

Van Coller, Helena E
Fakulteit Regsgeleerdheid,
Rhodes Universiteit

'n Regsvergelykende blik op die diensverhouding van 'n predikant

ABSTRACT

The contract of employment and employment relationships of ministers: a comparative view

For any party, including a minister, a contract of employment is necessary for purposes of establishing an employment relationship in order to be subject to the Labour Relations Act. If no such employment relationship exists, the court will have no jurisdiction to entertain a dispute in terms of Labour law. The right to freedom of religion, as contained in the Constitution, allow religious organisations and churches to give meaning to and to define the various positions in the church, including the position of minister according to their own religious views. With reference to some comparative views and the different views within the Dutch Reformed Church, Reformed Church and Anglican Church, there seems to be no general rule as to whether a Minister of Religion is an employee or not and different denominations have different teachings and ideologies. Each individual case will therefore be judged on its own merits and facts. This view is also in line with the approach taken in the Netherlands. The courts must therefore be sensitive to the *sui generis* nature of churches and should not impose specific legal or labour relationship onto churches if it is in conflict with their own religious views.

1. INLEIDING

Die ontslag of skorsing van 'n predikant kan dikwels ingrypende gevolge vir die betrokke inhou, meer so as vir 'n gewone kerkslid. Vir 'n predikant wat graag nog sy beroep wil beoefen en wat 'n moontlike skorsing of ontslag in die gesig staar, is dit nie so eenvoudig om by 'n ander kerk of selfs gemeente aan te sluit nie en dit hou dikwels ernstige finansiële implikasies vir die persoon in. Die reg op godsdiensvryheid, soos vervat in die Grondwet, gee geloofsinstellings die reg om hulself en voortspruitende ampte te definieer, óók die amp van predikant. Die toepassing en benadering in verskillende denominasies verskil en veral ten aansien van diensverhoudinge, volg verskillende kerke verskillende benaderings wat steeds gelyke beskerming geniet binne die reg op godsdiensvryheid. Alle wetgewing, reëls en regulasies is dus nie sonder meer eenvormig van toepassing op alle kerke en geloofsinstellings nie. Die regsverhouding tussen 'n predikant en sy gemeente is egter geen uitgemaakte saak nie en die standpunt van die hof is ook nie konsekwent nie.

Hierdie bespreking sal fokus op die diens van 'n predikant, die dienskontrak en die gevolglike vraag of dit as arbeidsregtelik aangemerkt kan word wat aan die hand van die bestaande arbeidswetgewing gereël moet word, en of dit 'n *sui generis*-verhouding is ingevolge die interne reg van die betrokke kerk of geloofsinstelling. Die regsposisie van die predikant sal

ondersoek word deur te fokus op die posisie in verskeie denominasies, aan die hand van voorbeelde. Die posisie in Nederland bied 'n interessante en baie relevante blik op die Suid-Afrikaanse posisie en gevolglik sal die posisie in Nederland ook krities bestudeer word.

2. VERSKILLENDE UITGANGSPUNTE TEN AANSIEN VAN DIE REGSVERHOUDING VAN 'N PREDIKANT

2.1 Die Nederduitse Gereformeerde Kerk (NG Kerk)

Reeds in 1976 met die toonaangewende saak van *Theron v Ring van Wellington van die NG Sendingkerk in Suid-Afrika*¹ beslis die hof by monde van Jansen AR dat die verhouding tussen die predikant en die kerkraad, binne die NG Sendingkerk, arbeidsregtelik van aard is "[...] aangesien dit duidelik is dat die appellant, as leraar, 'n dienskontrak aangegaan het, wat onderhewig aan die Kerkorde gelees moet word, en dat wesenlik sy eis daarop neerkom dat die bepalings van daardie kontrak afgedwing moet word".² Jansen AR maak dit duidelik dat die dienskontrak steeds onderhewig aan die Kerkorde gelees moet word.

Die saak van *Schreuder v Nederduitse Gereformeerde Kerk Wilgespruit & others*³ is van groot belang vir die NG Kerk en dié se gepaardgaande siening van die predikantsverhouding binne die NG Kerk-gemeenskap. Ds. Schreuder is in 1996 as predikant ontslaan deur die NG Kerk Wilgespruit, ingevolge artikel 12 van die Kerkorde.⁴ Hy voer aan dat hy onbillik ontslaan is ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge.⁵ Die hof het geen probleem gehad om die verhouding tussen die predikant en sy betrokke gemeente as 'n kontraktuele diensverhouding aan te merk nie.⁶ Namens Schreuder is immers verklaar dat hy as predikant in diens van die kerkraad en die gemeente staan.⁷ Die pligte van 'n predikant is uiteengesit in artikel 9 van die Kerkorde en is ook vervat as ampspligte in die betrokke beroepsbrief. Die hof beslis dat die beroepsbrief 'n dienskontrak tussen die predikant en die gemeente of kerkraad daarstel en beslis verder soos volg:

"In die lig van hierdie getuienis is ek oortuig dat die bedoeling van die beroepsbrief is om kontraktuele verpligtinge in die vorm van 'n dienskontrak te skep tussen die predikant en sy of haar gemeente."⁸

En verder:

"Dit is gevolglik duidelik dat die verhouding tussen 'n predikant en die betrokke gemeente of kerkverband 'n kontraktuele diensverhouding is."⁹

1 *Theron v Ring van Wellington van die NG Sendingkerk in Suid-Afrika* 1976 (2) SA 1 (A).

2 *Theron v Ring van Wellington* par 26D.

3 *Schreuder v Nederduitse Gereformeerde Kerk Wilgespruit & others* [1999] 7 BLLR 713 (AH).

4 "12.1 Indien 'n leraar nie sy gemeente verder tot stigting kan dien nie, mag die ring na ondersoek, waarin beide die kerkraad en die betrokke leraar aangehoor word, die band tussen leraar en gemeente losmaak indien daar, volgens die oordeel van die ring, billike voorsiening vir die leraar gemaak is.

12.2 Billike voorsiening word deur die ring in oorleg met die betrokke kerkraad of instansie en die betrokke leraar bepaal. 'n Uitbetaling van ses maande se lewensonderhoud en toelaes asook reëlings in verband met pensioendeckering vir hierdie periode word as voldoende beskou."

5 66 van 1995.

6 *Schreuder* par 25.

7 *Schreuder* par 15.

8 *Schreuder* par 20.

9 *Schreuder* par 25.

