

# Predikant tussen Job en ambt

Onlangs kwalificeerde de kantonrechter Lelystad de rechtsverhouding tussen de Christelijk Gereformeerde Kerk Zeewolde en ds. De Boer als een arbeidsovereenkomst. Deze uitspraak maakte veel tongen los. Eerder besliste de Hoge Raad in 'de zaak ds. Kruis' namelijk dat de verhouding tussen predikant en gemeente juist níet kon worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Wat is nu de positie van de predikant: gewoon werknemer of onafhankelijk dienaar van het Woord?

De juridische discussie houdt zich niet inhoudelijk bezig met de vraag naar de positie van de predikant. Het gaat de rechter niet om de zelfstandige vraag naar de 'aard' van het ambt van predikant. Het is aan de rechter om te beoordelen of de vraag die hem wordt voorgelegd gehonoreerd kan worden of niet. En die vraag is steeds: kan er een arbeidsovereenkomst in de zin van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) worden aangenomen? Hoewel vanzelfsprekend, is het dus toch goed om steeds voor ogen te houden dat het in de rechtspraak gaat om een *juridische* discussie. De rechter toetst op grond van wettelijke voorschriften en bepalingen. Hierin spelen soms wel theologische argumenten een rol, maar het framework voor de redenering van de rechter moet zijn gebaseerd op juridisch relevante argumenten. In de praktijk gaat het dan bijvoorbeeld om vragen als: is er een overeenkomst tot stand gekomen; is er sprake van loon; en is er sprake van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer?

Voor de bepaling van de aard van de overeenkomst is het uiteraard ook van belang te weten hoe de rechtsbetrekking inhoudelijk - meer theologisch - moet worden gekwalificeerd. Toch spelen ook meer formele aspecten en rechtsvermoedens een grote rol. Op grond van de wet bestaat bij het ontbreken van een arbeidsovereenkomst terwijl toch feitelijk sprake is geweest van 'werk', het *vermoeden* dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De verweerder, meestal de kerkelijke gemeente, zal dan moeten aantonen dat hiervan in een voorkomend geval géén sprake is.

Ook is het goed om vast te stellen dat *het belang* van dergelijke procedures bij de burgerlijke rechter waar de rechtsverhouding tussen predikant en gemeente onderwerp van discussie is, vaak tweeledig is. In de eerste plaats gaat het om het recht van de kerken om de rechtspositie van haar predikanten te regelen op een

manier die recht doet aan haar eigen ambtsopvattingen. Juridisch wordt dit belang gewaarborgd door art. 2:2 BW, waar de zelfstandige positie van kerkgenootschappen wordt geregeld.<sup>1</sup> Juist waar het gaat om de ambten in de kerk, zijn fundamentele vragen in het geding die het hart van het kerk-zijn raken. In de tweede plaats gaat het om rechtsbescherming van de predikant. In de praktijk is het vaak zo dat de predikant de bescherming van het burgerlijk recht inroept als hij (en zijn gezin) na beëindiging van de relatie met een kerkelijke gemeente in de kou staat. Waar niets of weinig is geregeld in interne kerkelijke regelingen kunnen zo situaties van onrecht ontstaan. De rechter kan dan in voorkomende gevallen op grond van bijvoorbeeld het aannemen van een arbeidsovereenkomst (met de rechtsbescherming van het ontslagrecht die hierbij hoort), of op grond van de redelijkheid en de billijkheid dit onrecht wegnemen.

Ik heb nu het een en ander gezegd over de juridische aspecten en de feitelijke belangen die een rol spelen in rechterlijke procedures over de aard van de rechtsbetrekking tussen predikant en kerkelijke gemeente. Dit meenend wil ik nu verder gaan met de bespreking van de vraag naar de aard van de functie van de predikant. Het gaat mij namelijk niet in de eerste plaats om het recht van de kerken om de rechtspositie van haar predikanten zelfstandig te regelen. Ook gaat het mij niet direct om de rechtsbescherming van de predikant. Dit zijn de belangen die vaak een rol spelen in juridische procedures. Het gaat mij vooral om het vaststellen van de aard van het werk van de predikant. Wat valt er, zowel theologisch als juridisch, te zeggen over dit ambt? Of moet ik zeggen: baan? De begrippen 'ambt' en 'baan' kunnen worden gebruikt als twee uitersten van een vloeiende lijn. Sommigen menen dat de predikant gewoon werknemer is in de zin van het BW. Men zou dan kunnen spreken van een 'job'. Anderen vinden dat het ambtsbegrip zich niet verdraagt met het arbeidsrecht. Zij spreken liever van het 'ambt'. Natuurlijk is ook een derde positie mogelijk. Misschien past de jas van het arbeidsrecht wel prima over het predikantsambt. Het arbeidsrecht is dan mogelijk flexibel genoeg om de rechtsgevolgen van het kerkelijke ambt te regelen, en verzet zich toch niet principieel tegen een

