

Diensverhoudinge in die NG Kerk

A. OORSIG - ARBEIDSREGTELIKE POSISIE VAN PREDIKANTE EN AMPTENARE

Die Algemene Sinode het in die lig van nuwe arbeidswetgewing die Kerkorde hersien as deel van 'n voortgaande proses om kerkvergaderinge en ampsdraers te help om op 'n verantwoordelike en dinamiese wyse te funksioneer. Die nuwe arbeidswetgewing met 'n klem op billikheid onderskryf die Skrifbeginsel dat gelowiges op 'n regverdige wyse met mekaar in 'n diensverhouding staan.

Die NG Kerk se benadering tot diensverhoudinge geskied vanuit 'n kerklik-teologiese hoek. In die eerste plek word Skrif- en kerkregtelike beginsels gehandhaaf. Geoordeel aan die beginsels ten grondslag van die nuutste arbeidswetgewing word dit nie geag in stryd te wees met die Bybel en bestaande besluite wat by die Kerk as geloofsinstelling pas nie.

By die hersiening van die Kerkorde word steeds gepoog om dit wat prinsipieel en duursaam is in artikels te vervat en nie te reglementeer nie. Daarom is daar naas die Kerkorde artikels ook rigtinggewende besluite oor die verhoudinge tussen werkgewer en werknemer in die NG Kerk geneem. Hierdie handleiding word aangebied om die praktiese implementering te vergemaklik.

Die Kerkorde reflekteer reeds die feit dat die NG Kerk wetgewing met betrekking tot arbeidsvaardighede in sy eie interne verhoudinge in berekening bring. Die formulering daarvan moet egter steeds kerklik van aard bly.

Benewens die gereelde hersiening van die Kerkorde het die volgende wetgewing 'n belangrike rol in die voorgestelde wysiging gespeel.

(a) **Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996**

Hoofstuk 2 van die Grondwet wat handel oor die Handves van Regte bepaal dat elke persoon die reg op vryheid van assosiasie het (art 18) en dat elke persoon die reg het op billike arbeidspraktyke (art 23).

(b) **Die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995 (met wysigings soos in Wet 12 van 2002)**

Hierdie wet is op **alle** werknemers en werkgewers met uitsluiting van lede van die Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensie-agentskap en die Suid-Afrikaanse Geheime diens van toepassing.

Die Wet maak voorsiening vir werknemers en werkgewers se reg op vryheid van assosiasie asook die beskerming van dié regte. Hoofstuk VIII van die Wet saamgelees met Bylae 8 wat 'n Goeie Praktykkode vir ontslag daarstel, bepaal dat 'n werknemer slegs op grond van

gedrag; geskiktheid of bekwaamheid; of op grond van die werkgewer se bedryfsvereistes ontslaan mag word. In alle gevalle is 'n ontslag net billik as die werkgewer kan bewys dat die **rede vir die ontslag billik is en** dat die ontslag ooreenkomstig 'n **billike prosedure** gedoen is. Laasgenoemde reëls is die twee goue reëls wat in alle gevalle van ontslag (diensbeëindiging) nagekom moet word.

(c) Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997 (plus wysigings 2002)

Hierdie Wet wat met sekere uitsonderings vir **alle** werkgewers en werknemers geld maak voorsiening vir die basiese diensvoorwaardes van werknemers byvoorbeeld werkure, oortyd, verlof en diensbeëindiging; die wysiging van hierdie basiese diensvoorwaardes asook die monitering en afdwinging van die bepalings van die Wet.

(d) Die Wet op Gelyke Indiensneming, Wet 55 van 1998

Hierdie Wet maak voorsiening vir gelyke (billike) indiensneming. Hoofstuk 2 van die Wet wat vir alle werkgewers en werknemers geld, bepaal dat werkgewers alle moontlike stappe moet neem om enige moontlike diskriminasie teen werknemers uit te skakel. Hoofstuk 3 van die Wet bepaal dat aangewese werkgewers (byvoorbeeld werkgewers wat meer as 50 werknemers in diens het) maatreëls in werking moet stel om regstellende aksie in die werkplek toe te pas.