Die beslissing in *Schreuder* hou in dat in soverre dit die NG Kerk betref, die diens van 'n predikant aan die hand van die bestaande arbeidswetgewing sal moet geskied. Indien die NG Kerk sy standpunt betreffende diensverhoudinge duideliker gestel het en nie net aangetoon het dat die diensverhouding van 'n predikant inderdaad 'n kontrak is nie, maar ook een is wat onderhewig aan die bepalinge van die Kerkorde is, sou die hof dalk ander oorwegings sterker gestel het. Aangesien die kerk dit egter nie duidelik gestel het nie, het dit die hof weer eens geen keuse gelaat as om te bepaal dat die arbeidswetgewing gevolglik geld nie. Die Algemene Sinode van die NG Kerk het in die lig van die nuwe arbeidswetgewing die Kerkorde derhalwe hersien.¹⁰ Volgens die NG Kerk is die arbeidswetgewing nie in stryd met die Bybel of enige bestaande besluite wat by die kerk as 'n geloofsinstelling pas nie (NG Kerk 2010:1). Die arbeidswetgewing plaas klem op die beginsel van billikheid wat die Skrifbeginsels onderskryf dat gelowiges op 'n billike wyse met mekaar omgaan en op 'n regverdige wyse met mekaar in 'n diensverhouding staan. Naas die Kerkorde, het die NG Kerk ook verskeie besluite geneem rakende die verhouding tussen werkgewer en werknemer. Hoewel die Kerkorde reflekteer dat die NG Kerk arbeidswetgewing in ag neem in sy interne verhoudinge, bly die formulering en toepassing daarvan steeds kerklik van aard.

Artikel 12.1 van die NG Kerkorde (2007) bepaal dat predikante vir die uitvoering van hulle amp of bediening deur 'n kerkvergadering (kerkraad, ring, sinode, Algemene Sinode) beroep en in diens gestel word. Artikel 12.2 maak dit egter duidelik dat 'n predikant, as geroepene van die Here deur Sy kerk, aan die Here én aan die betrokke kerkvergadering verantwoording verskuldig is. Die bewoording in die Kerkorde beklemtoon dus die kerklike aard van die diensverhouding en vermy die terme werkgewer en werknemer. Indiensneming en diensbeëindiging van die predikant geskied deur die betrokke kerkvergadering soos vasgestel deur die Kerkorde en ander geldende besluite (NG Kerk 2007: artikel 12.4). Werknemers, anders as predikante, se diensverhouding word per diensooreenkoms gereël (NG Kerk 2007: artikel 58.1). In die 2010-Bestuurshandleiding vir Diensverhoudinge in die NG Kerk (2010:261) word spesifieke reëlings getref ten aansien van griewe en dissipline in die kerk. Artikel 59-66 van die Kerkorde handel met kerklike dissipline wat betrekking het op 'n kerkraad se herderlike opsig en tug oor diegene wat aan sy sorg toevertrou is. Die dissiplinêre en griewe-optrede vervat in artikel 12 van die Kerkorde het weer betrekking op die diensverhouding tussen 'n kerkvergadering as werkgewer en die werknemers in sy diens. Die bestuursgids bevat 'n voorbeeld van 'n dissiplinêre prosedure in Hoofstuk 15, wat kerke in hulle onderskeie personeelbeleide kan opneem. Die kerk beklemtoon egter die feit dat hoewel hulle die Wet op Arbeidsverhoudinge toepas in hulle interne verhoudinge, die kerk steeds *sui generis* in sy funksionering en aard is en die toepassing van die wetgewing gevolglik in hierdie konteks gesien moet word. Die handleiding bepaal verder in hierdie opsig soos volg:

“Die Wet op Arbeidsverhoudinge en gevestigde bestuurspraktyke poog om billikheid en regverdigheid in die werkplek te vestig. Die Kerkorde bied die grondslag vir ordelikhed in die kerk (Artikel 2) en omskryf die andersheid van die kerk. In wese staan die twee prosesse nie in stryd nie en ondersteun eerder 'n gemeenskaplike doel. Daar is deur die 1998 Algemene Sinode gepoog om die Kerkorde nog meer en duideliker in lyn te bring met die toepaslike landswette (Artikel 12 en 58 tot 64 van Kerkorde).” (NG Kerk 2010: 261)

¹⁰ Die volgende wetgewing het onder andere 'n belangrike rol gespeel in die wysigings: Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 (Spesifieke artikel 18 en 23); Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, soos gewysig; Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, soos gewysig; Die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998; Die Wet op Werkloosheidsversekering 30 van 1966; Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings- en Siektes 130 van 1993; Die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid 85 van 1993; Die Wet op die Ontwikkeling van Vaardighede 97 van 1998.

Wat die diensooreenkoms en spesifiek die beroepsbrief betref, word predikante in die NG Kerk beroep ooreenkomstig artikel 7 van die Kerkorde. Die beroepsbrief soos vervat in besluit 7b.1 van die Kerkorde is die diensaanbod wat aan die hand van Kerkorde art. 9 (die diensopdrag) en na aanleiding van Kerkorde art. 13 (die diensvoordele van die beroepene) omskryf word en dien as raamwerk van die diensooreenkoms. Binne die NG Kerk word die beroepsbrief gesien as 'n dienskontrak, vergelykbaar met dié van byvoorbeeld 'n skriba, orrelis, skoonmaker of tuinier. Coertzen (1999:6) "is oortuig daarvan dat talke van hulle hul werk, net soos die dominee, as 'n roeping en diens aan die Here en sy gemeente sien". In die saak van *Wagenaar v United Reformed Church*¹¹ beslis die hof dat 'n beroepsbrief aan al die nodige vereistes voldoen om 'n diensooreenkoms daar te stel.

2.2 Die Gereformeerde Kerke

Binne die Gereformeerde Kerke van Suid-Afrika word die beroepsbrief egter nie gesien as 'n werksaanbod nie, maar bloot as 'n uitdrukking van bepaalde Artikels (4, 5 en spesifiek 11) van die Kerkorde wat op die roeping en versorging van sy bedienaars betrekking het.¹² Die bedoeling van die betrokke partye om 'n bepaalde regsverhouding te skep, veral dan 'n werkgewer/werknemer-verhouding of 'n bepaalde diensverhouding is van groot belang en is ook die toets wat deur die hof gebruik word. In *Church of the Province of Southern Africa (Diocese of Cape Town v CCMA)*¹³ beslis die hof:

"The crucial question is whether, at the time the parties concluded the offer and acceptance, they intended to create a legally binding contractual relationship i.e. the mere fact of an offer and acceptance did not equate to a binding contractual relationship; the offer and acceptance had to be accompanied by the intention to create the contract." [Eie kursivering.]

