

**'n AFBAKENING VAN DIE JURISDIKSIE VAN DIE ARBEIDSAPPÉLHOF IN  
ARBEIDSGESKILLE**

Navorsingsverslag ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad Magister  
Legum aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)

Deur

**Grey Stopforth  
13024655**

Studieleier: Mnr PH Myburgh  
Hulp Studieleier: Prof H Crous

April 2009

## Summary

This research report is focused on a discussion of the current status of the Labour Appeal Court in terms of the proposed changes given by the *Superior Courts Bill*. The main focus will be on the direct and indirect impact of the *Superior Courts Bill* on the existing jurisdiction of the labour courts such as the impact on the dispute resolution systems and the appellate jurisdiction of the Labour Appeal Court after its appellate power will be given to the Supreme Court of Appeal. Attention will be given to the benefits of the current labour system and the reasons for the establishment of specialist labour courts. There will also be a discussion on the main objectives that the *Superior Courts Bill* will have to achieve once it comes into effect.

## Inhoudsopgawe

- 1 Inleiding en probleemstelling.
- 2 Die belang van Arbeidshoue.
  - 2.1 *Inleiding.*
  - 2.2 *Belang van die Wet op Arbeidserhoudinge vir die instelling van Arbeidshoue.*
  - 2.3 *Kritiek teen die bestaande struktuur van arbeidshoue.*
  - 2.4 *Gevolgtrekking*
- 3 Die Superior Courts Bill.
  - 3.1 *Doel en uitkomstes van die Superior Courts Bill.*
  - 3.2 *Enkele opmerkings en kritiek rakende die Superior Courts Bill.*
  - 3.3 *Gevolgtrekking.*
- 4 Vergelyking van die jurisdiksie van die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl.
  - 4.1 *Onderskeid tussen die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl.*
    - 4.1.1 *Arbeidsappèlhof.*
    - 4.1.2 *Hoogste Hof van Appèl.*
  - 4.2 *Jurisdiksionele aangeleenthede getoets in regspraak.*
  - 4.3 *Moet spesiale toestemming op te appèlleer na die Hoogste Hof van Appèl of die Konstitusionele Hof steeds verkry word?*
    - 4.3.1 *Regulering van aansoeke vir appèl na die Konstitusionele Hof: NEHAWU v University of Cape Town.*
    - 4.3.2 *Regulering van aansoeke vir appèl na die Hoogste Hof van Appèl.*
- 5 Slot

## Lys van Afkortings

- AH - Arbeidshof.
- AAH - Arbeidsappèlhof.
- BCEA - *Basic Condotions of Employment Act 75 of 1997.*
- EEA - *Employment Equity Act 55 of 1998.*
- HHA - Die Hoogste Hof van Appèl.
- KH - Konstitusionele Hof.
- LAC - *Labour Appeal Court.*
- LRA - *Labour Relations Act 66 of 1995.*
- NEOAR - Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidsraad.
- SCB – *Superior Courts Bill.*
- WAV - *Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.*

## 1 Inleiding en probleemstelling

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge*<sup>1</sup>(hierna genoem die WAV) is geskep om regte, wat van toepassing is op arbeidsverhoudinge te reël en te verander om sodoende uiting te gee aan artikel 23 van die Grondwet.<sup>2</sup> Die WAV maak ook voorsiening vir 'n Arbeidshof sowel as 'n Arbeidsappèlhof wat dien as hoër howe vir die beslegting van arbeidsgeskille voortspruitend uit die WAV binne hul uitsluitlike jurisdiksies. Die proses is gespesialiseer vir die beslegting vir arbeidsgeskille om sodoende alle sake so vinnig en effektief as moontlik te finaliseer en af te handel.

