

IN DIE ARBEIDSHOF VAN SUID-AFRIKA

Saaknommer:

J 273/97

In die aangeleentheid tussen:

DS NOËL SCHREUDER

Applikant

en

DIE NEDERDUITSE GEREFORMEERDE KERK

WILGESPRUIT

Eerste

Respondent

DIE RING VAN ROODEPOORT VAN DIE

NEDERDUITSE GEREFORMEERDE KERK

Tweede

Respondent

DIE NEDERDUITSE GEREFORMEERDE KERK

VAN WES-TRANSCVAAL

Derde

Respondent

UITSPRAAK

BASSON, R

- 1 Die applikant, ds N Schreuder, beweer dat hy onbillik ontslaan is op 2 Desember 1996 toe die tweede respondent, die Ring van Roodepoort van die Nederduitse Gereformeerde Kerk (“die Ring”), die band losgemaak het tussen hom as predikant en sy gemeente, die Nederduitse Gereformeerde Kerk Wilgespruit (“Wilgespruit” - die eerste respondent). Die applikant het appèl aangeteken by die Nederduitse Gereformeerde Kerk van Wes-Transvaal (die derde respondent - “die Sinode”). Die appèl is afgewys op 28 Februarie 1997.
1
- 2 By ooreenkoms het die applikant begin en daar is nie minder nie as 28 getuies in sy saak geroep. Die respondente het daarna hulle saak gesluit sonder om enige getuies te roep. Hierdie besluit het uit die aard van die saak ‘n wesentlike invloed op die uitslag van die geding gehad. Die respondente dra naamlik die bewyslas in terme van artikel 188(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995 (“die Wet”).
- 3 Artikel 188(1) van die Wet lees soos volg:
“‘n Ontslag wat nie outomaties onbillik is nie, is onbillik indien **die werkgewer in gebreke bly om te bewys -**
(a) dat die **rede** vir die ontslag ‘n **billike rede** is-
(i) wat verband hou met die werknemer se **gedrag, geskiktheid of bekwaamheid**; of
(ii) wat gegrond is op die werkgewer se **bedryfsvereistes**; en
(b) dat die ontslag gedoen is ooreenkomstig ‘n **billike prosedure**” (my beklemtoning).
- 4 Die respondente het gepleit dat die applikant ontslaan is op grond van al drie die

bogenoemde wetlike redes. Paragraaf 85.3.2 van die respondente se uiteensetting van verweer stel dit dat die applikant ontslaan is weens sy “gedrag, geskiktheid of bekwaamheid as gevolg van sy onaanpasbaarheid of onversoenbaarheid”, alternatiewelik weens “bedryfsvereistes”. Dit is onverstaanbaar waarom die respondente (wat moet weet waarom hulle die applikant ontslaan het) op hierdie wye basis gepleit het. Hieroor meer later.

- 5 Tydens die verrigtinge het die respondente (in kruisverhoor) slegs gefokus op ‘n ontslag op die basis van “geskiktheid of bekwaamheid as gevolg van sy onaanpasbaarheid en onversoenbaarheid” en van (wan)gedrag en selfs bedryfsvereistes is daar geen gewag gemaak nie.
- 6 Trouens, die respondente het nie ingevolge die tugreëls in terme van hoofstuk 5 van die Kerkorde van die Nederduitse Gereformeerde Kerk (bewysstuk “A” - “die Kerkorde”) of die tugreglement (reglement 21) opgetree nie en die prosedures van artikel 13 van die Kerkorde (wat handel oor bedryfsvereistes) is ook nie gevolg nie.
- 7 Die ontslag van die applikant het naamlik ingevolge artikel 12 van die Kerkorde plaasgevind. Hierdie bepalings lui soos volg:

“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 reëlins in verband met pensioendekking vir hierdie periode word as voldoende beskou”.

8 Daar dien op gelet te word dat die nuwe artikel 12 (in die gewysigde Kerkorde soos gewysig in Oktober 1998 - bewysstuk “F”) ook die onderskeid tussen “wangedrag” wat steeds ingevolge hoofstuk 5 van die Kerkorde as tug behandel word (12.5.1); “onbekwaamheid of ongeskiktheid” (12.5.2); en “gemeente/kerk se finansiële onvermoë (bedryfsvereistes)” (12.5.3) erken.

9 Dit is ook insiggewend dat die (nuwe) bepalings wat met “onbekwaamheid of ongeskiktheid” handel (12b.2.2 tot 12b.2.7) uitdruklik met aangeleenthede soos “besware teen diens”; “onbevredigende diens lewer”; en voorskrifte ten aansien van “toepaslike evaluering, toerusting (opleiding), begeleiding (leiding en advies), en berading (om) die betrokke predikant te help om bevredigende diens aan die gemeente te lewer” handel.

10 Hierdie bepalings weerspieël klaarblyklik die bepalings soos vervat in bylae 8 tot die Wet. Items 8(2), (3) en (4) van bylae 8 handel oor prosessuele billikheid by ontslag op grond van ongeskiktheid weens swak werkprestasie en lui soos volg:

“(2) Na die proeftydperk (wat nie hier van toepassing is nie) behoort ‘n werknemer **nie weens onbevredigende werksprestasie ontslaan te word nie, tensy-**

(a) die werkgewer aan die werknemer **toepaslike evaluering, onderrig, opleiding, leiding of berading** gegee het; en

(b) die werknemer **na ‘n redelike tydperk** wat vir **verbetering** toegelaat is, nog onbevredigend presteer.

(3) Die prosedure wat ontslag tot gevolg het, behoort ‘n ondersoek ter vasstelling van redes vir die onbevredigende prestasie in te sluit. Tydens die ondersoek moet die werkgewer oorweeg of **daar ander wyses buiten ontslag is** om die aangeleentheid reg te stel.

(4) In die proses moet die werknemer die reg hê om **aangehoor te word** en

om deur ‘n vakbondverteenwoordiger of ‘n medewerknemer bygestaan te word”(my beklemtoning).

- 11 Verder moet die bepalings van item 9 van bylae 8 van die Wet in aanmerking geneem word. Hierdie bepalings lui soos volg:

“Enigiemand wat moet bepaal of ‘n ontslag weens swak werkprestasie onbillik is moet die volgende in ag neem-

(a) of die werknemer daarin geslag het om aan ‘n **prestasiestandaard** te voldoen, al dan nie; en

(b) indien die werknemer nie aan ‘n vereiste prestasiestandaard voldoen het nie, of-

(i) die werknemer van die vereiste prestasiestandaard **bewus was** en of daar **redelikerwys** van die werknemer verwag kan word om daarvan **bewus** te wees, al dan nie;

(ii) die werknemer ‘n **billike kans** gegun is om aan die vereiste prestasiestandaard te voldoen, al dan nie; en

- (iii) ontslag ‘n **gepaste straf** vir nie-voldoening aan die vereiste prestasiestandaard is, al dan nie”(my beklemtoning).