Van Jaarsveld (2006:175) kritiseer egter die klem wat geplaas word op die "bedoeling" van die partye en volgens hom is dit slegs een van meerdere kriteria wat gebruik kan word. Hy beklemtoon die feit dat die bedoeling om 'n afdwingbare ooreenkoms te sluit nog nooit 'n primêre vereiste vir die bepaling van 'n diensverhouding was nie.

Volgens Smit en Du Plooy (2008:60) word die Heilige Skrif gesien en aanvaar as die belangrikste bron van die kerklike orde binne die Gereformeerde Kerke in Suid-Afrika. Die Kerkorde gee uitvoering aan die Skrif deur die predikant se diens te reël. Gevolglik voer hulle aan dat by die reëling van predikante se diens, die Skrif dieselfde funksie vir die kerk vervul as wat die arbeidswetgewing vir die burgerlike gemeenskap beoog. Die belydenisskrifte is egter ook 'n belangrike bron van die Kerkorde en gee inhoud aan en verwoord die Skrifbeginsels. 'n Interpretasie van die Nederlandse Geloofsbelijdenis regverdig volgens hulle die gevolgtrekking dat predikante nie as werknemers van die kerkraad beskou kan word *nie* (Smit en Du Plooy 2008:61).¹⁴

11 *Wagenaar v United Reformed Church SA* [2005] 1 BALR 127 (KVBA) par 7.

12 Artikel 11 van die Kerkorde bepaal onder andere soos volg: "Die kerkraad wat die kerk verteenwoordig, is verplig om sy bedienaars van die Woord met behoorlike onderhoud te versorg en mag hulle nie die onderhoud weerhou of hulle uit hulle diens ontslaan sonder kennis en goedkeuring van die klassis met advies van die deputate van die partikuliere sinode nie."

13 *Church of the Province of Southern Africa (Diocese of Cape Town) v CCMA & others* [2001] 11 BLLR 1213 (AH) 1223 par 24.

14 Sien verder Kerkorde artikel 4 en 5.

“Die reëling van die Gereformeerde predikantsdiens blyk, volgens die selfdefiniëring van die Gereformeerde Kerke in Suid-Afrika ’n interne kerklike aangeleentheid te wees, gegrond op godsdienstige bepalings en nie onderhewig aan die staat se arbeidswetgewing nie.” (Smit en Du Plooy 2008:61)

Die predikant se diens in Die Gereformeerde Kerke in Suid-Afrika word nie deur die Kerkorde by wyse van ’n kontrak gereël nie, maar deur die interne reg van die kerk.¹⁵ Artikel 1 van die Gereformeerde Kerkorde bepaal soos volg:

“Om goeie orde in die kerk van Christus te onderhou, is daarin nodig: die dienste, samekomste, toesig oor die leer, sakramente en seremonies en die kerklike tug, waaroor hierna agtereenvolgens gehandel word.”

Volgens Smit (2007:587) benadruk bogenoemde uitgangspunt die doel van die Gereformeerde Kerkorde, wat nie net die reëling vir instandhouding van die kerk bevat nie, maar ook die reëlings met betrekking tot die predikant se diens. Aangesien die predikantsdiens deel is van die orde van ’n hoër gesag met betrekking tot die instandhouding van sy kerk, word dit as ’n interne kerklike aangeleentheid beskou.¹⁶

2.3 Die Anglikaanse Kerk

Die siening in die Gereformeerde Kerk dat predikante nie as werknemers van die kerkraad beskou kan word nie, tref ons ook in ’n mate aan binne die Anglikaanse Kerk. Binne die Anglikaanse Kerk is die saak van *Church of the Province*¹⁷ van belang. ’n Priester van die Anglikaanse Kerk is na ’n dissiplinêre verhoor op klagte van wangedrag geskors. Hy is ontnem van sy preekbevoegdheid en mag vir vyf jaar geen diens in die kerk verrig het nie. Hoewel hy sy status as priester behou het, sou hy geen vergoeding ontvang nie en voer hy aan dat sy skorsing op ’n ontslag neerkom. Die Kommissie vir Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) het ’n bevel gemaak waarvolgens die priester se ontslag deur die kerk as onbillik bestempel is. Die Anglikaanse Kerk van Kaapstad bring ’n aansoek vir die hersiening van die KVBA-beslissing en voer aan dat die kommissaris van die KVBA gefouteer het en dat daar geen diensverhouding bestaan tussen die priester en die Anglikaanse Kerk nie en dat die KVBA gevolglik geen jurisdiksie gehad het nie. In die Anglikaanse Kerk besluit die gemeente nie waar die betrokke priester diens sal doen nie, maar die biskop. Die priester word nie deur die gemeente beroep nie en die biskop is verantwoordelik vir die aanstelling en ontslag van die priester.¹⁸ Die Anglikaanse Kerk voer aan dat:

“[...] a priest is not regarded as the servant of the Church: while the Church provides the framework for the priest’s work (through the constitution and canons), the priest is regarded as working for God, ie the relationship between the priest and the Church cannot be regarded as one of employment. The applicant simply, according to it, provided the sphere within which priests serve God arising out of their calling. It is for that reason, so applicant argued, that priests are said to be called of God and serving God and offering

15 Sien verder Smit 2007: 586 ev.

16 Sien verder Kerkorde artikel 16 en artikel 23.

17 *Church of the Province of Southern Africa (Diocese of Cape Town) v CCMA & others* [2001] 11 BLLR 1213 (AH) 1227.

18 *Church of the Province* 1215 par 7(iv) – “Matters relating to the appointment, removal and co-ordination of the clergy are a diocesan responsibility which is carried out by the Bishop (or Archbishop as in the present matter) of that diocese.”

their lives to God – this precludes the Anglican Church generally, and the applicant in particular, from speaking of employing priests.”¹⁹

Die hof kom tot die gevolgtrekking dat daar geen bedoeling tussen die partye was om ’n afdwingbare diensooreenkoms te sluit nie en bevind gevolglik dat:

“[...] a contract of employment is necessary for purposes of establishing an employment relationship and that there was no legally enforceable contract of employment between the applicant and the third respondent, the parties are not an employer and employee as defined by the LRA and consequently the first respondent has no jurisdiction to entertain the alleged dispute referred to it by the third respondent.”²⁰

Van Jaarsveld (2006:175) kritiseer hierdie siening van die kerk en beskou dit selfs as “lagwekkend vir die kerk om aan te voer dat priesters nie dienare van die kerk is nie, maar slegs van God en dat die kerk slegs ’n priester se roeping fasiliteer deur die verskaffing van ’n raamwerk waarbinne hy God kan dien”.

