG en het Pensioenfonds voor de Geestelijke en Maatschappelijke Belangen te Zeist gesloten overeenkomst wordt de RA-uitkering beschouwd als een wachtgelduitkering wegens werkloosheid die recht geeft op voortzetting van deelneming, overeenkomstig de omschrijving in het Pensioenreglement PGGM, januari 1999, artikel 19 lid 1 onder a.

Lid 2.

Het bepaalde in lid 1 geeft de deelnemer die een tegemoetkoming ingevolge de RTLA ontvangt, zolang de tegemoetkoming voortduurt, het recht op voortzetting van de pensioendeelneming bij PFZW zoals deze bestond bij het ingaan van de tegemoetkoming, op basis van het in artikel 6 bedoelde salaris, rekening houdend met de relevante bepalingen in het Pensioenreglement PFZW.

Lid 3.

De premiebetaling die tijdens de tegemoetkoming nodig is om de deelneming op het in lid 2 bedoelde peil voort te zetten, geschiedt door en voor rekening van de in artikel 1 lid 1 genoemde stichting.

BEZWAAR

Artikel 18.

De deelnemer, aan wie een beslissing inzake een tegemoetkoming ingevolge de RTLA wordt uitgereikt, kan daartegen bezwaar aantekenen bij het bestuur. Het bezwaar dient schriftelijk bij de secretaris van het bestuur te worden ingediend binnen 30 dagen na dagtekening van de beslissing.

Lid 2.

Het bestuur neemt het bezwaarschrift in behandeling, waarvan een (her)keuring deel kan uitmaken; een en ander zoveel mogelijk in overleg met betrokkene.

Lid 3.

Het bestuur zal binnen redelijke termijn een beslissing op het bezwaarschrift schriftelijk aan betrokkene mededelen.

Lid 4.

Tegen de in lid 3 genoemde beslissing staat voor de betrokkene geen verder beroep open.

Artikel 19.

Indien een derde geheel of gedeeltelijk aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de deelnemer kan het bestuur bepalen dat de deelnemer slechts een tegemoetkoming ontvangt of blijft ontvangen indien de deelnemer de rechten van de deelnemer op deze derden overdraagt aan de stichting en alle noodzakelijke medewerking verleent om deze rechten op de aansprakelijke derde(n) geldend te maken.

## UITVOERINGSBEPALINGEN

### Artikel 20.

Het bestuur kan met betrekking tot de RTLA nadere uitvoeringsbepalingen vaststellen. Het van kracht zijnde verzuimprotocol wordt aangemerkt als uitvoeringsbepaling als bedoeld in dit artikel.

## INWERKINGTREDING

### Artikel 21.

De regeling is vastgesteld op de jaarvergadering van de Bond, gehouden op 7 november 2009. De gewijzigde tekst is van kracht vanaf 1 januari 2010.