Artikel 167 van die WAV bepaal dat die Arbeidsappèlhof die hoogste hof van appèl is vir die aangeleenthede binne die hof se uitsluitlike jurisdiksie. Artikel 187 van die WAV bepaal verder dat behoudens die Grondwet en ondanks enige ander wet bestaan daar geen appèl teen enige beslissing of vonnis wat gegee, of bevel wat gemaak is deur die Arbeidsappèlhof ten opsigte van 'n appèl ingevolge artikel 173(1)(a)<sup>3</sup>, die hof se beslissing van 'n regspraak ingevolge 173(1)(b)<sup>4</sup> of enige vonnis gegee of bevel gemaak ingevolge artikel 175 nie.<sup>5</sup> Artikel 183 van die WAV bepaal dat daar geen

- 
- 1 *Die Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.
  - 2 *Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996. Artikel 27 van die Grondwet bevat bepalinge rakende die regulering van arbeidsverhoudinge. In kort handel die artikel oor 'n persoon se reg op billike arbeidspraktyke, regte van werknemers en werkgewers asook vakbonde.
  - 3 Artikel 173 reguleer die jurisdiksie van die Arbeidsappèlhof. Ingevolge artikel 173(1)(a) Het die Arbeidsappèlhof behoudens die Grondwet en ondanks enige ander wet die uitsluitlike jurisdiksie om alle appèlle teen die finale vonnisse en die finale bevel van die Arbeidshof aan te hoor en te beslis.
  - 4 Artikel 173 bepaal dat die Arbeidsappèlhof die uitsluitlike jurisdiksie het om enige regspraak wat ingevolge artikel 158(4) voorbehou is, te beslis. Artikel 158(4) bepaal dat die Arbeidshof op eie inisiatief of op versoek van 'n party by die verrigtinge voor hom, 'n regspraak wat in daardie verrigtinge na vore kom, voorbehou vir die beslissing van die Arbeidsappèlhof. 'n Vraag kan voorbehou word slegs indien dit van deurslaggewende belang is vir die behoorlike beregting van die geskil, asook hangende die beslissing van die Arbeidsappèlhof oor 'n regspraak wat ingevolge paragraaf (a) voorbehou is, enige tussentydse bevel uitreik.
  - 5 Artikel 175 bepaal dat die Arbeidsappèlhof kan as hof van eerste instansie sit.

appèl teen die beslissing, vonnis of bevel deur die Arbeidsappèlhof gemaak bestaan nie.

Die bewoording van die artikels soos wat dit deur die WAV voorgeskryf word is duidelik ten opsigte van die bevoegdhede waaroor die Arbeidsappèlhof beskik. Die probleem kom egter in by artikel 168 van die Grondwet. Ingevolge artikel 168 beskik die Hoogste Hof van Appèl oor die jurisdiksie om alle appèlle aan te hoor. Uit die bewoording en die doel van artikel 168 kan daar geredeneer word dat die Hoogste hof van Appèl dus ook appèlle van die Arbeidsappèlhof kan akkommodeer.

Dit was die vertrekpunt wat deur verskeie applikante in die verlede geargumenteer was. Die vraag was egter aan watter bepaling uiting gegee moet word, die bepalinge van die WAV of die Grondwet? Die Grondwet dien as die hoogste reg van Suid-Afrika en dus moet enige bepaling wat onbestaanbaar is met die Grondwet ongrondwetlik verklaar word.<sup>6</sup> In die verlede was die Arbeidshowe duidelik van mening dat daar onder geen omstandighede 'n appèl teen die beslissing van die Arbeidsappèlhof bestaan nie.<sup>7</sup> Die beslissing was egter nie streng nagevolg nie.

Indien artikel 173, 183 en 167 van WAV met artikel 168 van die Grondwet vergelyk word, is dit duidelik dat daar botsende sieninge is ten opsigte van die twee howe, die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl, se jurisdiksie. Die historiese ontwikkeling wat aanleiding gegee het tot die probleem moet bestudeer word. In die verband is die belangrikste regspraak *Khoza v Gypsum Industries Ltd*<sup>8</sup> en in 'n mate die beslissing van

---

6 Artikel 2 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996.

7 *Khoza v Gypsum Industries Ltd* 1998 (19) ILJ 53 (AAH) p56-57.

8 *Khoza v Gypsum Industries Ltd* 1998 (19) ILJ 53 (AAH).

*Chevron (Pty) Ltd v Nkambule*<sup>9</sup> waarin beslis was dat die Hoogste Hof van Appèl nie appèlle van die Arbeidsappèlhof kan aanhoor nie.