2.4 Botsende sienings

In ’n 2005-beslissing van die KVBA in *Wagenaar v United Reformed Church*²¹ is ’n predikant van ’n Pretoriase gemeente van die Verenigende Gereformeerde Kerk in Suid-Afrika losgemaak van sy gemeente. Hy voer aan dat hy onbillik ontslaan is en steun op die *Schreuder*-beslissing. Die kerk ontken egter dat Wagenaar ’n werknemer ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge was en dat sy losmaking van die gemeente nie beteken het dat hy nie meer deel van die kerk was nie. Die kerk steun op die benadering soos gevolg in die *Church of the Province*-beslissing. Na ’n interpretasie van die bepaalde feite van die saak en optrede deur die partye, bevind die hof dat die predikant wel in ’n kontraktuele verhouding met die kerk gestaan het. Gevolglik was Wagenaar ’n werknemer ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge en die kommissaris bevind dat die losmaak van die band neerkom op ’n ontslag wat prosedureel en substantief onbillik is.

Die uitspraak in *Wagenaar* beklemtoon die onversoenbaarheid van bogenoemde twee beslissings, maar ook die belangrike bevestiging dat daar geen algemene reël in die Suid-Afrikaanse reg bestaan ten aansien van die diensverhouding van ’n predikant nie. Die hof beslis soos volg:

“It seems that there is no general rule in South Africa as to whether a Minister of Religion is an employee or not. Nor is there likely to be. Different denominations have different teachings and ideologies. In my view each case depends upon the facts.”²²

Hierdie siening word ook bevestig in die uitspraak van *Macdonald v Free Presbyterian Church of Scotland*.²³ Allan Macdonald is in 2001 aangestel in sy amp as dominee van die Vrye Presbiteriaanse-gemeente Daviot, Tomatin en Stratherrick. Hy het geen geskrewe kontrak of diensverklaring ontvang nie en in 2006 publiseer hy ’n boek waarin hy sekere aspekte van

19 *Church of the Province* 1217 par xiii.

20 *Church of the Province* 1217 par 40.

21 *Wagenaar v United Reformed Church SA* [2005] 1 BALR 127 (KVBA).

22 *Wagenaar* 139F.

23 *Macdonald v Free Presbyterian Church of Scotland* 2009 ET S/11071 (28 Mei 2009).

die kerk erg kritiseer.²⁴ Hy is versoek om verskoning aan te teken en na sy weiering, word hy geskors en uiteindelik in Mei 2008 ontslaan (Cranmer 2010:355). Macdonald het 'n eis vir onbillike ontslag ingedien by 'n indiensnemingstribunaal en die voortsittende beampte Regter MacKenzie bevind dat Macdonald *nie* 'n werknemer van die kerk was nie en gevolglik nie onbillik of andersins ontslaan kon word nie. Hy beslis soos volg:

"[...] Deacons, Elders and Ministers are ordained to their respective offices within the Free Presbyterian Church and each is an office-holder and that therefore the claimant is an office-holder by virtue of his ordination. His rights and duties are defined by the office he holds and not by any contract. He is not an employee of the respondent."²⁵

Op appèl bevestig die hof dat die bedoeling van die partye om 'n bepaalde regsverhouding te skep belangrik is, asook artikel 9 van die Europese Konvensie (godsdienst, geloof en oortuiging). Die hof bevestig verder dat die verhoorhof tereg aangevoer het dat wanneer bepaal moet word of daar die bedoeling was om 'n werkgewer/werknemer-verhouding te skep, die beginsels van die individuele kerk in ag geneem moet word. Die reg sal nie geredelik 'n regsverhouding op lede van 'n kerk afdwing as dit teenstrydig is met hulle geloof nie (Cranmer 2010: 356-357). Die hof kom tot die gevolgtrekking dat:

"[Judge MacKenzie's] conclusion is consistent with recognition of the principle that, in the case of a church whose foundation and structure shows a belief that it is not appropriate, in the case of important offices including that of Minister, to set up a legal relationship that is subject to control by the Civil Magistrate."²⁶

'n Baie belangrike gevolgtrekking van die hof is die bevestiging dat daar geen algemene reël bestaan wat bepaal dat alle predikante werknemers is, of nie is nie. In *New Testament Church of God v Stewart*²⁷ kom die hof tot die gevolgtrekking dat Stewart wel 'n werknemer van die kerk is, maar maak dit duidelik dat sy gevolgtrekking nie 'n algemene bevinding bevat "that ministers of religion are employees" nie. "Employment tribunals should carefully analyse the particular facts, which will vary from church to church, and probably from religion to religion, before reaching a conclusion." Die hof se beslissing in die Schreuder-saak is dan ook grootliks beïnvloed deur die NG Kerk se eie siening oor die aard van die predikantsverhouding binne die kerkgemeenskap en hoe dit geïnterpreteer en toegepas word in ooreenstemming met die bepaalde geloofsidentiteit van die NG Kerk. Die Anglikaanse Kerk se interpretasie en toepassing van die diensverhouding van 'n predikant/priester in ooreenstemming met hulle bepaalde geloofsidentiteit, het die hof egter tot ander insigte gebring in *Church of the Province*. Die Anglikaanse Kerk het getuienis aangebied wat die hof oortuig het van hulle siening en tradisie binne die kerkgemeenskap in terme waarvan predikante en priesters *nie* as werknemers beoordeel word *nie*.

In Nederland sien ons dieselfde tendens in terme waarvan die regsposisie van 'n predikant hoofsaaklik bepaal word aan die hand van die organisatoriese struktuur van die bepaalde kerkgenootskap waarbinne hy aktief is (Raven 2006:7). Die regsverhouding tussen 'n predikant en sy gemeente is egter geen uitgemaakte saak nie en die standpunt van die howe is ook nie

24 *Veritatem Eme* – Buy the Truth.

25 Macdonald par 81.

26 *Macdonald v Free Presbyterian Church of Scotland* [2010] UKEAT S/0034/09/BI op 42. (10 Februarie 2010). Besikbaar by http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2010/0034_09_1002.html, 3 Oktober 2010.