---

<sup>1</sup> Art. 2:2 BW: 1. Kerkgenootschappen alsmede hun zelfstandige onderdelen en lichamen waarin zij zijn verenigd, bezitten rechtspersoonlijkheid. 2. Zij worden geregeerd door hun eigen statuut, voor zover dit niet in strijd is met de wet. Met uitzondering van artikel 5 gelden de volgende artikelen van deze titel niet voor hen; overeenkomstige toepassing daarvan is geoorloofd, voor zover deze is te verenigen met hun statuut en met de aard der onderlinge verhoudingen.

kerkelijke ambtsopvatting. In het vervolg van deze bespreking zal ik aan de hand van de *juridische* vereisten voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst aantonen dat het ambt van predikant principieel iets anders is dan wat het arbeidsrecht beoogd. Toch kan het arbeidsrecht naar mijn mening in voorkomende gevallen uitkomst bieden.

Voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst worden meestal de volgende elementen van belang geacht te zijn. Er moet in ieder geval sprake zijn van a) arbeid, b) loon, c) 'in dienst van een ander'. Het derde vereiste wordt vaak inhoudelijk samengevat met de term 'gezagsverhouding'. Mr. P.T. Pel heeft in zijn bijdrage in de bundel *predikant tussen baan en ambt* echter aangetoond dat hier minstens twee fundamentele juridische vragen aan vooraf gaan, waarop vaak niet afzonderlijk wordt ingegaan. In de eerste plaats moet worden beoordeeld of er geen interne kerkelijke regeling is, die de positie van de predikant voldoende regelt en waarborgt. Is die er, dan volgt uit art. 2:2 BW dat het arbeidsrecht niet per definitie van toepassing is. De kerk moet dan wel de rechtspositie van de predikant goed regelen. Het grote voordeel hiervan is, dat de kerk zelf recht kan proberen te doen aan het feit dat de predikant voor de uitoefening van zijn ambt primair gebonden is aan het Woord, en daarmee aan God zelf. Dit element staat ook duidelijk centraal in de ambtsopvatting van Trabius, een gereformeerde predikant die werkte en preekte in de 16e eeuw, en waarvan een uitgebreide afscheidspreek is bewaard gebleven. Hij leefde en werkte in een crisissituatie, waarin ook zijn preek ('Het cleyn mostertzaet', 1590) moet worden geplaatst en begrepen. Trabius typeert zichzelf als 'dienaar van het Woord van God', 'ambassadeur van Christus' en 'profeet'. De soms al te gemakkelijke conclusie van de wereldlijke rechter dat de predikant als werknemer in dienst van de kerkenraad staat, kan zo worden vermeden door het opstellen van een eigen statuut. De rechter heeft dan geen reden zich verder bezig te houden met de vraag naar de rechtsverhouding tussen predikant en gemeente.

In de tweede plaats is het nog maar de vraag of er altijd sprake is van een *overeenkomst*. Deze vraag gaat in het burgerlijke recht vooraf aan de vraag of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Van een overeenkomst is kort gezegd sprake als twee partijen zich tegenover elkaar verbinden prestaties te verrichten. Óf van een overeenkomst in concreto sprake is wordt

doorgaans beoordeeld op grond van de partijbedoelingen, en de manier waarop er feitelijk uitvoering is gegeven aan een (arbeids)verhouding. Het begrip 'overeenkomst' wordt in de kerkordes uit de traditie van Dordrecht 1618/9 in ieder geval niet gebruikt. Het lijkt mij ook sterk dat dit begrip inhoudelijk overeenkomt met hoe in de gereformeerde traditie doorgaans wordt gedacht over het ambt in het algemeen, en dat van de predikant in het bijzonder. Een dominee sluit geen contract met zijn gemeente, maar wordt door Christus (via zijn gemeente) geroepen tot zijn ambt. Zo bekeken moet ook de beroepsbrief (vaak ook gebruikt om de partijbedoelingen uit af te leiden) niet worden gezien als arbeidscontract, maar als document van deze roeping door God via zijn gemeente te 'X'.