- 12 Dit is duidelik dat die respondente as werkgewer(s) van die applikant aan hierdie norme van billikheid moes voldoen voordat hulle kan aantoon dat die ontslag van die applikant op grond van sy beweerde onbekwaamheid of ongeskiktheid billik was ingevolge die voorskrifte van die Wet.

- 13 Die Bepalinge: Reglemente en Besluite van die Sinode van Wes-Transvaal (die derde respondent) is as bewysstuk “B” opgehandig. Dit wil voorkom asof bepaling 12 wat handel met ‘n artikel 12 prosedure soos deur die Kerkorde voorgeskryf (hierbo by paragraaf [7] aangehaal) nie so uitdruklik die norme van die Wet by ontslag op grond van beweerde ongeskiktheid en onbekwaamheid weerspieël soos

die nuwe artikel 12 nie aangesien dit frases bevat soos “die plig van die kerkraad om alles in sy vermoë te doen om die vrede te herstel” en dat die ringskommissie ook die saak moet ondersoek en “broederlike pogings moet aanwend om die vrede te herstel”. Trouens, die frase “nie langer sy gemeente tot stigting kan dien nie” is ook nie heeltemaal duidelik nie. Die afleiding wat wel gemaak kan word is dat hierdie artikel 12 prosedure te doene het met die ontevredenheid wat by ‘n gemeente heers met die werkprestasie van die predikant en hierdie probleem moet dan “broederlik” en ten einde die “vrede te herstel” opgelos word. Met ander woorde, die proses wat voorsien word is die probleemoplossende en hulpverlenende proses wat by ‘n ontslag op grond van beweerde ongeskiktheid of onbekwaamheid voorgeskryf word deur die Wet soos was dit ook in die nuwe artikel 12 prosedure neerslag vind. Daar dien ook gelet te word op die feit dat die kultuur van die kerklike organisasie ook naasteliefde en broederlikheid as beginsel onderskryf (soos dit ook in getuienis gestel is).

Punt in limine

- 14 Die respondente het ‘n punt *in limine* geopper in terme waarvan hulle beweer het dat die applikant nie ‘n werknemer van die respondente is vir die doeleindes van die bepalings van die Wet nie.
- 15 ‘n Deskundige getuie wat namens die applikant getuig het, professor LM Heyns, dosent in praktiese teologie, het daarop gewys dat die applikant se ampspligte vervat word in sy beroepsbrief wat verwys na die pligte van ‘n leraar soos uiteengesit in artikel 9 van die Kerkorde (bewysstuk “A”). Hy het in hierdie verband dan ook verwys na die “diensstaat” van ‘n predikant en verklaar dat die predikant in diens van die kerkraad van ‘n gemeente staan.
- 16 ‘n Ander deskundige getuie, dr DA Scholtz (deskundige op die kerkreg), het gewys op ander bepalings in die Kerkorde (bewysstuk “A”) wat verwysings bevat

na begrippe soos “‘n ander betrekking”(artikel 11); “in wie se diens” (artikel 13.1); “skaal van vergoeding” (artikel 9); en “die ander werkgewer” (regulasie 19 van bewysstuk “B”).

- 17 Dr Scholtz het ook gewys op die feit dat artikel 9 van die Kerkorde die pligte van ‘n predikant uiteensit soos die bediening van die Woord van God en die doen van huisbesoek (pastorale versorging). Die beroepsbrief vir leraars (op bladsye 100 tot 101 van bewysstuk “B” afgedruk) bevat dan ook ‘n uitdruklike verwysing dat van ‘n predikant verwag word om sy ampspligte ingevolge artikel 9 te vervul. Die applikant se beroepsbrief verskyn op bladsye 116 tot 117 van die applikant se bundels.
- 18 Die beroepsbrief bepaal dan verder wat die predikant in ruil vir die vervulling van hierdie pligte ontvang. Die woord “traktament” word gebruik om besoldiging te beteken en daar word met ander aangeleenthede soos verlof, ‘n diensbonus, reistoelae, huistoelae, pensioenfonds en mediese fonds lidmaatskap asook assuransie gehandel. Daar is gevolglik volgens dr Scholtz ‘n plig op die predikant om sy ampspligte soos uiteengesit te vervul. Die predikant verkry aan die anderkant in ruil hiervoor weer ‘n salaris en verlof- en pensioenvoordele asook lidmaatskap van ‘n mediese fonds en assuransiedekking. Die beroepsbrief is dus die dienskontrak tussen die predikant en die gemeente (kerkraad).
- 19 Dr Scholtz het ook aangetoon dat die feit dat ‘n predikant geroepe mag voel nie van hom of haar nie ‘n werknemer maak nie. Persone in ander beroepe (soos onderwysers) mag ook geroepe voel om daardie taak te verrig maar sulke persone bly nietemin werknemers van hulle organisasie.
- 20 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.

- 21 Die Engelsregtelike gesag waarna ek verwys (**Diocese of Southwark and Others v Coker** Court of Appeal (Civil Division) [1998] ICR 140 op 146 tot 149) is in die lig van die bevinding dat daar 'n duidelike bedoeling is om 'n kontraktuele verhouding te skep nie toepaslik nie.
- 22 Daar is naamlik die duidelike bedoeling dat 'n predikant sy of haar aardse werkgewer dien ingevolge 'n dienskontrak soos wat dit normaalweg verstaan word. Trouens, professor Heyns het uitgewys dat die kerk as vrywillige organisasie bloot 'n "menslike organisasie" is. Dit is in ooreenstemming met die deskundige op organisasies (professor AB Boshoff) se getuienis dat die kerk ook 'n organisasie is wat wel uniek kan wees op grond van die kultuur, waardes en aannames wat heers binne die organisasie. Hy het bygevoeg dat, alhoewel die kerk 'n missionêre doel het en 'n morele organisasie is met eie unieke kenmerke, bestaan alle organisasies uit mense. Professor Boshoff het wel uitgewys dat 'n organisasie nie professionele mense (soos predikante) se natuurlike habitat is nie.
- 23 Dr Scholtz het in dieselfde verband uitgewys dat die feit dat mense mag dink dat hulle met heilige dinge besig is nie verander aan die feit nie dat hulle 'n sosiale sisteem vorm wat volgens sy eie reëls funksioneer soos enige ander sosiale sisteem.
- 24 Dr Scholtz het verder uitgewys dat, gegewe die rol wat die Ring en ook die Sinode van Wes-Transvaal (as appèlliggaam) in die aanstelling en die ontslag van die predikant speel (sien byvoorbeeld artikel 12 soos hierbo aangehaal - die Ring maak die band los) het die predikant 'n meervoudige werkgewerskorps (binne die organisasie van die kerk) met die Ring en die Sinode (die tweede en die derde respondente) as sekondêre werkgewers.
- 25 Daar kan ook gelet word op die feit dat sedert Oktober 1998 met die wysiging van

die Kerkorde (reeds hierbo in paragrawe [8] en [9] na verwys) met ingang Mei 1999 daar nou uitdruklik gepraat word van die gemeente of kerkverband (ring, sinode of Algemene Sinode) “in wie se diens” die predikant staan, as die “werkgewer” van die predikant (12.1 - bewysstuk “F”). Verder word gepraat van “indiensneming of diensbeëindiging” en diensbeëindiging geskied op die erkende drie gronde soos die Wet bepaal (12.5.1 tot 12b.2.4.4.2 - sien paragrawe [3] en [4] hierbo vir die wetlike gronde). Daar dien ook gelet te word op die feit dat die drie respondente regspersone is wat aan die handelsverkeer deelneem en kontrakte sluit. Dit is gevolglik duidelik dat die verhouding tussen ‘n predikant en die betrokke gemeente of kerkverband ‘n kontraktuele diensverhouding is.