27 *New Testament Church of God v Stewart* 2007 EWCA Civ 1004 op 55.

konsekwent nie. 'n Uitspraak van die Hoogste Hof in 2010²⁸ het ook geen noemenswaardige lig op die onderwerp gewerp nie en die debat is weer oop. Die posisie in Nederland bied 'n interessante en tog ook relevante blik op die Suid-Afrikaanse posisie en gevolglik sal die posisie in Nederland verder bestudeer word.

3. DIE POSISIE IN NEDERLAND

In Nederland, binne kerkgenootskappe in die presbiteriaal-sinodale stelsel,²⁹ verrig die predikant sy werksaamhede wat verband hou met die bediening van die Woord op grond van 'n ooreenkoms met die gemeente. Hierdie ooreenkoms, soos die posisie in die meeste Suid-Afrikaanse gemeentes, neem die vorm van 'n beroepsbrief aan waarin die pligte en verantwoordelikhede van die predikant uiteengesit word (Raven 2006:9). Gesien in die lig van artikel 2:2 BW,³⁰ wat bepaal dat 'n kerkgenootskap deur sy eie statuut bestuur word soverre dit nie in stryd met die wet is nie, beskou kerkgenootskappe die regsposisie tussen predikant en die gemeente as 'n verhouding *sui generis* (van eie aard). Die mening bestaan dan ook dat die voortspruitende ooreenkoms nie as arbeidsregtelik aangemerkt moet word nie, maar 'n ooreenkoms *sui generis* is (Raven 2006:10). Die vraag wat tereg na vore kom, is of en tot welke mate die siviele arbeidsreg tog op 'n kerkgenootskap van toepassing is. Artikel 7:610 van die Burgerlike Wetboek omskryf 'n arbeidsooreenkoms soos volg:

“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”

Die element van “diens verrig aan 'n ander party” word dikwels gesien as die element van 'n gesagsverhouding wat in 'n ooreenkoms teenwoordig moet wees om as arbeidsregtelik aangemerkt te word. Die afwesigheid van 'n sogenaamde gesagsverhouding blyk dan ook dikwels die rede te wees waarom die regsverhouding tussen 'n predikant en sy gemeente *nie* as 'n arbeidsooreenkoms beskou word *nie*. Vergelyk byvoorbeeld Koopmans (1962:226-227):

“Bij predikanten van de Hervormde Kerk en ander Protestante kerkgenootschappen ontbreekt ieders gezagsverhouding.”

En verder:

“Het ontbreken van een arbeidsovereenkomst bij bezigheden van godsdienstige aard wortelt in ander omstandigheden, meestal in het ontbreken van een gezagsverhouding [...]” (Koopmans 1962:32 ev)

Hierdie siening word ook aangetref in van die vroeëre Nederlandse regspraak, waar die hof van die standpunt uitgaan dat die verhouding tussen predikant en gemeente deur die spesiale

28 LJN, BK9957, Gerechtshof Arnhem, 104.001.028, beskikbaar op <http://rechtspraak.nl>.

29 Binne die sinodale stelsel tref ons 'n breër kerkverband aan, bestaande uit plaaslike gemeentes.

Gemeentes bestaan uit een of meer predikante, ouderlinge en diakens wat saam die kerkraad vorm en leiding gee aan die gemeente. In 'n breër verband word meerdere vergaderings of sinodale vergaderinge aangetref (bv die klassis, provinsiale kerkvergadering of landelike sinode.) Sien verder Van Drimmelen 2004:203-205.

30 2.Zij worden geregeerd door hun eigen statuut, voor zover dit niet in strijd is met de wet.

reëls van die betrokke kerk bepaal word.³¹ In 'n later saak van die Hoge Raad³² bevestig die hof die groeiende tendens van die howe om die bestaan van 'n arbeidsooreenkoms nie per se uit te sluit bloot vanweë die geestelike karakter van 'n predikant se werksverrigting nie. In die beslissing van die Hoge Raad is 'n imam uit sy amp ontslaan. Hy veg sy ontslag aan en dring aan op sy loon totdat die arbeidsooreenkoms regmatig beëindig is. Die moskee voer aan dat daar geen sprake van 'n arbeidsooreenkoms was nie. Die hof kom tot die gevolgtrekking dat hoewel daar geen gesagsverhouding (dus geen arbeidsooreenkoms) mag bestaan ten aansien van die godsdienstige aspekte van die bepaalde godsdienstige amp nie, dit nie noodwendig beteken dat daar geen sprake van 'n gesagsverhouding ten opsigte van ander aspekte (soos werktyd, verlof, ensovoorts) is nie. Hierdie algemene aspekte kan dus wel deel vorm van 'n wettige arbeidsooreenkoms (Raven 2006: 28-29). Hierdie tendens van die howe word ook waargeneem deur Oldenhuis (2004:178), veral in die konteks van pastorale medewerkers en predikante in die gesondheidsorg. Die CRVB beslis onder andere soos volg:

“De aanvaarding van goddelijk gezag behoeft de aanvaarding van menslijk gezag als waarvan sprake is bij een arbeidsovereenkomst niet uit te sluiten.”³³

Dit word verder bevestig deur Rood (1997) in sy kommentaar by die saak van die Hoge Raad met betrekking tot die ontslag van 'n predikant van die Christelike Gereformeerde Kerk te 's-Hertogenbosch. Hy gaan van die standpunt uit dat die beginsel van vryheid van godsdiens en skeiding tussen kerk en staat nie in die weg hoef te staan van die toepassing van die arbeidsreg op die geestelike terrein nie. Ten spyte van hierdie tendens, lyk dit egter of die howe steeds steun en voorkeur verleen aan die standpunt van 'n kerkgenootskap as 'n *sui generis*-verhouding en die Nederlandse “Hoge Raad” bevestig hierdie standpunt soos volg:

“[...] uiterste terughoudendheid geboden is bij het toepasselijk verklaren van regelingen van materieel burgerlijke recht op de rechtsverhouding tussen verschillende organen en onderdelen van een kerkgenootschap.”³⁴

Oldenhuis (2004:178) lig verder uit dat dit opmerklik is dat heelwat kerkgenootskappe, veral van die kleiner protestantse kerkgenootskappe, geen inhoud verleen aan die sogenaamde *sui generis*-karakter van die bepaalde kerkgenootskap in die Kerkorde, statuut of selfs beroepsbrief nie. Veral waar 'n kerkgenootskap van die standpunt uitgaan dat die verhouding tussen die kerkgenootskap en predikant nie 'n arbeidsooreenkoms daarstel nie, sou 'n mens verwag dat die betrokke kerkgenootskap die vermoënsregtelike en ander belangrike aspekte van die verhouding duidelik sal omskryf, wat steeds nie die geval is nie. Dit is juis hierdie onvermoë van kerkgenootskappe om inhoud en duidelikheid aan die interpretasie en toepassing van hul eie statuut en geloofsidentiteit te gee, wat veroorsaak dat dit in die hande van die howe gelaat word vir interpretasie. 'n Tendens wat duidelik waargeneem kan word in die Suid-Afrikaanse konteks in verskeie sake.