(e) Die Wet op Werkloosheidsversekering, Wet 30 van 1966

Die Wet maak voorsiening vir die betaling van voordele aan werknemers wat bydraers tot die Werkloosheidsversekeringsfonds is. Voordele kan ook onder bepaalde omstandighede aan die afhanklikes van oorlede bydraers uitbetaal word.

(f) Die Wet Op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes, Wet 130 van 1993

Hierdie Wet, wat met sekere uitsonderings vir alle werknemers geld, maak voorsiening vir vergoeding vir arbeidsongeskiktheid of die dood van werknemers, veroorsaak deur beroepsbeserings of beroepsiektes wat hulle in die loop van hulle diens by die werkgewer opgedoen het.

(g) Die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, Wet 85 van 1993

Daar rus 'n gemeenregtelike verpligting op werkgewers om veilige werksomstandighede aan werknemers te voorsien. Hierdie wet maak voorsiening vir die beskerming van die gesondheid en veiligheid van werknemers met die gebruik van bedryfstoerusting en masjinerie. Dit reël ook die beskerming van ander persone as werknemers teen bedreigings vir gesondheid en veiligheid wat ontstaan uit die bedrywighede van werknemers by die werkplek. Indien 'n werkgewer meer as 20 werknemers by enige werkplek in diens het, moet daar ook gesondheids- en veiligheidsvertegenwoordigers en -komitees aangewys word.

(h) Die Wet op die Ontwikkeling van Vaardighede, Wet 97 van 1998

Die hoofdoel van hierdie wet is om die vaardighede van alle werknemers te ontwikkel en om werkgewers aan te moedig om opleidingsgeleenthede vir werknemers te skep. Die nodige strukture vir onderwys en opleiding word ook deur die wet geskep.

Die belangrikste wysiging in hierdie verband wat die Algemene Sinode van 1998 aan die Kerkorde van die NG Kerk aangebring het, is die volgende:

Aangesien wette gedurig hersien word, word gebruikers van die Bestuurshandleiding versoek om gereeld hulle op hoogte te hou van sodanige wysings (sien www.labour.gov.co.za)

1. DIE WERKGEWER/WERKNEMER VERHOUDING

Die **gemeente** of **betrokke kerkvergadering** (ring, sinode of algemene sinode) is die **werkgewer** van **alle** werknemers in diens van die NG Kerk. Dit beteken dat:

- (a) in die geval van 'n gemeentepredikant(e) is die gemeente sy/haar werkgewer en word alle handeling in verband met sy/haar diensverhouding deur die kerkraad as gevolmagtigde vergadering verrig (Vergelyk artikel 12 van die Kerkorde);
- (b) in die geval van 'n predikant(e) in diens van die kerkverband word die betrokke handeling verrig deur die vergadering van die betrokke ring, sinode of algemene sinode;
- (c) die betrokke kerkvergadering hanteer ook die diensverhouding met alle ander werknemers soos byvoorbeeld die skriba/saakgelastigde, orrelis en koster of enige ander amptenare wat in sy diens staan; en
- (d) die betrokke kerkvergadering het ook volle besluitnemings-bevoegdheid ten opsigte van die diensverhouding van enige persoon in diens van die betrokke vergadering se kommissies.

2. DIENSOORENKOMS

Die beroeping van predikante word deur artikel 7 van die Kerkorde en aanverwante besluite gereël. Die beroepsbrief soos vervat in besluit 7b.1 van die Kerkorde, dien as werksaanbod en raamwerk van die diensoorenkoms. Die inhoudelike van die oorenkoms word tussen die partye onderhandel, opgestel en onderteken.

Die bepalinge van die diensoorenkoms van alle ander werknemers word, met inagneming van toepaslike wetgewing, na oorlegpleging tussen die betrokke kerkvergadering en die werknemer vasgestel.

Enige diensoorenkoms kan onderhewig aan die bepalinge van die toepaslike wetgewing, te enige tyd met wedersydse instemming van die partye skriftelik gewysig word.