Die *Chevron*-saak het egter nie in diepte gegaan oor die proses en vereistes wat gevolg moet word nie, maar 'n bespreking sal later hiervan gegee word. Die *National Education Health & Allied Workers Union v University of Cape Town*<sup>10</sup> saak het egter beslis dat daar twee moontlikhede bestaan om te appelleer vanaf die Arbeidsappèlhof op grond van konstitusionele oorwegings naamlik direk na die Konstitusionele Hof, of na die Hoogste Hof van Appèl en daarna na die Konstitusionele Hof.

Nadat daar uitspraak gelewer was, het die onderwerp vir bespreking weer ingetree in resente sake soos die *Chirwa v Transnet Ltd* saak<sup>11</sup> en *Tao Ying Metal Industry (Pty) Ltd v Pooe NO & andere*<sup>12</sup>, veral in terme van die belang en rol wat arbeidshowe huidig speel in die toepassing en interpretasie van die reg met betrekking tot arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Dit is juis vir die rede dat dit belangrik is om 'n bespreking te gee rakende die doeltreffendheid wat die howe as regsprekende gesag huidig weerspieël.

---

9 *Chevron (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA).

10 *National Education Health & Allied Workers Union v University of Cape Town* 2003 24 ILJ 95 (KH).

11 *Chirwa v Transnet Ltd & others* 2008 (2) BLLR 97 (KH).

12 *Tao Ying Metal Industry (Pty) Ltd v Pooe NO & andere* 2007 (7) BLLR 583 (HHA) asook *CUSA v Tao Ying Metal Industry (Pty) Ltd & andere* 2008 (26) SACC 15 (KH).

## 2 Die belang van Arbeidshowe

### 2.1 Inleiding

Een van die vernaamste tekortkominge van die vorige arbeidsregstelsel was dat dit oorvleuelende en kompeterende jurisdiksies in terme van arbeidshowe in verband met die beregting van arbeidsgeskilte.<sup>13</sup> Die Nywerheidshof en die Arbeidsappèlhof het nie eksklusiewe jurisdiksie gehad nie, die Hoë Hof het jurisdiksie gehad vir die hersiening van verrigtinge van die vorige Nywerheidshof, aansoeke vir stakings en uitsluitings kon by die Hoë Hof of die Nywerheidshof verkry word, partye kon die Hoë Hof nader vir kontraktuele (kontrakbreuk) en statutêre verpligtinge of onregmatige nywerheidsaksies, die forum was bepaal by wyse van die sektor waar die partye in diens was en laastens was 'n geskil rakende die onredelikheid van onbillike ontslagte in die private sektor verwys na die Nywerheidshof en in die publieke sektor na die Hooggeregshof.<sup>14</sup>

Met die inagnome van die bogenoemde was die ontwikkeling van 'n koherente arbeids- en indiensnemingverhouding vir regspleging belemmer. Die arbeidshowe en ander instansies soos die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie is juis ingestel om konsekwentheid in terme van die aanwending en interpretasie van arbeidswetgewing te bewerkstellig.<sup>15</sup> Die vernaamste aspekte en probleme wat huidig in die Suid-Afrikaanse arbeidsregstelsel teenwoordig is, is die tekort aan

---

13 *Chirwa v Transnet Ltd & andere* 2008 (2) BLLR 97 (KH) par 103.

14 *Chirwa v Transnet Ltd & andere* 2008 (2) BLLR 97 (KH) par 103.

15 Benjamin P "Friend or Foe? The Impact of Judicial Decisions on the Operation of the CCMA" 2007 *ILJ* 7.



werkskepping, die stadige ekonomiese groei en die afwesigheid van gelykheid in die werksplek.<sup>16</sup>