Die funksies van die predikant in die Christelike Gereformeerde Kerk in Nederland word byvoorbeeld uiteengesit in artikel 16.³⁵ Die meeste kerke in die Gereformeerde tradisie het

31 Sien Rechtbank Zwolle, 16 Maart 1966, NJ 1967, 178.

32 Hoge Raad, 17 Juni 1994, NJ 1994, 757.

33 CRVB 29 Junie 1977, RSV 1977, 309;313.

34 HR 14 Junie 1997, NJ 1992, 173 HJS, TVVS 1991, 297 en verder nt. MGR (ds. Kruis – Chr. Geref. Kerk 's-Hertogenbosch).

35 Artikel 16 – De Taak van de dienaren des Woords (Editie(s) 2007).

kerkordes met vergelykbare bepalings. Dit is duidelik dat daar ’n besondere band bestaan tussen die predikant en sy gemeente, wat ook blyk uit die opdrag of beroeping tot besondere arbeid (soos sending of gesondheidsorg) wat ons in artikel 6 aantref.³⁶ Dit geld egter nie net vir predikante nie. Binne die Gereformeerde tradisie verwys die term “kerklik werker” in die praktyk ook na pastorale werkers, evangeliste, kategete, jeug- of diakonale werkers, proponente, koster, administrateurs en selfs mede- of hulpleraars. Hierdie sogenaamde kerklike werkers word dan ook selde as ’n amp gesien en kwalifiseer eerder as ’n hulpdiens wat ondergeskik is aan die kerkraad (Post 2008:5). Dit kan dus self ’n orrelis, soos in mnr. Strydom se geval, of onderwysers in godsdienstige skole, insluit. Volgens Van der Ploeg het sommige kerke wel hulle sake “prima in orde” waarvan die Protestantse Kerk volgens hom ’n voorbeeld is. Hy is verder van mening dat:

“als de kerk tot in detail heeft geregeld wat er bijvoorbeeld moet gebeuren bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid, zou ik me als predikant geen zorgen maken over het ontbreken van een dienstverband.” (Sien Mouissie 2010)

Pel (1991:35) wys verder daarop dat die howe baie waarde heg aan die sogenaamde “beroepsbrief” vir interpretasie en dat dit gevolglik aan te beveel is dat dit kerkregtelik goed omskryf en uitgewerk word. Daar word algemeen aanvaar dat die regsreëls van toepassing binne die kerkreg en die arbeidsreg van verskillende orde is (sien Van der Ploeg 2004: 159 ev). Beteken dit noodwendig dat hierdie reëls met mekaar in konflik staan? Kan die kerkgenootskap op grond van sy gegewe vryheid in artikel 2:2 BW en die reg op vryheid van godsdiens vrylik funksioneer buite die arbeidsreg? Bepaal artikel 2:2 BW nie immers dat die kerklike statuut moet buig voor die wet of algemene reg nie? Volgens Van der Ploeg (2004:170) vertoon die verhouding tussen predikant en die kerklike regs persoon ’n tweeledige karakter. Daar is die kerklike band met die kerklike regs persoon wat deur die kerklike statuut beheers word en daarnaas die arbeidsooreenkoms voortspruitend uit die Burgerlike Wetboek.³⁷

By die ontslag van ’n predikant is die algemene siening dat die interne prosedure wat binne die bepaalde kerkgenootskap geld, toegepas moet word. Indien die interne prosedures nie gevolg is nie of die besluitneming in stryd met die redelikeheids- en billikeheidsnorme is, kan die besluit nietig verklaar of tersyde gestel word. Die burgerlike howe het egter in beginsel geen seggenskap in die regsaspekte van die bepaalde predikant- of priesterskap nie (Van der Ploeg 2004: 171-172). Een van die medewerkers van die Protestantse Kerk in Nederland, De Jong, argumenteer tereg soos volg:

“Het komt voor dat kerken bijna geen eigen regelingen hebben, en stellen dat een predikant geen dienstverband heeft. Dan kan een rechter toch besluiten het

Tot de taak van de dienaren des Woords behoort dat zij in de gebeden en in de bediening des Woords en der sacramenten volharden, dat zij als goede herders zorg en verantwoordelijkheid dragen voor hun mede-ambtsdragers, ouderlingen en diakenen, en voor de hele gemeente, tucht oefenen met de ouderlingen en zich ervoor inspannen dat alles betamelijk en in goede orde geschiedt.

36 Artikel 6 - Beroeping tot bijzondere arbeid.

Een dienaar des Woords zal een benoeming tot bijzondere arbeid zoals het geven van godsdienstonderwijs verbonden met pastorale arbeid aan protestants-christelijke scholen, geestelijke verzorging van militairen of varenden, in de gezondheidszorg, in penitentiaire inrichtingen en dergelijke alleen mogen aannemen wanneer hij verbonden blijft aan een gemeente. De verhouding waarin deze dienaar tot de betrokken gemeente staat, dient geregeld te worden onder goedkeuring van de classis.

37 Die Burgerlike Wetboek bevat onder andere bepalings rakende vakansie en verlof, gelyke behandeling, rege en verpligtinge van werkgewers en werknemers en so meer.

arbeidsrecht toe te passen, omdat het kerkrecht de predikant onvoldoende beschermt. Het arbeidsrecht is er op gericht 'zwakke' partijen – de werknemer – te beschermen." (Mouissie 2010)

Die beskerming van 'n predikant is dus van groot belang as dit kom by regsake, soos dit duidelik blyk in die saak van De Boer, wat hierna as voorbeeld bespreek sal word. In die saak van De Boer, soos gesien sal word, "vond het hof dat die reguleringe van die Christelike Gereformeerde Kerk in orde waren".³⁸ In hierdie saak is De Boer³⁹ deur die klassis van die Christelike Gereformeerde Kerk van Zeewolde as predikant geskors. Die voorsieningsregter in die "kort geding" oorweeg die belangrikheid van terughoudendheid in die betrokke geval, maar kom tot die gevolgtrekking dat die klassis, in hul skorsingsbesluit, basiese beginsels "van een behoorlijke rechtsgang zoals een genoegzame mate van hoor en wederverhoor" verontagsaam het en die skorsing word gevolglik tersyde gestel. Die regter beklemtoon die feit dat die konflik nie van 'n "leerstellige" aard was nie en so word die klem geplaas op die bepaalde prosedures wat gevolg is (sien Oldenhuis 2004: 181). Die regter het die skorsing van De Boer opgehef en bevind dat hy die geleentheid gebied moet word om sy gebruikelike werksaamhede en pligte te hervat. Die klassis van die betrokke gemeente het egter geweier om aan die vonnis uitvoering te gee. Die saak beland voor die "kanton Rechtbank" in Zwolle in 2005, waar die hof 'n belangrike uitspraak maak ten aansien van die aard en bestaan van 'n arbeidsooreenkoms. De Boer het aangevoer dat hy 'n arbeidsooreenkoms met die kerk gehad het en onredelik en onbillik ontslaan is.

