

**NG KERK**  
**VERSLAG AAN ALGEMENE TAAKSPAN PREDIKANTESAKE**  
**OKTOBER 2024**

**1. Werksaamhede en Doelwitte van die “Kommissie vir Diensverhoudinge”**

- 1.1 Die Diensverhoudingskommissie is gestig om na elke saak wat die personeel van die betrokke gemeente raak aan te spreek. Die Diensverhoudingskommissie adviseer die gemeenteraad<sup>1</sup> rakende die toepaslike arbeidswetgewing en bepalinge van die kerkorde, asook die algemene bestuurspraktyke van die gemeente.
- 1.2 Die Diensverhoudingskommissie tree namens die gemeente op in onderhandelinge met die personeel rakende diensooreenkomste, vergoeding, die personeelbeleid, tugaangeleenthede, asook die wel en weë van die gemeente se werknemers. Die Diensverhoudingskommissie verteenwoordig die belange van die werkgewer asook die werknemer, wat insluit die dag tot dag werknemer. Die Diensverhoudingskommissie ondersteun ook die gemeenteraad in hulle dag tot dag toesig en versorging van die personeel. Die Diensverhoudingskommissie dien as ‘n kommunikasiekanaal tussen die kerkraad, die gemeenteraad en die personeel.
- 1.3 Die Diensverhoudingskommissie moet as deel van die personeelbeleid toesien tot optimale dienslewering en ook meganismes instel sodat die personeel hul doelwitte kan bereik.

**2. Die Dienskommissie en Personeelbeleid:**

- 2.1 Die Diensverhoudingskommissie is verantwoordelik vir die opstel van ‘n personeelbeleid binne ‘n betrokke gemeente sodat daar eenvormige en billike arbeidspraktyke binne die raamwerk van die toepaslike wetgewing kan plaasvind asook dat dit konsekwent toegepas kan word.
- 2.2 Die uitdagings wat hiermee gepaard gaan het hoofsaaklik te doen met “kerklike veranderinge” in konflik met “privaatreg” soos byvoorbeeld om die arbeidswetgewing, siviele-prosesreg, strafreg en kerk-reg en om dit met mekaar te versoen. Dit gebeur dikwels dat reglemente in botsing is met die prosedurele aspekte van die reg rakende die toepassing van die personeelbeleid asook die kerkorde se beleid.
- 2.3 Artikel 60 van die kerkorde bepaal dat kerklike opsig tug dra en ‘n geestelike karakter, dit pas by die kerk en begin by die “kerk” as ‘n geloofs- en liefdesgemeenskap. Opsig en tug word op ‘n kerklike wyse met geestelike middele uitgeoefen. Amptelike kerklike opsig en tug is pastoraal en kerkregtelik van aard en moet uit ‘n Bybelse en geestelike oogpunt billik en regverdig toegepas word. Die Diensverhoudingskommissie moet as ‘n voertuig vir die uitvoering van die personeelbeleid met ‘n taak van “opsig” volgens die beginsels benader.

---

<sup>1</sup> Gemeenteraad, kerkraad en diensraad word as sinonieme gebruik.

- 2.3.1 Dit is veral hier waar daar 'n botsing bestaan tussen die siviele-reg en die kerklike-reg. Die kerklike-reg is gebaseer op die geestelike karakter asook die versoenings oogpunt. Dit bepaal die handeling en aksies wat moontlik toegepas kan word deur die Diensverhoudingskommissie. Dit dien verder as uitgangspunt met die doelwit om versoening tussen partye te bewerkstellig. Nie net om die siviele-reg onvoorwaardelik toe te pas nie. Tog moet die toetsing van die reg arbeidsregtelike toetse kan deurstaan.
- 2.4 Die Diensverhoudingskommissie moet ten alle tye so saamgestel word dat dit objektiewe sake kan beoordeel. Dit moet vreesloos en onafhanklik kan optree om die personeelbeleid te bevorder sodat sake wat verwys word na die Diensverhoudingskommissie spoedig beoordeel en afgehandel kan word.
- 2.5 Die Diensverhoudingskommissie tree op as 'n verbinding met die kerkraad asook die behoeftes van die gemeente om 'n doeltreffende gemeente te verseker.