## **2.2 Belang van die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die instelling van Arbeidshowe**

Met die inwerkingtrede van die 1995 WAV het verskeie van die gebrekkighede van die vorige sisteem aansienlik verander. Ingevolge die nuwe WAV is gespesialiseerde forums en tribunale geskep vir die spoedige en effektiewe oplossing van arbeidsgeskille, verder was 'n struktuur vir die oplossing van geskille geskep onder andere bedingingsrade en die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie.<sup>17</sup> By wyse van die statutêre bepalinge van die WAV was daar ook prosedures geskep vir die eenvoudige, goedkoop en toeganklike oplossing van arbeidsgeskille.<sup>18</sup> Die geskilbeslegtingskema van die WAV is geskep om geen ruimte te laat vir inmenging van ander howe nie.<sup>19</sup> Die Nywerheidshof was uitgesluit uit die hiërargie van howe en het dus 'n gebrek aan status gehad teenoor gelykstaande howe.<sup>20</sup> Die appèlproses vanaf die Nywerheidshof na die Arbeidsappèlhof en daarna na die Appèl Afdeling was 'n geweldige lang proses. Dit was juis die oorvleuelende en kompeterende jurisdiksies wat die ontwikkeling van 'n koherente

---

16 Waglay B "The Proposed Re-Organization of the Labour Court and the Labour Appeal Court" 2003 *ILJ* 1224. Die historiese agtergrond van arbeidsreg wetgewing was gebaseer op op die apartheidsera en sedert die era het sekere groepe ongelyk behandel. Waglay huldig die mening dat: "*We have moved from a society characterized by the criminal and systematic denial of the humanity and rights of the majority to a society founded on the principle of substantive equality: the advancement and protection of the full enjoyment by all of the rights set out in the Constitution*".

17 *Chirwa v Transnet Ltd & andere* 2008 (2) BLLR 97 (KH) par 104.

18 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 30. Regter Ngcobo het die mening gehuldig dat "*...through their skills and expertise, judges of the LAC and Labour Court accumulate the expertise which enables them to resolve labour disputes speedily.*"

19 *Chirwa v Transnet Ltd & andere* 2008 (2) BLLR 97 (KH) par 104.

20 GK 16259 van 10 Februarie 1995.

arbeidsregstelsel belemmer het. Ten opsigte van die eksklusiewe jurisdiksie wat die arbeidshowe tans het, het die Nywerheidshof en die destydse Arbeidsappèlhof nie oor die eksklusiewe jurisdiksie beskik nie.<sup>21</sup>

Die oogmerk van die WAV in terme van jurisdiksionele aangeleentheid is om 'n Arbeidshof sowel as 'n Arbeidsappèlhof daar te stel as Hoër Howe wat uitsluitlike jurisdiksie het om sake in verband met die WAV en arbeidsaangeleentheid aan te hoor en op te los.<sup>22</sup> Hierdie howe is gespesialiseer in gespesialiseerde gedeeltes van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg.<sup>23</sup> Die primêre funksie van die Arbeidshowe is die voortdurende toepassing en ontwikkeling van arbeidsbeleid en –praktyke sowel as die interpretasie en afdwinging van die WAV se bepalinge.<sup>24</sup>

Regters in die Arbeidshowe gebruik hul vaardighede en ondervinding as regsgeleerdes in die arbeidsreg om sodoende arbeidsgeskille doeltreffend op te los. Die doelwitte van die WAV dien nie net as tekstuele hulpmiddele indien die bedoeling van 'n wet onduidelik is nie. Artikel 3 van die WAV bepaal dat die bepalinge van die WAV so geformuleer en geïnterpreteer moet word sodat dit uiting gee aan die waardes van die Grondwet.<sup>25</sup> Indien die WAV geïnterpreteer word moet artikel 3 van die wet in gedagte gehou word. In die verband was daar in die verlede 'n doeldienende uitleg gebruik om te bepaal wat die oogmerk of doelwit van die bepalinge in die wet is.<sup>26</sup>

---

21 GK 16259 van 10 Februarie 1995.

22 *Chirwa v Transnet Ltd & andere* 2008 (2) BLLR 97 (KH) par 105. Die 1995 WAV het juis die Arbeidsappèlhof as 'n gespesialiseerde hof ingestel om spoedigheid en toeganklikheid na die howe te bevorder. Waglay 2003 *ILJ* 1227.

23 *Chirwa v Transnet Ltd & andere* 2008 (2) BLLR 97 (KH) par 105.

24 *Chirwa v Transnet Ltd & andere* 2008 (2) BLLR 97 (KH) par 105.

25 Artikel 3(a) – (c) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995: "Enigiemand wat hierdie Wet toepas moet die bepalinge daarvan so interpreteer dat dit aan die hoofoogmerke daarvan uitvoering gee, dat dit aan die vereistes van die Grondwet voldoen, en dat dit bestaanbaar is met die volkeregtelike verpligtinge van die Republiek."