Die hof moes in die afwesigheid van 'n geskrewe ooreenkoms beslis of die verhouding tussen De Boer en die Gemeente van Zeewolde en/of die klassis, aangemerkt kon word as 'n arbeidsooreenkoms, al dan nie. Die regter maak dit vanuit die staanspoor duidelik dat geen enkele kenmerk van die regsverhouding tussen die partye beslissend is nie, maar dat die "verskillende regsgevolge die partye aan hun verhouding hebben verbonden in een onderling verband moeten worden gezien".⁴⁰ Van die faktore wat die hof in ag geneem het, is die feit dat beide die gemeente en die klassis apart met regs persoonlikheid bekleed is. Hulle onderlinge regsverhouding sowel as die regsverhouding met De Boer is ook verder in die Kerkorde opgeneem en gereël.⁴¹ Die hof is verder van mening dat die bepaalde skorsings- en ontslagprosedure wat die kerk gevolg het, nie 'n uitvloeisel van 'n meningsverskil oor *godsdienstige* sake soos byvoorbeeld die uitleg van die Bybel was nie, maar oor aangeleenthede wat betrekking gehad het op die omgang met gemeentelide en uitleg van die beroepsbrief of "traktement".⁴² Die klassis het gevolglik ooreenkomsig die Kerkorde en prosedures daarin vervat, hulle bevoegdheid uitgeoefen om die nie-godsdienstige funksies van De Boer te beoordeel, te beïnvloed en te sanksioneer.⁴³

Die hof beslis, met verwysing na die omskrywing van 'n arbeidsooreenkoms in artikel 7:610 BW, dat daar wel 'n arbeidsooreenkoms tussen De Boer en die Christelike Gereformeerde Kerk Zeewolde bestaan het en dat De Boer gevolglik onbillik en onredelik ontslaan is. Die saak gaan

38 Sien die opmerking van De Jong in Mouissie 2010.

39 Rb. Zwolle 1 Februari 2002, KG 70866/KG ZA 01-466.

40 LJN, AS6771, Sector kanton Rechtbank Zwolle, 217772 CV 03-9824 para 3.7. beskikbaar op <http://rechtspraak.nl>.

41 *Rechtbank Zwolle* par 3.8.

42 *Rechtbank Zwolle* par 3.13.

43 *Rechtbank Zwolle* par 3.14.

op hoër beroep na die Geregshof in Arnhem⁴⁴ en in teenstelling met die groot verwagting dat die hof eindelijk uitspraak sou lewer oor die vraag of 'n predikant 'n "gewone" werknemer is, al dan nie, kom daar geen uitspraak oor die "diensverband" van 'n predikant nie en blyk dit dat hierdie omstrede kwessie weer eens oop is vir diskussie. Die hof beslis dat De Boer eers die kerklike regsprosedures moes volg (van die klassis, na die "particulier" sinode, na die algemene sinode), alvorens hy die hof kon nader. Die hof beslis ook dat "de kerk heeft naar het oordeel van het hof geen fundamentele rechtsbeginselen geschonden".⁴⁵ Die hof maak geen melding van die kwessie rakende 'n arbeidsooreenkoms wat aan die orde was voor die regbank in Zwolle nie.

Raven, wat 'n doktorale verhandeling oor die regsverhouding tussen die predikant en sy gemeente geskryf het, spreek sy spyt hieroor uit want volgens hom sou "een uitspraak hierover [...] de kerken verder hebben geholpen in de discussie over hoe juridisch om te gaan met predikanten, en over hoe het arbeidsrecht zich verhoudt tot het eigen kerkrecht".⁴⁶ Die regsverhouding tussen 'n predikant en sy gemeente is geen uitgemaakte saak nie. Die Protestantse Kerk in Nederland kies byvoorbeeld teen so 'n "diensverband" wat die Gereformeerde Kerk reeds in 2007 gedoen het. Die nuwe Kerkorde van die Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt) bevat ook so 'n bepaling.⁴⁷ Die standpunt van die howe is ook geensins konsekwent nie en in hierdie verband voer een van die advokate tereg aan dat:

"De Hoge Raad bepaalde in de jaren negentig dat een predikant geen arbeids-overeenkomst heeft. Maar enkele jaren geleden oordeelde de Raad in de zaak van een imam dat er wel een diensverband was. Dat is tegenstrijdig. De uitspraak in de zaak-De Boer had hierin beeldbepalend kunnen worden." (Mouissie 2010)

Wat hou dit dus vir die toekoms in? Pel⁴⁸ stel voor dat kerke self die keuse moet maak tussen die toepassing van die kerkreg of arbeidsreg en dat:

"Discussies over of er en dienstverband is, komen altijd op het verkeerde moment, namelijk als er al ruzie is. Dat kan je beter voorkomen."

Kerke en predikante behoort behoorlik met mekaar te kommunikeer, te onderhandel en af te spreek oor die onderskeie regte en verpligtinge van beide partye en daarvolgens te handel. En aangesien die predikant in sy verhouding met die kerkgenootskap dikwels as die "swakkere party" gesien word, voer Oldenhuis (2004:179) aan dat beter beskerming vir die predikant gepas is. Die feit dat die verhouding tussen predikant en die kerkgenootskap nie as 'n arbeidsooreenkoms kwalifiseer nie, doen volgens hom geensins afbreuk aan die feit dat daar wel 'n vorm van vermoënsregtelike verhouding ter sprake is nie. Gevolglik sal die howe wel die beginsels van die dwingende reg toepas, waaronder die kontraktereg en deliktereg, of soos die gewoonte in die Suid-Afrikaanse reg is, die administratiefreg.