3. KOMMISSIE VIR DIENSVERHOUDINGE (KERKORDE 12b 1.1)

Elke kerkvergadering stel 'n Kommissies vir Diensverhoudinge in wat alle diensverhoudinge tussen die kerkvergadering as werkgewer en sy werknemers bestuur. Die samestelling en bevoegdheid van die Kommissie word deur die betrokke kerkvergadering self bepaal. Werknemers insluitende predikante kan ook op die Kommissie dien, maar mag aan geen besluite deelneem waar personeelbeleid geformuleer word, waar hulle belange dien en/of waardeur hulle bevoordeel kan word nie. Dit word aanbeveel dat kundiges wat nie noodwendig lede van die gemeente of die betrokke kerkvergadering

is nie, by die Kommissies betrek kan word. Hierdie kommissie sal moet toesien dat billike arbeidspraktyke gehandhaaf word. Hierdeur word verseker dat die werkgewer en die werknemer die verpligtinge wat hulle teenoor mekaar het, getrou sal nakom.

4. DIENSBEËINDIGING

'n Diensverhouding is geldig tot op die datum waarop dit beëindig word deurdat die predikant of die werknemer bedank, demissie ontvang, aftree (emeriteer), voltooiing van kontrak of deur die werkgewer ontslaan word. Die werkgewer kan die werknemer ontslaan op grond van:

- (a) wangedrag
- (b) onbekwaamheid of
- (c) die finansiële onvermoë (bedryfsvereistes) van die werkgewer (besluite by artikel 12 van die Kerkorde in verband met prosedure en appèl)

Waar die sinodale besluite en reglemente voorsiening maak vir die voortsetting van enige regte van 'n werknemer na sy emeritaat/aftrede word sodanige regte hanteer volgens die reglement of besluite daarvoor goedgekeur.

B. OPDRAG EN FUNKSIE VAN DIENSVERHOUDING KOMMISSIES (DVK's)

Die Algemene Sinode van 1998 se besluit dat die gemeente of kerkverband (ring, sinode of Algemene Sinode) in wie se diens 'n predikant staan, die werkgewer van die predikant is het 'n nuwe tydperk vir diensverhoudinge in die NG Kerk ingelei (Artikel 12.1 - Kerkorde 1998). Die Algemene Sinode van 2002 het egter op grond van regspraak en kerkregtelike beredenering opnuut oor die posisie van predikante en die rol van ringe begin nadink (Artikel 12.1, 2 en 4, asook 12b 1.1).

Die Sinodes van 2004 en 2007 het nie nuwe rigtinggewende besluite oor die rol en funksie van die DVK's geneem nie. Daar is wel besluite geneem oor predikantebegeleiding wat in hierdie gids reeds aandag kry. Die Sinode het opdrag gegee om ondersoek te doen met betrekking tot tribunale en geskilbeslegting. Dit sal tydens die Algemene Sinode van 2011 verdere aandag kry.

1. GESKIEDENIS VAN DVK's

In die tydperk voor 1998 is diensverhoudinge volgens die Kerkorde en sinodale besluite gereël. Toesig oor die beroeping van predikante, tug en vergoeding is deur die ringe en sinodale kommissies hanteer. Sake is dikwels op reaktiewe wyse bedryf en het tot baie dispute en vertroebelde verhoudings gelei. Gemeentes se inspraak was beperk en kundigheid met betrekking tot kerkreg was dun gesaai.

Sedert 1994 het die Suid-Afrikaanse arbeidsomgewing ook drasties verander. Veral die wysiging van belangrike wetgewing soos die Wet op Arbeidsverhoudinge (1995), die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (1997) en die Wet op Diensgelykheid (1998) was groot invloed in die arbeidsomgewing.

Die veranderde arbeidsomgewing, nuwe wetgewing en belangrike rigtinggewende hofsake waarby die kerk betrokke was, was inderdaad belangrike invloed wat gelei het tot die sinode se besluit. Aangesien dit 'n regsangeleentheid was, is pionierswerk deur die Algemene Regskommissie (met die kooptering van kundiges uit die arbeidsregomgewing) gedoen .

Die totstandkoming van diensverhoudinge kommissies op sinodale vlak en in gemeentes het ook aanvanklik 'n sterk kerkreg- en arbeidsreg onderbou gehad. Beide die samestelling van kommissies (mense uit regsprofessie) en sake op die agendas van diensverhoudinge kommissies het 'n regsoriëntasie beklemtoon. Daar is ten tye van die vestiging van DVK's veral klem gelê op sake soos aanstellingsooreenkomste, posbeskrywings en personeelbeleid.