26 Daar is dus geen sprake daarvan dat ‘n predikant ‘n “onafhanklike kontrakteur” is soos bedoel in die definisie van ‘n “werknemer” in artikel 213 van die Wet nie. Verder voldoen ‘n predikant aan die omskrywing van paragraaf (a) van hierdie definisie deurdat ‘n predikant geregtig is om besoldiging te ontvang (en dit inderdaad ontvang) van die kerklike organisasie in wie se diens die predikant staan. ‘n Predikant voldoen klaarblyklik ook aan die omskrywing in paragraaf (b) van die definisie van ‘n werknemer as iemand wat “op enige wyse help om die besigheid van ‘n werkgewer voort te sit of te bedryf”. Daar was naamlik deskundige getuienis dat die besigheid van die kerk as organisasie die verkondiging van die evangelie is. ‘n Predikant is duidelik primêr hiermee besig ook waar hy of sy in diens staan van die ander kerkstrukture (die Ring en die Sinode) wat beheer uitoefen en ‘n deurslaggewende rol speel by die aanstelling en ontslag van ‘n predikant (soos hierbo uiteengesit) en gevolglik die “sekondêre” werkgewers van die predikant is.

27 ‘n Predikant van die Nederduitse Gereformeerde Kerk is dus die werknemer van die gemeente waarin hy of sy diens doen en voor Oktober 1998 het so ‘n predikant ook nog sekondêre werkgewers gehad, dit wil sê, die betrokke Ring en die betrokke Sinode (tot ‘n mindere mate). Dit was naamlik die regsposisie waarin die

applikant hom bevind het tydens sy aanstelling en ontslag.

- 28 Die pligte van ‘n predikant (soos dit ook in die beroepsbrief verskyn) sal verder ontleed word wanneer die vraag beantwoord word of die respondente bewys het dat hulle die applikant op ‘n billike wyse ontslaan het en of hulle die voorgeskrewe billike proses gevolg het. Die feite van die saak moet ontleed word ten einde hierdie vraag te kan beantwoord.

1

Die Feite

- 29 Die applikant is in Januarie 1995 aangestel as die vyfde leraar in Wilgespruit, ‘n makro gemeente. Die applikant is na hierdie stedelike gemeente beroep vanaf Newcastle, ‘n plattelandse gemeente waar hy merendeels die enkel leraar was vir ‘n periode van dertien jaar.
- 30 In ‘n makro stuktuur kan een predikant nie alle take behartig nie maar die predikante moet aan verskillende fasette aandag gee in verskillende portefeuljes. Die prediking word deur almal gesamentlik behartig en die pastoraat word geografies verdeel.
- 31 Die makro struktuur van Wilgespruit het verder uit verskillende bedienings en kommissies bestaan. Terwyl die ander leraars respektiewelik met kommissies of bedieninge soos die jeug, die senior lidmate en administrasie belas was, was die applikant verantwoordelik vir “toerusting” en “bemarking”.
- 32 Die deskundige getuies wat namens die applikant getuig het, het aangedui dat alle predikante maar die taak het om mense toe te rus of op te lei en die Woord van God (die evangelie) te bemark. In ‘n makro gemeente sou dit egter beteken dat die predikant belas met “toerusting” die opleiding behartig van die ampsdraers in die gemeente (ouderlinge en diakens) asook die opleiding van die gemeentelide (om

hulle te lei tot geestelike groei), byvoorbeeld deur die stigting van 'n Bybelskool, bybelstudiegroepe of selgemeentes. Bemarking sou byvoorbeeld weer die behartiging van die gemeenteblad behels.

- 33 Professor Heyns het beklemtoon dat, alhoewel 'n predikant kan konsentreer op een of ander veld, hy of sy nie noodwendig 'n spesialis in daardie veld hoef te wees nie. Hy het verder daarop gewys dat die primêre taak van 'n predikant is om die evangelie te verkondig (prediking). In 'n makro gemeente is dit 'n buitengewone belangrike taak van elke predikant aangesien dit die enigste manier is om al die gemeentelêde te bereik. Pastorale werk soos huisbesoek en siekebesoek is ook belangrik maar elke predikant is slegs verantwoordelik vir 'n geografiese deel van die gemeente en sien dus nie almal nie.
- 34 Al die deskundiges het egter die sogenaamde “belangegroepe” wat aan predikante in Wilgespruit toegedeel is (die ander predikante het “jagtogte”, “woonwakampe” en “staptoere” waargeneem) gekritiseer op grond van die feit dat hierdie nie deel is van 'n predikant se werk of take nie.
- 35 Die deskundiges was dit eens dat die “pligtestaat” (op bladsy 127 van die applikant se bundels) skraal is en vollediger omskryf behoort te gewees het.
- 36 Dr Scholtz en professor Boshoff het daarop gewys dat 'n predikant se taak baie kompleks is en 'n groot verskeidenheid van take behels (multi fasette).
- 37 Die deskundiges was dit verder eens dat prestasiebeoordeling of evaluasie in die kerk nie net moontlik is nie maar ook toepaslik. Gegewe die kompleksiteit van die predikant se take en die feit dat die kerkjaar oor 'n kalenderjaar strek is dit egter nie moontlik om te gou 'n oordeel te fel oor 'n predikant se werksprestasie nie. Daar moet ook in ag geneem word dat die aanpassing vanaf 'n plattelandse een persoon gemeente tot 'n stedelike makro gemeente moeilik sal wees. Die hele

klimaat is anders en die bedieningsmodelle verskil aansienlik van mekaar.