De vraag is dus of er altijd een greep moet worden gedaan naar het arbeidsrecht. Doet een predikant tóch beroep op het burgerlijk recht, dan moet de rechter bepalen of er sprake is van arbeid, loon en een gezagsverhouding.

Dat er arbeid wordt verricht is voor zover ik weet nog nooit onderwerp van discussie geweest. Van der Pol beschrijft in ieder geval zes taakvelden, die hij naar aanleiding van nauwkeurige lezing van Trabius' preek *Het Cleyn Mostertzaet* onderscheidt. De meeste van deze taken spelen ook nu nog een grote rol. Het gaat onder andere om de verkondiging van het Woord en de bediening van de sacramenten, het voorgaan in de erediensten en het voorgaan in de gebeden, pastoraat, onderwijs en kerkregering. In het predikantsprofiel, Een document dat in 2006 intern is besproken door studenten en docenten aan de Theologische Universiteit Kampen (Broederweg) worden grotendeels dezelfde functies en taakvelden onderscheiden, terwijl tegelijkertijd een duidelijke keus gemaakt wordt voor het werken met en vanuit het Woord. De predikant is in de eerste plaats 'man Gods'. De vandaag de dag populaire term 'hermeneutische competentie' die in dit herziene profiel zo centraal staat heeft hier alles mee te maken. Het gaat namelijk om de bekwaamheid van (aanstaande) predikanten om het eeuwig evangelie van Christus concreet en adequaat te vertolken in de actuele situatie van vandaag. Vanuit deze focus op het Woord onderscheidt men in het document verschillende taken: prediking, eredienst, pastoraat, catechese en vorming, gemeente-opbouw, diaconaat, zending en evangelisatie, kerkregering en organisatie. Daarnaast wordt elk taakveld nog weer

onderverdeeld in de deeltaken missie, visie, toerusting, beleid en uitvoering.

Over de vraag of er sprake is van 'loon' lopen de meningen verder uiteen. Het begrip 'loon' wordt doorgaans opgevat als *tegenprestatie* voor verrichtte diensten. Onkostenvergoedingen bijvoorbeeld worden niet gekwalificeerd als 'loon', tenzij het bedrag van de vergoeding de werkelijk gemaakt kosten te boven gaat. Een predikant ontvangt een traktement. Dat is niet alleen een ander woord, maar staat ook voor iets fundamenteel anders. Een traktement is geen tegenprestatie voor verrichtte diensten, maar de voorziening in het levensonderhoud van de predikant en zijn gezin. Ook het emeritaattraktement moet volgens mij worden gezien als voorziening in het levensonderhoud, en niet als 'pensioen' in de zin van uitgesteld loon.

De vraag of er sprake is van een gezagsverhouding is het minst eenvoudig te beantwoorden. Voor de beantwoording van deze vraag zoekt de rechter naar 'materieel gezag'. Dat wil zeggen, de bevoegdheid van een werkgever om inhoudelijke aanwijzingen en instructies te geven aan zijn werknemer. Omdat dit 'materieel gezag' bij sommige (relatief zelfstandige en meestal hoogopgeleide) werknemers een lastig criterium is, kijkt de rechter vaak alleen naar formele criteria. Het betreft dan vragen naar de concrete arbeidsorganisatie zoals tijden, vakantieregelingen, loondoorbetaling bij ziekte e.d. Vooral op grond van deze formele criteria wordt tegenwoordig steeds vaker aangenomen dat er sprake is van een gezagsverhouding in de zin van het BW. Persoonlijk vind ik deze redenering niet overtuigend. In veel situaties uit de praktijk (bijvoorbeeld van schoonmakers die weliswaar zonder contract, maar feitelijk wel schoonmaakwerkzaamheden verrichten) leidt een formele toets tot een bevredigend resultaat. Maar hoeveel recht doet ditzelfde formele principe aan de feitelijke praktijk van de verhouding tussen predikant en gemeente? Vaak is de predikant degene die (samen met de andere ambten) 'gezag' uitoefent. Hij bedient het Woord, houdt opzicht en zit meestal de kerkenraadsvergaderingen voor. Hij is in principe levenslang verbonden aan zijn ambt. De predikant kan zelf niet solliciteren. Hier komt nog bij dat in veel situaties (zoals die van beroeping of losmaking) de classis vergaande bevoegdheden heeft. De kerkenraad kan dus op beslissende momenten geen zelfstandig gezag oefenen. Er kan dus naar mijn mening geen sprake zijn van een gezagsverhouding tussen kerkenraad of