As 'n nuwe saak op die agenda van die kerk het diensverhoudinge aanvanklik baie aandag gekry. Sekere gemeentes het ook 'n belangrike rol gespeel om ander gemeentes op 'n praktiese vlak te help. Verskeie oriëntasie- en opleidingsgeleenthede is deur sinodale kommissies gereël. Die daarstelling van 'n handleiding (bestuursgids - 1999) deur die AKDV op inisiatief van die Wes-Kaap het ook 'n groot bydrae gelewer.

Op gemeentevlak het die DVK's verskillende gestaltes aangeneem. In sommige gemeentes is die DVK gesien as 'n tipe regs kommissie, by ander weer as 'n tipe dagbestuur aan wie alle personeellede rapporteer. Daar is vermoedelik ook 'n groot aantal kommissies wat onaktief is of glad nie funksioneer nie.

Vanaf 'n werknemer oogpunt beskou was daar baie predikante wat bedreig en blootgestel gevoel het. Die ring en die sinode is in die verlede as 'n beskermingsmeganisme beskou. Vir baie ander het DVK's 'n bron van ondersteuning geword en 'n "omgee-groep" met wie oop gesprekke gevoer kan word oor sake wat in die verlede dikwels nagelaat is. Met die wysiging van die Kerkorde in 2002 het die ring weereens die verantwoordelikheid gekry om beroepe goed te keur en om 'n toesighoudende rol te vervul by die uitdiensstelling van predikante (Artikel 12b - Kerkorde 2002).

2. DIE WERK VAN DVK's

Daar is beslis diegene wat sou wou terugbeweeg na hoe sake voor 1998 bedryf is. Daar is ook die moontlikheid dat DVK's maar net in onbruik kan verval. Daar is egter geen twyfel dat indien diensverhoudinge verantwoordelik bestuur word, dit 'n enorme bydrae kan maak tot die doeltreffende bestuur van gemeentes waarbinne personeellede geborge voel en hul volle potensiaal kan verwesenlik.

Dit is egter baie belangrik dat DVK's verstaan dat hulle funksie 'n ondersteuningsarm is vir die kerkraad (dagbestuur) wat 'n direkte bestuursverantwoordelikheid het. DVK's is dus 'n staffunksie en nie 'n lynfunksie nie. Die kerkraad, deur sy kommissies, bestuur die programme en aktiwiteite van die gemeente.

Binne bogenoemde konteks sou DVK's se funksies en take soos volg gesien kan word (onthou dat besluitneming steeds by die kerkraad gesetel is):

2.1 PERSONEELVOORSIENING

- Die bepaling van personeelbehoefte (werkstudie) en aanbeveling aan kerkraad.
- Die werwing en seleksie van personeel (voorlegging van kortlys met aanbeveling).
- Kommunikasie met aansoekers en onderhandeling van ooreenkomste (aanbod word deur kerkraad goedgekeur).
- Die DVK sien ook toe dat kerkordelike bepalings volledig en korrek nagekom word.
- Met betrekking tot predikante tree die DVK op as deel van die pre-advies kommissie.

2.2 ORGANISASIESTRUKTUUR

Deurlopende evaluasie van verdeling en koördinerende van werk en verseker dat op datum posbeskrywings bygehou word. Die kommissie sien toe dat alle werksprosedes doeltreffend funksioneer en dat voldoende infrastruktuur bestaan.

2.3 PERSONEELVERGOEDING

Die kommissie kom vergoeding met personeellede ooreen binne die perke van sinodale riglyne en sien toe dat alle voordele binne beleid bestuur word (die kerkraad en finansiële kommissie keur egter steeds aanbevelings goed).

2.4 PERSONEELADMINISTRASIE

- Verseker dat alle personeellede se sake professioneel geadminestreer word (aanstellingsooreenkomste, verlofrekords, diensvoordele, ens.)
- Die hantering van salarisse word gewoonlik met die hulp van finansiële kundiges gedoen.

2.5 PERSONEELBELEID

- Verseker dat die Kerkorde en toepaslike wetgewing korrek nagevolg word.
- Daarstelling van personeelbeleid (goedkeuring deur kerkraad) en toesig oor korrekte en billike toepassing.
- Interpretasie van beleid en besluite ten opsigte van toepassing.