- 38 Daar moet verder ooreengekom word op die basis of standaard van die pretasiebeoordeling en die gedagte moet altyd wees om die predikant te help om sy prestasie te verbeter en moet nie op 'n "heksejag" uitloop nie. Doelwitte en maatstawe moet voor oë gehou word. Allermens is dit 'n proses om redes te soek om 'n werknemer te ontslaan maar die redes vir onder-prestering word vasgestel ten einde die werknemer met enige probleme behulpsaam te wees. Dit is dan ook die uitdruklike doel van bepalings rondom artikel 12 om "die vrede te herstel" (sien die bespreking by paragraaf [13] hierbo).
- 39 Hierdie beginsels van billikheid word natuurlik ook deur item 8 van bylae 8 tot die Wet voorgeskryf (sien die bespreking hiervan by paragraaf [10] hierbo).
- 40 Daar is verder op gewys dat in gedagte gehou moet word dat nie slegs uitsette (byvoorbeeld hoeveelheid huisbesoeke) evalueer moet word nie maar ook die gehalte van die predikant se werk wat moeiliker is om te bepaal.
- 41 Die deskundiges het ook daarop gewys dat daar oorvleueling voorgekom het tussen die take waarmee die applikant belas was en die take van die ander predikante. Veral die opstel van die gemeenteblad het tot groot oorvleueling aanleiding gegee aangesien daar oor alle sake (ook oor sake soos die jeug en die senior lidmate, dit wil sê, die ander leraars se portefeuljes) berig moes word.

Die Applikant se Bekwaamheid as Predikant

- 42 Die applikant is 'n baie goeie prediker. Dit het geblyk uit die bywoning van sy preke asook uit die feit dat hy swaarder belas was met preekbeurte as die ander vier leraars. Hierdie getuienis is nie in kruisverhoor betwis nie.

- 43 Die applikant het verder ook die gemeenteblad verbeter en het getuig dat sake uiteindelik glad verloop het met die uitgee daarvan. Hierdie getuienis is ook nie in kruisverhoor betwis nie. Trouens, daar is aan hom gestel dat hy te veel tyd hieraan bestee het.
- 44 Wat opleiding betref het die applikant getuig oor videos wat hy gemaak het vir huiskerk geleenthede. Die applikant het ook getuig dat hy wel kursusse vir ampsdraers aangebied het en dat hy ook die moontlikheid van 'n Bybelskool ondersoek het. Hy het getuig dat hy reeds klem gelê het op die gedagte van selgemeentes by sy onderhoud vir die vakante vyfde predikantspos en dat hy stappe in hierdie verband geneem het om dit op die been te bring. Die applikant het egter probleme ondervind om die kerkraad van die voordeel van selgemeentes te oortuig. Hy het wel 'n selgemeente as proeflopie daargestel. Die applikant het getuig dat hy 'n geskikte persoon gesoek het om die toerusting kommissie se voorsitter te wees (daar het nie voorheen so 'n kommissie bestaan nie). Uiteindelik is die kommissie op die been gebring met ds S de Clerk ('n kerkraadslid) as voorsitter.
- 45 Nieteenstaande die bogenoemde, het die spesiale kommissie wat in November 1995 op die been gebring is om die applikant te "monitor" in hulle verslag wat op 28 Maart 1996 aan die kerkraad (mondelings) voorgelê is klem gelê op die beweerde versuime van die applikant ten aansien van sy toerusting portefeulje. Dit is egter insiggewend dat die Ring op 4 Junie 1996 bevind het dat die klagtes in die verslag van die spesiale kommissie nie behoorlik geverifieer is nie en die Ring daarom nie sy ontslag aangevra het nie maar slegs gekonsentreer het op die fasilitering van die verhoudingsprobleem tussen die leraars van Wilgespruit. Hieroor meer later.
- 46 Ander beweerde versuime wat die spesiale kommissie aangemeld het, het veral te doene gehad met die applikant se pastorale versorging. Die applikant het

verduidelik dat die beweerde versuime (wat as klagtes voorgehou is aan die kerkraad) soms op misverstande berus het en dat hy opvolgwerk gedoen het en van die versuime reggestel het. Gemeentelede is ook geroep om hieroor te kom getuig. Van die gemeentelede het getuig van die applikant se besonder goeie pastorale versorging. Van die applikant se gemeentelede in sy vorige gemeente het ook getuig dat hy goeie werk gelewer het en die kerkraad van die Newcastle gemeente het selfs 'n getuigskrif hieroor uit eie beweging aangestuur.

- 47 In die lig van hierdie getuienis, het die respondente in gebreke gebly om te bewys dat die rede vir die applikant se ontslag 'n billike rede is wat verband hou met sy geskiktheid of bekwaamheid as predikant. Ek is naamlik nie oortuig van die feit dat hy onbekwaam of ongeskik in sy werk as predikant was nie.

Billike Proses

- 48 Die sogenaamde fasiliteringsproses aan die einde van 1995 wat die besluit van die kerkraad van Wilgespuit in November 1995 om 'n spesiale kommissie aan te stel voorafgegaan het, het skipbreuk gely toe die spesiale kommissie die uitslae van sielkundige toetse wat deur een van die fasiliteerders (ds P van der Merwe) afgeneem is misbruik het om die applikant verdag te maak by die kerkraadsvergadering van 28 Maart 1996.
- 49 Dit het verder duidelik geblyk uit die getuienis dat die spesiale kommissie nie daarop uit was om die applikant te help om beweerde probleme met sy werkprestasie die hoof te bied nie maar eerder om vingerwysend en beskuldigend beweerde foute uit te wys. 'n Voorbeeld hiervan is die feit dat die applikant van sy sleutels en sekere dokumente ontnem is selfs nadat die kerkraad die besluit van 28 Maart 1996 op 25 April 1996 herroep het en die applikant met verlof is.
- 50 Die applikant het ook getuig dat hy by die gereelde leraarsvergaderings voor stok

gekry is en gevoel het dat daar net op foutvindery gefokus word. Daar moet ook in gedagte gehou word dat die applikant nog skaars 'n jaar in die gemeente was toe daar in November 1995 besluit is dat die spesiale kommissie sy werk moet “monitor”. Gegewe die getuienis oor die komplekse aard van 'n predikant se werk en dat hy moes aanpas by die nuwe kultuur van 'n makro gemeente (sien die getuienis hierbo by paragraaf [37] bespreek), was dit na 'n relatief kort tydperk van diens dat hy reeds beskuldig is van swak werkprestasie.

- 51 Daar is ook nie aan die applikant hulp verleen toe hy weens huisbouery nie oor 'n pastorie beskik het nie (hy moes by gemeentede inwoon) terwyl daar getuienis was dat ander leraars van Wilgespruit in soortgelyke omstandighede tegemoet gekom is veral vanweë die feit dat 'n pastorie 'n onontbeerlike werkplek vir 'n predikant is.
- 52 Daar was ook geen sprake van ooreengekome prestasiestandaarde nie of dat die applikant 'n billike kans gegee is om sy beweerde prestasiegebrek aan te vul nie. Trouens, daar is oorhaastig opgetree deur veral die spesiale kommissie, soos ook hieronder verder sal blyk.
- 53 Die latere fasilitering wat deur die Ring onderneem is het ook nie primêr ten doel gehad om die applikant te help met sy beweerde probleme rondom sy werkprestasie nie maar eerder om die verhoudingsprobleme tussen die leraars van Wilgespruit te probeer bylê.
- 54 Die ontslag van die applikant is gevolglik nie voorafgegaan deur toepaslike evaluering, onderrig, opleiding, leiding of berading nie. Trouens, alhoewel sekere individue soos ds J Hough (kerkraadslid en lid van die spesiale kommissie), ds A van Rooyen (een van die medeleraars) en mnr E Swanepoel (een van die gemeentede wat breedvoerig vir die applikant getuig het) wel die applikant probeer bystaan het was daar geen amptelike bystand deur die werkgewer (die

gemeente Wilgespruit) nie, veral nie van die kant van die kerkraad se spesiale kommissie nie. Die teendeel was eerder waar soos hieronder ook sal blyk.