44 LJN, BK9957, Gerechtshof Arnhem, 104.001.028, beskikbaar op <http://rechtspraak.nl>.

45 Sien <http://www.rechtspraak.nl/Gerechten/Gerechtshoven/Arnhem/Actualiteiten/Uitspraak+in+geschil+ussen+dominee+de+Boer+en+de+Christelijk+Gereformeerde+Kerk+te+Zeewolde+en+Clas.htm>.

46 Mouissie *Nederlands Dagblad*.

47 Sien die opmerkings van Pel in Mouissie 2010.

48 Sien die opmerkings van Pel in Mouissie 2010.

4. GEVOLGTREKING

Uit hierdie bespreking het dit geblyk dat die reg op godsdienstryheid soos vervat in die Grondwet kerke en ander geloofsinstellings toelaat om hulleself en voortspruitende ampte te definieer. Verskillende geloofsinstellings, kerke en denominasies word veroorloof om verskillende godsdiensige uitgangspunte te hê, ooreenkomstig hulle eie geloofsidentiteit. Die geloofsbeskouing en -praktyke van een kerk- of geloofsgemeenskap kan dus nie altyd as geldend vir 'n ander beskou word nie. Indien 'n dispuut egter ontstaan, rus die onus op die betrokke geloofsinstelling om getuienis aan te bied wat die hof sal oortuig van hulle siening, tradisie en geloofsidentiteit binne die kerkgemeenskap in terme waarvan predikante en priesters dalk nie as werknemers beoordeel behoort te word nie. Gevolglik maak die Grondwet dit ook duidelik dat enige uitsluitingsvereistes, optrede of kriteria van 'n geloofsinstelling nie summier toegelaat sal word nie, maar steeds aan die hand van die beperkingsbepaling en die proporsionaliteitstoets getoets sal word. Die howe behou die reg om hierdie sieninge en getuienis van geloofsgemeenskappe te toets. In die afwesigheid van sodanige formulering deur geloofsgemeenskappe, sal die hof inhoud aan die reg op godsdienstryheid gee deur middel van hofbeslissings op 'n *ad hoc*-basis soos die omstandighede dit vereis. Die hof behou ook die bevoegdheid om te toets of die bepaalde handeling van die geloofsgemeenskap wel toelaatbaar is en nie 'n oorskryding van algemene regsbeginsels daarstel nie.

Uit beide die Suid-Afrikaanse en Nederlandse kontekste blyk dit duidelik dat daar geen algemene reël bestaan dat predikante werknemers van die gemeente is, al dan nie, en gebonde is aan 'n dienskontrak nie. Verskillende denominasies het verskillende uitgangspunte en ideologieë. Gevolglik moet elke saak op sy eie meriete beoordeel word. Die howe moet dus sensitief wees vir die *sui generis*-aard van kerke en behoort nie geredelik 'n regsverhouding op lede van 'n kerk af te dwing as dit teenstrydig met hulle geloof is nie.

BIBLIOGRAFIE

- Coertzen, P. 1999. Predikante-kontrake – g'n fout nie. *Die Kerkbode* 162(12), 6.
- Cranmer, F. 2010. Clergy employment, judicial review and the Free Presbyterian Church of Scotland. *Ecclesiastical Law Journal*, 355.
- Koopmans, T. 1962. De Begrippen werkman, arbeider en werknemer. Alphen, Nederland.
- Mouissie. 21 Januarie 2010. Debat over predikant als werknemer ligt open. *Nederlands Dagblad* beskikbaar by <http://www.nd.nl/artikelen/2010/januari/21/debat-over-predikant-als-werknemer-ligt-open>.
- NG Kerk. 2007. Die Kerkorde van die NG Kerk met reglemente, kerkordelike riglyne en funksionele besluite soos vasgestel deur die Algemene Sinode in Junie 2007.
- NG Kerk. 2010. Bestuurshandleiding vir diensverhoudinge in die NG Kerk, 1.
- Oldenhuis, FT. 2004. Kerklike geskille; de burgerlijke rechter en kerklike conflicten, in: Van Drimmelen, LC en Van der Ploeg, TJ (reds), *Kerk en Recht*, 178. Utrecht: Uitgewerij LEMMA BV.
- Pel, P. 1991. De rechtspositie van de predikant, in: *Rechtspositie en Traktement van De Predikant Uitgave van het GMV*, 35.
- Post, HA. 2008. Positie kerklijk werker in protestante traditie onduidelijk en onbevredigend. *Nederlands Tijdschrift Kerk en Rech*, 5.
- Raven, P. 2006. De rechtsverhouding van een predikant en zijn gemeente: een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Doktorale skripsie, Open Universiteit Nederland.
- Rood, MG. 1997. Kommentaar by HR 14 Junie 1997, NJ 1992, 173 HJS, TVVS 1991, 297-298 nt. MGR (ds. Kruis – Chr. Geref. Kerk 's-Hertogenbosch).
- Smit, J. 2007. "Die beroepsbrief in die Gereformeerde Kerke in Suid-Afrika – 'n kontraktuele werksaanbod?" *In die Skriflig*, 586.

- Smit, J en Du Plooy, D. 2008. Reëling van die Gereformeerde predikant se diens – 'n arbeidsregtelike of 'n interne kerklike aangeleentheid? *In die Skriflig*, 60.
- Van der Ploeg, TJ. 2004. De rechtspositie van priesters, predikante en andere voorgangers, in: Van Drimmelen, LC en Van der Ploeg, TJ (reds), *Kerk en Recht*, 159-174. Utrecht: Uitgewerij LEMMA BV.
- Van Drimmelen, LC. 2004. Typen van kerklijke organisatie, in: Van Drimmelen, LC en Van der Ploeg, TJ (reds), *Kerk en Recht*, 203-205. Utrecht: Uitgewerij LEMMA BV.
- Van Jaarsveld, SR. 2006. Priesters, predikante en pastore – werknemers van gemeentes of slegs werkers van die Koninkryk? *De Jure*, 175.

TREFWOORDE

Diensverhouding
Amp
Predikant
Dienskontrak
Arbeidsreg
Kerk
Regsverhouding

KEY WORDS

Employment contract
Labour law
Office
Church
Legal relationship
Minister
Employment relationship

Kontakbesonderhede

Dr EH van Coller
Fakulteit Regsgeleerdheid
Rhodes Universiteit
Posbus 94
6140 Grahamstad
Tel.: 046 603 8427E-posadres: h.vancoller@ru.ac.za