gemeente en predikant. Een predikant is geroepen dienaar van het evangelie. Hij moet het Woord van God verkondigen, of dit nu tegen de wens van de gemeente ingaat of niet. Dit laatste element komt ook duidelijk naar voren in Trabijs' afscheidspraak. Trabijs uit scherpe kritiek op gemeenteleden, collega-predikanten en magistraten. Hij wijst concrete zonden aan. De predikant gaat de confrontatie niet uit de weg. Typerend voor het beeld van de predikant Trabijs is de figuur van de profeet. Dit wordt uiteraard extra benadrukt door de acute crisissituatie waarin Trabijs zich bevindt, maar mag ook vandaag niet ontbreken. Ook in het predikantsprofiel heeft men hier oog voor gehad. De predikant is voorganger. Hij gaat dus voorop, met het Woord. Maar het Woord is niet van hemzelf. Het komt van buiten, het is boodschap van God.

Tot nu toe heb ik betoogd dat de predikant in de eerste plaats werkt vanuit het Woord. Met het Woord komt hij, geroepen door God zelf via zijn gemeente, naar de gemeente toe. Zijn ambt is dus roeping. Met de roeping komt (hopelijk) ook iets mee van God zelf. Het ambt is Christus' afgeleide gezag, de bevoegdheid namens Hem. Dit zorgt ervoor, dat we kunnen spreken van een principieel verschil tussen een werknemer in de zin van het burgerlijk recht en de predikant. Tegelijkertijd is duidelijk, dat een predikant zijn werk verricht binnen een bepaalde kerkelijke gemeente. Over dat werk worden afspraken gemaakt. Sommige taken zal de predikant zelf behartigen, andere taken worden uitgevoerd door anderen in de gemeente. Over vrije dagen en vakanties, werktijden en traktement worden afspraken gemaakt, net zoals dat het geval is bij andere (relatief vrije) beroepen zoals dat van een jurist of een manager. Waar mensen in dergelijke beroepen geen andere rechtsvorm in het leven hebben geroepen met betrekking tot de uitoefening van hun werk (bijvoorbeeld een maatschap of een vennootschap onder firma) kan het arbeidsrecht in voorkomende gevallen uitkomst (lees: bescherming) bieden. Heeft de rechter dan toch gelijk als hij de predikant gelijk stelt met om het even welke andere werknemer?

Nee en ja. Nee, want we hebben gezien dat waar kerkelijke gemeenten (veelal landelijk) de rechtspositie van hun predikanten regelen volgens eigen statuut, uit art. 2:2 BW volgt dat de burgerlijke rechter geen reden heeft om zich te mengen in de discussie rond de rechtspositie van de predikant. Ook werd duidelijk dat de band tussen predikant en gemeente niet voldoende adequaat getypeerd wordt

door het (juridische) overeenkomstbegrip. Een overeenkomst wordt gesloten tussen twee of meer partijen, die zich over en weer verplichten bepaalde verplichtingen jegens elkaar na te komen, waarbij de ene prestatie de 'vergoeding' is voor de andere (weder)prestatie. Een overeenkomst kan bovendien in beginsel door een van beide partijen worden opgezegd. De band die er tussen predikant en gemeente krachtens roeping bestaat is van geheel andere aard. De predikant komt niet met zijn eigen gezag, maar met dat van Christus. Dit betekent niet dat de gemeente geheel buiten beeld is, want Christus roept zijn ambtsdragers door middel van de gemeente tot hun werk in de gemeente. Dit werk moet natuurlijk georganiseerd, verdeeld en gestructureerd worden met betrekking tot taak, inhoud en werktijden. Maar op beslissende punten onderscheidt ook dit feitelijke werk zich van het werk van gewone werknemers: er is geen sprake van loon, en ook is er geen sprake van een (feitelijke of principiële) gezagsverhouding tussen predikant en gemeente. Trouwens, de hele vormgeving van de problematiek als een relatie tussen predikant en gemeente is een vervorming die plaatsvindt door het gebruik van het arbeidsrecht. Het spanningsveld is niet 'predikant vs. gemeente' (zoals dat het geval is tussen werknemer en werkgever). Eerder nog is er sprake van de twee polen 'Christus - gemeente'. Christus roept bepaalde mensen via zijn gemeente tot het ambt (niet alleen de predikant), om vervolgens voor te gaan in het dienen van Hem, in de kracht van de Geest en tot eer van de Vader. Zo bezien is het hele spreken in aan elkaar tegenovergestelde polen twijfelachtig.