- 55 Dit is gevolglik duidelik dat die respondente ook in gebreke gebly het om te bewys dat die ontslag van die applikant ooreenkomstig 'n billike prosedure plaasgevind het soos deur die bepalings van item 8 van bylae 8 tot die Wet vereis word (sien die bespreking by paragraaf [10] hierbo).

Onaanpasbaarheid en Onversoenbaarheid van die Applikant

- 56 *Mnr Woudstra*, die respondente se regsverteenvoerder, het argumenteer dat die applikant eintlik ontslaan is omrede sy beweerde onaanpasbaarheid of onversoenbaarheid aanleiding gegee het tot die onherstelbare verbrokkeling van die verhouding tussen die lede van die span predikante van Wilgespruit. Trouens, hierdie bewering is ook in die pleitstukke gemaak (sien hierbo by paragraaf [4]) en daar is ook in kruisverhoor die stelling gemaak dat die applikant en nie die ander vier leraars nie verantwoordelik gehou kan word vir die verbrokkeling van die verhouding tussen die predikante. Hierdie is 'n ernstige bewering en noop my om in te gaan op die vraag of die applikant hieraan skuldig was.
- 57 Die deskundige getuies het verklaar dat 'n makro gemeente slegs suksesvol bedryf kan word indien die leraars in spanverband saamwerk. Die verandering na makro gemeentes word gemeentebouprosesse genoem omdat herstrukturering nodig is. Professor Heyns het uitgewys dat vernuwung van strukture verhoudingsprobleme en spanning kan skep. Dit verg voortdurende evaluasie van die stukture en kritiese refleksie oor die bestaande strukture is van groot belang.
- 58 Dit was uit die getuienis duidelik dat die gemeentestrukture 'n belangrike bron van konflik tussen die predikante in Wilgespruit was. Oorvleueling van veral die applikant se portefeulje met die ander predikante se portefeuljes het voorgekom.

Die applikant het getuig dat die verantwoordelikhedslyne ook nie behoorlik gedefinieer was nie en dat dit byvoorbeeld onseker was of die voorsitters van die kommissies of die betrokke predikante self die verantwoordelikheid vir die werk van 'n kommissie of bediening gedra het.

59 Professor Boshoff het getuig dat indien 'n organisasie se struktuur inherent konflikgenererend is, dit konflik kan teweegbring ongeag of die persone binne die struktuur van mekaar hou of nie. Mnr Swanepoel het getuig dat ds van der Merwe aan hom gesê het dat die struktuur by Wilgespruit konflikgenererend was. Die verslag van die fasiliteerders van die Ring dui ook aan dat “die gemeente as sisteem ... in sigself inherente konflik en spanning genereer” (bladsy 971 van die applikant se bundels). Hierdie feit blyk ook uit die Ring se besluit om steeds die probleme met Wilgespruit se gemeentemodel deur middel van fasilitering aan te spreek selfs nadat die applikant ontslaan is. Dit blyk naamlik uit die besluite van die Ring geneem op 30 Oktober 1996 dat daar weer 'n fasiliteerder aangestel is om “modelbegeleiding” te doen (bladsy 1010 van die applikant se bundels). Hierdie sake het buitendien saamgehoop tot op die stadium dat hierdie aspek geskei is van die verhoudingsprobleem *per se*. Dit is gevolglik duidelik dat die struktuur van Wilgespruit beduidend tot die verhoudingsprobleme tussen die predikante bygedra het.

60 Die persoonlike verhoudingsprobleme tussen die vyf leraars het 'n lang aanloop gehad. Dit wil voorkom of die spanbou-langnaweek in April 1995 (kort nadat die applikant by Wilgespruit aangekom het) 'n deurslaggewende rol gespeel het en toekomstige verhoudinge sleg beïnvloed het. Opsommerderwys het die applikant getuig dat die ander leraars daarop uit was om dit as 'n vakansienaweek (“jollie patrollie”) te geniet terwyl hy gemeen het dat dit aan spanbou of ten minste aan kerklike aktiwiteite soos Bybelstudie gewy moes word. Daar is ook 'n aantekening van ds van Rooyen waarin hy erken dat die applikant moontlik bedreig kon gevoel het deur die optrede van die ander leraars tydens die kamp (op bladsye 161 tot 162

van die applikant se bundels).

- 61 Die getuienis oor die verhoudinge binne die leraarspan aan die einde van 1995 tot April 1996 soos aangebied deur dr C Oosthuizen, 'n deskundige getuie en sistemiese sielkundige, het waardevolle insigte verskaf in die verhoudingsprobleme wat toe bestaan het.
- 62 Dr Oosthuizen (wat op die versoek van die spesiale kommissie die probleme rondom die applikant en sy medeleraars ondersoek het) het onomwonde verklaar dat dit duidelik was dat die probleme nie slegs toegeskryf kon word aan die applikant nie. Daar was naamlik patrone van konflik wat afgespeel het tussen al die rolspelers in die sisteem. Daar was 'n groei in wantroue na alle kante toe maar in een rigting is dit as legitiem beskou en in die ander rigting as patologies. Hierdie was volgens haar 'n uit die boek uit voorbeeld van waar 'n sondebok (in die persoon van die applikant) voortgebring word. Professor Boshoff het insgelyks daarop gewys dat waar 'n groep probleme ondervind hulle 'n sondebok aanwys en dan teen hom of haar verenig.
- 63 Dr Oosthuizen het verder daarop gewys dat daar fragmentasie plaasvind en dat die betrokke persone al hoe meer geïsoleer word van mekaar. Daar is verder 'n toenemende geheimhouding en 'n afnemende bereidwilligheid om oplossings te vind. Alliansies word gevorm en daar is pogings om ander daarby te betrek.
- 64 Dr Oosthuizen het getuig dat in die geval van die leraarspan van Wilgespruit daar premature sluiting was deurdat vroeg in die proses gevolgtrekkings gemaak is en besluite geneem is wat rigied voortgeduur het ongeag wat verder in die proses gebeur het.
- 65 Die applikant het wel weens sy taakgerigtheid en die misrekening van ander se gevoelens tot die probleem bygedra. Trouens, die applikant het ook in sy getuienis

erken dat hy ook foute gemaak het. Dr Oosthuizen het egter getuig dat die applikant oor die vermoë beskik om standhoudende verhoudings te skep maar dat hy dan moet veilig voel. Gevolglik was die prognose goed wat die applikant in isolasie betref maar gegewe die probleme binne die sisteem wat reeds bestaan het, is die prognose negatief beïnvloed. Hierdie prognose is naamlik bepaal deur die optrede van die ander persone of rolspelers in die situasie.