### **3. Samestelling van 'n Diensverhoudingskommissie:**

- 3.1 Die Diensverhoudingskommissie se samestelling moet bestaan uit predikante van die betrokke gemeente, kundige komitee-lede wat 'n breë kennis het rondom die funksionering van die personeelbeleid asook hulpbronbestuur.
- 3.2 Die samestelling moet nie te lomp wees nie, wat doeltreffendheid kan kniehalter en besluite en aksie moet vinnig deurgevoer word om verwarring en onsekerheid te voorkom. Dit word ook aanbeveel dat 'n persoon met redelike kennis van die kerkorde asook die interpretasie van die kerkorde op so 'n komitee dien. Die komitee moet gereeld vergader en behoorlik verslag doen aan die gemeenteraad rakende strategie en visie vir so gemeente om so gemeente te lei in terme van sy personeel funksies en personeel behoeftes.
- 3.3 Die personeel van 'n gemeente is 'n gemeente se grootste hulpbron en moet sodanig positief gemotiveer en bestuur word om die doelwitte soos vervat in die bepaalde gemeente se strategie en visie verwesenlik kan word.
- 3.4 Dit sal nie moontlik wees as so 'n dienskommissie op sy eie funksioneer sonder om somtyds die nodige kundigheid te betrek en van sy besluitnemingsprosesse nie. Daarom moet so 'n Diensverhoudingskommissie, buigbaar en aanpasbaar wees in die uitvoering van sy funksies.
- 3.5 Die Diensverhoudingskommissie moet nie 'n lomp kommissie wees wat nie behoorlik kan funksioneer nie. Die verkose voorsitter moet so 'n dienskommissie kundigheid rig om 'n bepalende invloed op die betrokke gemeente te hê. Dit vorm 'n integrale deel van die gemeente en rig sy funksies en doelwitte volgens die totale strategie en visie van die kerkraad.
- 3.6 Dit is belangrik dat die gedragskode vir predikante van die NG Kerk in hierdie Diensverhoudingskommissie behoorlik gemoniteer en toegepas word. Goeie morele, etiese gedrag en geloofwaardige optrede kan 'n bediening van 'n gemeente maak of breek. Die funksies van die personeelbeleid sluit in die werksaamhede van die

predikante, ook die van die betrokke gemeente kantoor en sy werknemers. Dit is van kardinale belang dat die funksionaris op die dienskommissie verseker dat deur sy werksaamhede, God se Woord tot vervulling kom en dat daar getrou gebly word aan die Woord asook die belydenis van die NG Kerk en sy geskrifte. Predikante moet ook voldoen aan die vereistes van 'n doeltreffende werksomgewing wat insluit kantoor dissipline.

- 3.7 Die Diensverhoudingskommissie moet verseker dat alle personeel mooi hanteer word, en die besonderse noue verhouding met die lidmate van die kerk gekoester word. Die doelwit is om seker te maak dat daar in die beste belang van die gemeente opgetree word.
- 3.8 In hierdie verband is daar soms samewerking nodig tussen ander dienskommissies in die betrokke gemeente. Samewerking tussen die verskeie kommissies sal eenheid en vertroue in so gemeente tot gevolg hê. Die dienskommissie moet behoorlik rekordhouding doen van al sy werksaamhede, en behoorlik verslag doen aan die kerkraad.
- 3.9 Daar moet verseker word dat predikante en personeel van die bepaalde gemeente nooit in 'n magsbasis of in 'n magsposisie kom wat lidmate kan manipuleer of misbruik nie, al is ons in 'n kerklike omgewing. Daar moet altyd verseker word deur die dienskommissie, dat alle optredes deur personeel van 'n gemeente tot voordeel van die uitbreiding van die koninkryk van die gemeente is.

#### **4. Funksionering:**

- 4.1 Die Diensverhoudingskommissie moet doeltreffend funksioneer en moet leidinggewend wees binne 'n bepaalde gemeente. Dit is dus noodsaaklik dat,
  - 4.1.1 Inligting wat hanteer word binne in die diensraad, moet deursigtigheid betroubaarheid en vertroulik gehanteer word.
  - 4.1.2 Dat bronne wat aan predikante toe vertrou is, eerlik en noukeurig gehanteer word om die gemeente van diens te wees.
  - 4.1.3 Om leierskap te gee met integriteit en leiding te gee op 'n verantwoordelike wyse om personeel te begelei;
  - 4.1.4 Om arbeidsregtelike kwessies doeltreffend met die nodige kundigheid te hanteer.
  - 4.1.5 Om personeelbeleid daar te stel tot voordeel van die uitbreiding van die betrokke gemeente en die koninkryk van die Here.
  - 4.1.6 Om die nodige kundigheid ten opsigte van alle kontrakte van toepassing binne 'n gemeente, soos indiensnemingskontrakte behoorlik op te stel en te bestuur.
  - 4.1.7 Om te verseker dat die personeel struktuur van die gemeente behoorlik met verwysing na die kerkkantoor behoorlik funksioneer, met 'n bepaalde beleid wat daaraan toegeken is. Hierdie beleid moet van tyd tot tyd ooreengekom word. Die diensraad moet verseker

dat beleid aangepas word, wat verseker dat die dienslewering van die predikant(e) gereeld gevalueer word.