2.6 PERSONEELOPLEIDING EN -ONTWIKKELING

Bepaal kritiese behoeftes, strukturering van programme en opvolg met betrekking tot implementering. Dra sorg dat die besluite oor voorgestelde teologiese opleiding ten opsigte van predikante uitgevoer word.

Ten opsigte van predikante se voortgesette teologiese opleiding sien die DVK toe dat sinodale besluite uitgevoer word.

2.7 PERSONEEL ONDERSTEUNING

- Aanvullend tot die kerkraad se toesig word omgesien na die welsyn van personeel deur middel van gereelde roetine besoeke/gesprekke. Indien nood bestaan, doen die DVK die nodige aanbevelings of verwys die aangeleentheid na spesialis-kundiges.
- Met betrekking tot die versorging van predikante, word 'n belangrike bydrae en diens deur die Kommissie vir Predikantebegeleiding gelewer. Hierdie kommissie stel dit ten doel om na die unieke behoeftes van die predikante beroep om te sien.

2.8 DISSIPLINÊRE EN GRIEWE AANGELEENTHEDE

Hantering van alle dissiplinêre aangeleenthede en griewe binne die raamwerk van die Kerkorde en personeelbeleid (fasiliteer proses - dissiplinêre optrede word deur ring/kerkraad gedoen).

Die DVK tree nie as werkgewer op nie en poog om enige geskille op die vroegste moontlike stadium op te los. Die DVK tree dus nie as besluitnemer op nie, maar begelei beide die kerkraad en werknemer tydens die dissiplinêre proses. Kerkrade behoort die nodige struktuur (byvoorbeeld dagbestuur, kundige en sinodale struktuur, ens) vooraf in plek te stel om met gesag namens die kerkraad dissiplinêre sake af te handel.

2.9 DOELTREFFENDE BESTUURSPROSESSE

- Sien toe dat alle bestuursprosesse en -stelsels doeltreffend funksioneer.
- Tree as fasiliteerders op vir prestasiebestuur (uitsetkontraktering, terugvoergesprekke, ens.)
- Verseker doeltreffende kommunikasie (deelnemende bestuur), spanfunksionering en uitlewing van gemeenskaplike waardes.

2.10 MENSLIKEHULPBRON-BESTUUR STRATEGIE

Lewer strategiese insette tot die funksionering van die gemeente en toekomstige beplanning met fokus op Menslike hulpbron-bestuur aangeleenthede.

3. SAMESTELLING EN FUNKSIONERING

Gegewe die taak van DVK's is dit belangrik om te besef dat die kommissie 'n deurlopende rol het om te vervul. Gereelde vergaderings (twee keer per maand) behoort gehou te word en spoedeisende sake moet so gou moontlik afgehandel word.

Die samestelling van die kommissie vereis beslis persone met goeie kommunikasie- en mensvaardighede. Persoon(e) met praktiese kennis en ervaring van personeelbestuur (of ten minste algemene bestuur) is noodsaaklik. Spesialis kennis (byvoorbeeld arbeidsreg, opleiding, ens.) sou as aanbeveling dien. Hierdie kennis kan egter van konsultante, opleidingsinrigtings en sinodale kantore (buro-diens) bekom word, soos en wanneer nodig. Persone met wysheid, met die gawe om verhoudings te bou en om met liefde om te sien na die personeel is nodig. Predikante en ander personeellede kan in die DVK dien, maar moet onttrek wanneer sake wat persoonlike aard rakende personeel, bespreek word.

4. DIE TOEKOMS VAN DVK'S

Indien daar aanvaar word dat gemeentes meer verantwoordelikheid neem vir hul eie funksionering, sal die professionele bedryf van diensverhoudinge 'n al hoe belangriker element van gemeentebestuur word.

Die rol van ringe en sinodes as adviseurs en diensverskaffers aan gemeentes en die totstandkoming van professionele liggame wat na die belange van werknemers (of spesifieke groepe) omsien, sal ook waarskynlik 'n realiteit word. Sinodale strukture (sinode/ring) sal al hoe meer belangrike dienssentrum word wat kundigheid (spesialis dienste) voorsien aan gemeentelike kommissies wat nie altyd toegang het tot kundigheid nie.