66 Dr Oosthuizen se gevolgtrekkings is ondersteun deur ander getuienis. Die geheimhouding is weerspieël deur die feit dat daar 'n vergadering in November 1995 plaasgevind het tussen die voorsitter van die spesiale kommissie wat aangewys sou word, mnr M van Ruler, en die ander vier predikante maar dat die applikant hiervan uitgesluit was. Verder is die applikant nie behoorlik kennis gegee nie van die buitengewone kerkraadsvergaderings waartydens ingrypende besluite ten aansien van die sogenaamde artikel 12 prosedure geneem is.

67 Op die deurslaggewende kerkraadsvergadering van 28 Maart 1996 is daar eers 'n ultimatum in die vorm van 'n pakket aan die applikant gestel en is hy daarna direk met die verslag van die spesiale kommissie gekonfronteer sonder dat hy dit enigsins ter insae gehad het. Mnr Swanepoel (wat by hierdie vergadering teenwoordig was) het getuig dat die aantygings van die spesiale kommissie se verslag gestel is in die vorm van klagtes. Verder is die applikant verdag gemaak deurdat die indruk gewek is dat die toetse wat afgeneem is deur die fasiliteerder, ds van der Merwe (wat buitendien nie gemagtig was om sulke toetse af te neem nie), een of ander sielkundige afwyking by die applikant aangetoon het. Die verslag self meld dat die persoonlikheidsprofiel van die applikant soos deur ds van der Merwe vasgestel “'n bron van kommer is” (bladsy 437 van die applikant se bundels).

68 Mnr Swanepoel het verder getuig dat die voorsitter van die spesiale kommissie aan hom gemeld het dat die applikant psigopatiese neigings het. Dr Oosthuizen het

insgelyks getuig dat mnr Van Ruler by hulle eerste bymekaarkom reeds gesê het dat hy klaar besluit het dat die applikant nie 'n verdere kans gegun moes word nie en dat hy dit slegs wil laat lyk asof hulle deur die regte stappe gaan. Mnr van Ruler het verder gevra dat die spesifieke probleme nie met die applikant bespreek word nie en het hieroor telefonies met ds H West (een van die ander leraars) gekonsulteer. Hy het ook gemeld dat daar in privaatgesprekke die vraag gestel word of die applikant as 'n sosiopaat (die sinoniem van 'n psigopaat) beskou kon word.

69 Mnr Swanepoel het ook getuig dat ds B Gerrits ('n ander medeleraar) ook aan hom gemeld het dat daar groot sielkundige fout met die applikant was. Ds Gerrits het ook hierdie suggestie gelaat in sy latere getuienis voor die Ring (bladsye B155 tot B161 van die applikant se bundels).

70 Dr Oosthuizen se verslag (wat teenstrydig is met die bewerings wat aan die kerkraad voorgehou is en aantoon dat die applikant hoegenaamd geen patologiese neigings soos psigopatie vertoon nie) is ook nooit voor die kerkraad gelê nie. Verder het die kerkraad aanvanklik besluit om artikel 12 prosedures in te stel sonder dat die kerkraad enigsins van Dr Oosthuizen se gevolgtrekkings kennis geneem het. Hierdie gedrag was onverstaanbaar juis omrede die spesiale kommissie self die sielkundige ondersoek aangevra het en die applikant genoop was om hom (en sy eggenote) aan hierdie vernedering te onderwerp.

71 Belangrike getuienis is gelewer deur mnr Swanepoel dat ds van der Merwe aan hom gesê het dat van die ander leraars 'n pakt teen die applikant gevorm het. Hierdie bewering word ondersteun deur ds van der Merwe se voorlopige verslag wat in die bundel opgeneem is (bladsy 967 van die applikant se bundels).

72 Daar moet ook gelet word op die feit dat die verslag van die spesiale kommissie verder in die proses ingevoer is en dat mnr Van Ruler self ook teenwoordig was

by deurslaggewende vergaderings soos die vergadering van die Ring op 30 Oktober 1996. In hierdie verband kan ook gewys word na die trant van 'n brief wat deur mnr Van Ruler geskryf is (bladsy 383 van die applikant se bundels).

73 Daar was ook getuienis dat ds West en mnr Van Ruler gemeentelede gaan sien het om hulle kant van die saak te stel en in die proses die applikant probeer afkraak het. Trouens, die fasiliteerders wat deur die Ring aangestel is se verslag dui aan dat van die ander leraars selfs op daardie laat stadium steeds “insidente” rondom die applikant aangemeld het (bladsy 971 van die applikant se bundels). Die applikant het dan ook getuig dat ds West elke dag met 'n lys van klagtes teen hom opgedaag het en dat dit eers uit die weg geruim moes word.

74 Die applikant het getuig dat hy voortdurend tot versoening bereid was maar dat die fasiliteringsproses uiteindelik misluk het toe die ander vier predikante uitgestap het nadat hulle 'n ultimatum aan hom gestel het. Mnr Swanepoel (wat saam met die applikant 'n versoenende brief geskryf het) en mnr DJ Potgieter, die prokureur van die applikant wat by die versoeningspogings betrokke was, het ook oor die applikant se versoenende houding getuig. Mnr Potgieter het verder oor die onversoenende houding van ds Gerrits getuig.

75 Die applikant het getuig dat die fasiliteerders wat die Ring aangestel het nie voldoende ag geslaan het op die feit dat hy aan depressie gely het nie. In hierdie verband het verskeie getuies van die applikant getuig dat hy veral in 1995 en 1996 aan ernstige depressie gely het.

76 In die lig van hierdie getuienis is ek nie oortuig dat dit die applikant se skuld was dat die verhoudinge binne die span leraars skipbreuk gely het nie. Trouens, dit blyk uit die getuienis wat die applikant gelei het dat die struktuur van die gemeente asook die optrede van die genoemde ander persone in die probleemsituasie die breuk veroorsaak het.

- 77 Gevolglik is dit onbegryplik waarom die Ring besluit het om die applikant te ontslaan. Hierdie optrede van die Ring was onbillik. Daar was naamlik geen geldige of billike rede om juis die applikant uit te sonder vir ontslag nie.