- 4.1.8 Die diensraad moet na die wat geestelike, liggaamlike welstand omsien. Mentorskap en opleiding verskaf aan personeellede van die gemeente;
- 4.1.9 Die diensraad moet alle moontlike konflik binne personeel geledere bestuur.
- 4.1.10 Om 'n balans te vind tussen siviele-reg en kerklike-reg sodat enige hofsake vermy kan word. Ten alle tye te verseker dat bepalings ten opsigte van verlof, siekverlof, werksure, dissipline, pensioene en medies behoorlik aangespreek word in die kontrakte. In gevalle waar daar diensbeëindigings is en her-struktureer binne 'n gemeente dit behoorlik te fasiliteer en sorg dat dit doelmatig is sonder om die noodsaaklike funksies van die kerk agter weë te laat.
- 4.1.11 Om behoorlik leiding te gee met personeel versoeke en wanneer so gevra word deur die kerkrad;
- 4.1.12 Om die dissipline, tug maatreëls en tug ondersoek te hanteer;
- 4.1.13 Die Diensverhoudingskommissie moet ook volledig verslag doen aan die gemeenteraad sodat die besluite daar geratifiseer word, om leiding vanaf die gemeenteraad te verkry oor enige verdere handelinge.

## 5. Samevatting:

- 5.1 Dit is belangrik dat die Diensverhoudingskommissie voldoen aan al die vereistes soos bepaal word in die Bestuursraad Handleiding van die "NG Kerk hersiene uitgawe van 2022", en dat dit gebruik word as 'n leiding binne 'n bepaalde gemeente van hoe 'n diensraad moet funksioneer.
- 5.2 Die kerkorde en die reglemente is ook van toepassing waar dit nodig is. Die uitdaging bestaan meestal waar daar sekere bepalings van die personeel beleid is, wat veral ten opsigte van bepalings onversoenbaar, en vereenselwigbaar is met die bepalings van die minimum voorwaardes in die Arbeidswet Wet 65 van 1996. Daar is sekere van die bepalings wat ook nie versoenbaar is met die Wet op Basiese Voorwaardes 75 van 1997. Hierdie konflik wat bestaan tussen kerklike reg en siviele-reg vind dikwels uiting in ons howe.
  - 5.2.1 Dit is sonder twyfel dat predikante 'n baie ruimer voordeel het as wat toegelaat word, binne die arbeidsreg en dit opsigself onversoenbaar is wat konflik veroorsaak, veral buite kerkregtelike regsforums soos byvoorbeeld die Kommissie van Bemiddeling en Administrasie (KBVA). Hierdie aspekte is egter moeilik om aan te spreek, omdat dit 'n wesenlike impak sal hê op die kontraktuele ooreenkoms van predikante.
- 5.3 Die verskillende klassifikasies van predikante en groepering van predikante is ook nie hier vereenselwigbaar met die siviele reg nie, en kan dikwels uitgedaag word op verskillende forums. Hier word veral gedink aan terme soos 'n aflos predikant,

standplaasleeraar, diensleeraar, voltydse predikant, deelydse predikant, vastetermyn predikant. Konsepte wat nie in die siviël-regtelike domein bestaan nie.

- 5.3.1 Hierdie uitdagings is in teenstelling met die siviëlregtelike terme van kontrakte naamlik die, konsultant kontrak, tydelike kontrak, vaste termyn kontrak, en voltydse kontrak. Dat daar behoorlik in die toekoms besin sal moet word oor die presiese voorwaardes en terme van kontrakte om aan te pas by die siviëlregtelike aard van kontrakte is 'n gegewe.
- 5.3.2 Dit sal egter nie 'n maklike taak wees nie, aangesien 'n gewoonte ook sekerheid gekweek het. In my opinie staan die NG Kerk voor 'n belangrike kruispad wat die toekoms betref, aangesien die Grondwet van Suid-Afrika nie vereenselwigbaar is met die Bybelsereg en kerklike reg soos dit alreeds uitgekristaliseer is in die Suid-Afrikaanse howe nie.
- 5.3.3 Die Diensverhoudingskommissie sal hierdie uitdaging moet hanteer. Die NG Kerk sinode en die algemene taakspan regte sal riglyne moet verskaf, aan die taakspan regte om stappe te neem te beskerming vir enige moontlike aksies, wat mag opduik.

**WILLIE HILLS**

**HILLS INCORPORATED**

Office B313, 1<sup>st</sup> floor, Parkdev Building,

Brooklyn Bridge Office Park,

570 Fehrsen Street, Brooklyn

Pretoria

Tel: 087 944 1800

Fax: 086 518 0848

Docex 51 Brooklyn