Bovenstaande conclusie raakt aan de beperktheid van het arbeidsrecht in het bijzonder, en van het rechtssysteem in het algemeen. Recht werkt met abstracties. Casuïstiek werkt aanvullend, en kan uiteindelijk niet het uitgangspunt van alle recht zijn. Recht moet namelijk voorspelbaar zijn. Recht werkt daarom ook vaak met formele criteria. Dergelijke criteria werken objectiverend en komen daarom de rechtszekerheid ten goede. Maar formele criteria doen de materiele werkelijkheid soms geen recht (lees in dit licht ook eens Prediker 7:13-18). Toch is het *belang* dat met recht wordt beoogd vaak wel broodnodig in deze werkelijkheid waarin recht altijd aangevochten wordt. Het (formele) recht wil namelijk altijd onrecht bestrijden. Ook onrecht dat kan ontstaan in de rechtsverhouding tussen een predikant en de gemeente. En als de kerkelijke gemeente de rechtspositie van de predikant niet zelf regelt, inclusief een

regeling voor de beëindiging van de relatie tussen predikant en gemeente, dan zal de burgerlijke rechter ingrijpen. Hij zal dan de meest algemene regeling, die van het arbeidsrecht, toepassen op de rechtsverhouding tussen predikant en gemeente. Deze regeling is niet geschreven met het oog op de kerkelijke praxis. Toch is het arbeidsrecht mijns inziens flexibel genoeg (juist door gebruik te maken van formele, dus niet-inhoudelijke criteria) om in te grijpen waar dat nodig is. De grenzen aan het ingrijpen van de burgerlijke rechter worden bepaald door art. 2:2 BW. De rechter zal niet ingrijpen tenzij elementaire rechtsbeginselen in het geding zijn, zoals de rechtsgang of rechtsbescherming van de predikant.

Hierboven schreef ik: 'Misschien past de jas van het arbeidsrecht wel prima over het predikantsambt. Het arbeidsrecht is dan mogelijk flexibel genoeg om de rechtsgevolgen van het kerkelijke ambt te regelen, en verzet zich toch niet principieel tegen een kerkelijke ambtsopvatting'. Ik hoop voldoende te hebben aangetoond dat het arbeidsrecht flexibel genoeg is om in voorkomende gevallen uitkomst te bieden, vooral door middel van het invoeren van de bescherming van het ontslagrecht. Dat neemt niet weg dat de onderliggende principes van het arbeidsrecht op fundamenteel niveau niet in overeenstemming zijn met die van de gerefomeerde ambtsleer. De verhouding tussen predikant en gemeente is een rechtsverhouding van geheel eigen aard. Gelukkig is recht in de concrete uitwerking van een algemene wettelijke regeling zoals die van het arbeidsrecht formeel, en daardoor flexibel genoeg om ook eventueel onrecht in de verhouding 'predikant - gemeente' te bestrijden. Het is nu aan de kerken om ook de materiële arbeidsrechtelijke aspecten van de rechtspositie van de predikant voldoende te regelen. Ondertussen blijft vaak de inhoudelijke redenering in situaties waar onvoldoende is geregeld tussen predikant en gemeente en waar vervolgens problemen ontstaan onbevredigend. Dit in tegenstelling tot de uitkomst.

### **Jurisprudentie**

Rb. Zwolle 1 februari 2002 K.G. nr. 70866/KGZA 01-466 (ds. De Boer I); Rb. Zwolle-Lelystad (sectie kanton) 2 februari 2005, JAR 2005, 58 (ds. De Boer II).

HR 14 juni 1991, NJ 1992, 173 (ds. Kruis - Chr. Geref. Kerk te 's-Hertogenbosch).



## **Literatuur**

Oldenhuis, F.T. (red.), *Predikant tussen baan en ambt*, Heerenveen: Protestantse Pers, 2007.

Pol, F. van der, Ysbrandus Trabius' sermon *Het Cleyn Mostertzaet* (1590) examined on the pastors' profile, in: T. Clemens & Janse, W., *The Pastor Bonus*, Leiden: Brill, 2004.

*Predikantsprofiel*, document in 2006 besproken door docenten en studenten aan de Theologische Universiteit Kampen (Broederweg).