Bedryfsvereistes

- 78 Indien daar op hierdie stadium bedryfvereistes bestaan het wat die ontslag van een of meer van die lede van die leraarspan van Wilgespruit genoodsaak het vanweë die verbokkeling in die verhouding tussen die medeleraars, moes die Ring die vereistes van artikel 189 van die Wet noulettend nagekom het.
- 79 Dit is naamlik geyk dat die voorgeskrewe prosessuele billikheid by ontslag op grond van bedryfsvereistes, dit wil sê, behoorlike en indringende konsultasies ten einde te poog om eenstemmigheid te bereik oor aangeleenthede soos geskikte maatreëls om die ontslag te vermy en die metode vir selektering van die werknemers wat ontslaan sal word ook uiteindelik bepalend is vir die substantiewe billikheid van die ontslag.
- 80 Daar was geen getuienis wat daarop dui dat die vereiste prosedures nagevolg is nie. Die enkele verwysings na moontlike alternatiewe oplossings (sien byvoorbeeld bladsy 970 van die applikant se bundels) en die skikkingsonderhandelinge na die ontslag kwalifiseer klaarblyklik nie hiervoor nie.

Remedie

- 81 In die lig van die bevinding dat die ontslag van die applikant substantief sowel as prosessueel onbillik was, moet die geskikte remedie oorweeg word.
- 82 Artikel 193(2) van die Wet handel oor regsmiddele by onbillike ontslag en bepaal

dat die Arbeidshof van die werkgever moet vereis om die werknemer in diens te herstel of weer in diens te neem. Hierdie twee remedies is gevolglik die primêre regsmiddele wat die Wet voorskryf by onbillike ontslag.

- 83 Verder het die respondente my nie oortuig dat die omstandighede rondom die ontslag sodanig is dat 'n voortgesette diensverhouding onhoudbaar sou wees of dat dit nie redelikerwys doenlik is vir die werkgever om die werknemer in diens te herstel of weer in diens te neem nie (artikel 193(2)(b) en (c)). Die respondente het naamlik in gebreke gebly om te bewys dat die vertrouensverhouding van die applikant met die gemeente Wilgespruit as sulks of met die Ring of Sinode as sulks, dit wil sê, met sy werkgevers, geskend is. Die uitsonderings genoem in artikel 193(2)(a) en (d) is klaarblyklik ook nie van toepassing nie aangesien die werknemer in diens herstel of weer in diens geneem wil word en die ontslag nie bloot prosesueel onbillik is nie.
- 84 Verder het die respondente in gebreke gebly om aan te toon dat die verbokkeling in die verhouding tussen die vyf werknemers (die leraarspan) aan die applikant se optrede toegeskryf kan word. Ander oorwegings vir die toepassing van die primêre remedies van herindiensstelling of indiensneming is die getuienis dat dit bykans onmoontlik is vir 'n predikant teen wie artikel 12 stappe ingestel was om weer 'n beroep te verkry. Verder is 'n predikant slegs opgelei om binne die kerkstrukture te werk en is hy of sy nie gekwalifiseer vir werk buite die organisasie nie. Die applikant het homself ook bewys as 'n goeie predikant oor 'n periode van dertien jaar in die gemeente Newcastle en het nog 21 jaar diens voor hom.
- 85 Die feit dat die verhouding tussen die applikant en die ander vier leraars egter verbokkel het (soos dit blyk uit die getuienis - ook van die applikant self) en die gevolglike vertrouensbreuk tussen die applikant en die ander vier leraars sou egter ernstige gevolge kon inhou vir die gemeente Wilgespruit, veral gesien in die lig

van die ongelukkige geskiedenis en die unieke aard van die kerk as godsdienstige organisasie. *Me Kloppe*, die regsvertegenwoordiger van die applikant, het ook in haar aanvullende betoogshoofde toegegee dat daar 'n vertrouwensbreuk was tussen die leraars (paragraaf 2.5). Die remedie van herindiensstelling in die diens van die eerste respondent sou gevolglik in die openbare belang en in billikheid teenoor al die betrokke partye nie aangewese wees nie.

86 'n Geskikte en billike remedie sou gevolglik die indiensneming van die applikant in die diens van die tweede (of derde) respondent wees, dit wil sê, die sekondêre werkgewers, op voorwaarde dat die applikant presies dieselfde salarispakket of besoldiging moet ontvang. In hierdie verband is die moontlikheid van standplaasruiling ook in die getuienis genoem alhoewel enige ander redelikerwys-geskikte werk in die diens van die tweede of die derde respondent ook sal kwalifiseer. *Me Kloppe* het dan ook in die alternatiewe versoek dat die applikant in diens gestel word binne die kerklike strukture van die tweede en/of die derde respondent sodat hulle self vir die applikant 'n alternatiewe bediening kan skep. So 'n remedie sal naamlik die benadeling van die gemeente Wilgespruit en dus die kerk in die algemeen voorkom, 'n resultaat wat die applikant ook voorstaan.

87 Sodanige indiensneming moet verder terugwerkend wees ingevolge die bepalings van artikel 193(1)(b) van die Wet. Ingevolge hierdie bepalings kan die Hof die werkgewer gelas om die werknemer weer in diens te neem, óf in die werk waarin die werknemer voorheen in diens was, óf in 'n ander redelikerwys-geskikte werk, op enige voorwaardes en vanaf enige datum wat nie vroeër as die datum van ontslag is nie. Hierdie is 'n geskikte geval om die indiensneming volkome terugwerkend te maak, dit wil sê vanaf die datum van ontslag, sodat die applikant sy volle besoldiging vir die periode vanaf die datum van ontslag tot op die datum van die indiensnemingsbevel kan ontvang.

88 Die optrede van ander persone in die proses van sy ontslag wat sterk dui op

bymotiewe sowel as die applikant se versoenende houding deurgaans is van die faktore wat by hierdie beslissing 'n rol moet speel. Die feit dat die applikant gewerk het tydens sy ontslag behoort nie in berekening gebring te word nie aangesien terugwerkende indiensneming nie 'n bevel is om vergoeding aan die werknemer te betaal nie. Vergoeding is naamlik 'n alternatiewe remedie soos die bepalings van artikel 193(1)(c) en artikel 194 van die Wet aandui. Billikerwys kan die waarde van die pakket wat die applikant ontvang het (in soverre so 'n pakket wel aan hom uitbetaal is) egter van hierdie bedrag afgetrek word.

Outomaties Onbillike Ontslag

- 89 Die applikant het verder beweer dat sy ontslag op diskriminasie neerkom ingevolge die bepalings van artikel 187(1)(f) van die Wet. Hierdie bepalings lui soos volg:

“Ontslag is outomaties onbillik indien die werkgewer by die ontslag van 'n werknemer strydig met artikel 5 optree of indien die rede vir die ontslag is -

(f) dat die werkgewer onbillik gediskrimineer het teen 'n werknemer, regstreeks of onregstreeks, op enige arbitrêre grond...”.

Dan volg 'n lys van arbitrêre gronde soos ras, geslag, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof en gesinsverantwoordelikheid, wat nie 'n *numerus clausus* van arbitrêre gronde uitmaak nie.

- 90 Geeneen van die applikant se getuies, selfs nie eens die persone wat die hele probleemarea haarfyn ontleed het nie (soos dr Oosthuizen), het melding gemaak van diskriminasie teen die applikant nie. Die pleitstukke het ook nie die beweerde gronde van diskriminasie uiteengesit nie. Die blote feit dat daar bymotiewe mag gewees het by die ontslag van die applikant (soos veral blyk uit die valse gerugte oor sy beweerde psigopatie) beteken nog nie dat die rede vir die ontslag van die applikant baseer was op 'n arbitrêre grond soos byvoorbeeld sy geloofsoortuiging nie. Die feit dat daar wel teologiese verskille mag bestaan het (die applikant was

blykbaar meer “gereformeerde” in sy benadering) beteken nog nie opsigself dat dit die rede was vir die ontslag deur die Ring nie.

- 91 Die appèlgronde van die applikant het ook geensins iets gemeld van ‘n ontslag weens diskriminasie nie. Nie eens tydens argument kon ‘n saak hiervoor uitgemaak word nie en is verskillende motiewe vir sy ontslag aangebied soos ‘n finansiële motief (die gemeente het na bewering nie genoeg fondse gehad om ‘n vyfde leraar te kon bekostig nie). Trouens, dit het uit die getuienis wat die applikant voorgelê het geblyk dat die werklike rede vir sy ontslag die persoonlike onmin of verhoudingsprobleme binne die span van leraars was.
- 92 Die applikant het my gevolglik nie oortuig dat die rede vir sy ontslag op een of ander arbitrêre grond plaasgevind het nie. Ek is gevolglik nie oortuig dat hierdie ‘n outomaties onbillike ontslag as gevolg van onbillike diskriminasie was nie.
- 93 Die applikant was gevolglik onsuksesvol om hierdie deel van sy saak te bewys en hierdie feit moet dan ook ‘n invloed hê op die kostebevel wat gemaak word.

Koste

- 94 Benewens die feit dat die applikant nie ‘n saak kon uitmaak vir outomatiese onbillike ontslag nie het die feit dat die applikant nie eerste geroep is as getuie nie ook implikasies by die toestaan van ‘n kostebevel aangesien dit ongetwyfeld daartoe bygedra het dat daar langer tyd bestee is aan die agtergrondsetuienis as wat andersinds die geval sou wees. Daar bestaan ernstige twyfel of daar 28 getuies geroep moes word deur een party in ‘n saak wat normaalweg na arbitrasie verwys sou gewees het aangesien dit handel oor ‘n enkel ontslag wat nie op bedryfsvereistes gegrond was nie.
- 95 Meer of min 70 hofdae is aan die applikant se saak gewy. Daar is ook sekere

aspekte van die getuienis soos die getuienis oor die geldigheid van die kerkraad van Wilgespruit wat slegs waarde op die periferie het. Die regsverteenvoerder van die applikant het naamlik aangedui dat die feit dat die kerkraad uit meer lede moes bestaan moontlik sou kon beteken dat daar nie so streng en oorhaastig opgetree sou gewees het nie. Die waarde van hierdie getuienis is egter op sy beste bloot spekulatief.

- 96 'n Verdere oorweging wat teen die toestaan van 'n kostebevel in ag geneem moet word is die feit dat die verhouding tussen die partye voortduur as gevolg van die indiensnemingsbevel en dat 'n kostebevel gevolglik nie punitatief moet werk nie. Die regsreël dat koste die uitslag volg moet altyd getemper word deur die voormelde oorwegings in belang van billikheid.
- 97 Albei partye het egter bygedra tot die feit dat die verrigtinge uitgerek is. Deur te pleit dat die applikant op drie gronde ontslaan is terwyl die saak van die respondente wat tydens kruisverhoor gestel is hoogstens vir een grond voorsiening gemaak het, het die respondente die geskilpunte onnodig verbreed.
- 98 Deur ooreen te kom dat die applikant sou begin, het die partye ook klaarblyklik die verkeerde besluit geneem aangesien dit beter sou gewees het indien die respondente (wat die bewyslas dra) van meet af aan die grond(e) vir ontslag moes aangetoon het. Trouens, die reëls van die Hof maak dit duidelik dat die partye moet poog om (in die openbare belang en in die belang van die regspleging) die verrigtinge sover moontlik te verkort. Dit is immers die doel van die Wet om die “doeltreffende beslegting van arbeidsgeskille” te bevorder (artikel 1(d)(iv)). Voorverhoorverrigtinge waartydens sake soos punte *in limine* uitgesorteer moet word is van die allergrootste belang. Gevolglik maak ek dan ook geen kostebevel in die (suksesvolle) aansoek deur die respondente vir verdere besonderhede gedurende Maart 1999 nie.

99 Verder beskou ek dit as billik dat die respondente wel die koste moet betaal van die (onsuksesvolle) punt *in limine* wat teen die loop van die verrigtinge in en in die middel van die verhoor geopper is. Die kostebevel is koste vir die agt hofdae wat hiervoor gebruik is op die basis van die koste van een advokaat. *Me Kloppe* het naamlik die versekering gegee dat sy deur 'n prokureur opdrag gegee is en dat sy haar fooie as advokaat hef, wen of verloor.

Bevel

Die volgende bevel word verleen:

1. Die ontslag van die applikant deur die respondente is nie 'n outomaties onbillike ontslag in terme van artikel 187(1)(f) van die Wet nie.
2. Die ontslag van die applikant deur die tweede respondent op 2 Desember 1996 is beide substantief en prosessueel onbillik in terme van artikel 188(1)(a) en (b) van die Wet.
3. Die tweede en die derde respondente word gelas om die applikant in diens te neem in 'n redelikerwys-geskikte werk in die kerkstrukture teen dieselfde salarispakket (besoldiging) wat aan hom uitbetaal is tydens diensbeëindiging. Die tweede en die derde respondente is gesamentlik en afsonderlik hiervoor aanspreeklik, indien die een die bevel nakom word die ander vrygestel.
4. Die indiensnemingsbevel geld met ingang van die datum van ontslag wat beteken dat die applikant se besoldiging tussen die datum van ontslag en die datum van hierdie bevel aan hom uitbetaal moet word. Al drie die respondente is gesamentlik en afsonderlik verantwoordelik vir die betaling hiervan, indien die een betaal word die ander vrygestel. Van hierdie bedrag kan enige bedrag wat inderdaad as 'n pakket aan die applikant uitbetaal is by ontslag afgetrek word.

5. Die respondente moet gesamentlik en afsonderlik, indien die een betaal word die ander vrygestel, die applikant se koste betaal van die agt hofdae wat bestee is aan die aanhoor van die punt *in limine* in September 1998. Verder word geen bevel ten aansien van koste gemaak nie.

BASSON, R

Laaste verhoordatum: 26 Februarie 1999 (na 74 hofdae)

Datum van uitspraak: 5 Maart 1999

Namens die applikant: Adv E Klopper in opdrag van Louw en Heyl (Mnr DJ Potgieter)

Namens die respondente: Adv HvR Woudstra SC in opdrag van Riaan du Plessis Ing (Mnr R du Plessis)

Hierdie uitspraak is verkrygbaar op die internet by website:
<http://www.law.wits.ac.za/labourcrt>