26 Du Toit *D ea Labour Relations Law* 62.

Ingevolge die vorige WAV was die doeldienende uitlegmetode in die wet saamgevat om as middel te dien vir die uitleg van situasies rakende onbillike arbeidspraktyke.<sup>27</sup> In *Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitaryware v NCBAWU*<sup>28</sup> het die hof gesê dat die bepalinge van die WAV, in die geval voor die hof artikel 64(1)(b), geïnterpreteer en aangewend moet word op 'n wyse wat die beste die doel van die wet uitbeeld. Indien die wet geïnterpreteer moet die interpretasie steeds aan die normale betekenis van die bepaling voldoen.<sup>29</sup> Ten tye van interpretasie is dit belangrik dat die verskillende doelwitte wat deur die WAV bereik wil word nie in isolasie beskou word nie. 'n Interpretasie moet ten minste uiting gee aan die meeste van die doelwitte. Indien daar nie 'n grondwetlike geskil bestaan nie moet 'n interpretasie gevolg word wat die beste in lyn is met die doel van die wet asook die bepalinge wat van belang is in die geskil.<sup>30</sup> Alhoewel die doeldienende uitlegmetode in verskeie regspraak te voorskyn gekom het, het die Arbeidsappèlhof in *Business SA v Cosatu*<sup>31</sup> beslis dat indien 'n doeldienende uitleg gebruik word, moet dit beperkend eerder as uitbreidend geïnterpreteer word.<sup>32</sup>

Die WAV, *Wet op Gelyke Indiensneming*<sup>33</sup>, *Wet op Basiese Diensvoorwaardes*<sup>34</sup> sowel as die *Grondwet*<sup>35</sup> skep 'n omvattende raamwerk van wetgewing om die bevordering van arbeidsreg, teen die onderdrukking van die gemenerereg te bewerkstellig.<sup>36</sup> In terme van die

---

27 Du Toit D ea *Labour Relations Law* 62.

28 *Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitaryware v NCBAWU* 1997 (6) BLLR 697 (AAH).

29 Du Toit D ea *Labour Relations Law* 63. *Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitaryware v NCBAWU* 1997 (6) BLLR 697 (AAH) 702.

30 Du Toit D ea *Labour Relations Law* 63.

31 *Business SA v Cosatu* 1997 (5) BLLR 511 (AAH).

32 Du Toit D ea *Labour Relations Law* 64.

33 *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998.

34 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997.

35 *Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996.

36 Waglay 2003 *ILJ* 1227.

gemenerereg is die primêre doel van die WAV om die gemenerereg ongeveer veranderd te laat mits dit uitdruklik of indirek gewysig moet word.<sup>37</sup> Die doel van die WAV is om ekonomiese ontwikkeling, sosiale geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van 'n gesonde werksplek te bevorder.<sup>38</sup> Om die bogenoemde te bereik moet die WAV die fundamentele regte ingevolge artikel 27 van die Grondwet respekteer, aan die verpligtinge as lid van die *International Labour Organisation* voldoen, om 'n raamwerk te skep vir kollektiewe bedinging en laastens om georganiseerde kollektiewe bedinging op sektorale vlak te bevorder asook werknemers se deelname in besluitnemings rakende geskilbeslegting van arbeidsgeskille.<sup>39</sup>

Om die stigting van arbeidshoue te regverdig, het Professor van Eck 'n lys saamgestel om die belangrikste aspekte vir die bestaan van arbeidshoue as afsonderlike en gespesialiseerde tribunale weer te gee.<sup>40</sup> Eerstens moet lang prosedures ten opsigte van appèlle voorkom word omrede dit ekstra druk op werknemers plaas wat hulle self sonder werk bevind. Tweedens kan werknemers nie hoë regskostes betaal nie. Gewoonlik is dit die werkgewers wat 'n saak verdraag omrede hul weet dat werknemers nie oor die finansiële vermoë beskik om die saak aan te veg nie. Derdens is die geskilbeslegtingsstelsel meer toeganklik vir werknemers omrede dit bestaan uit eenvoudige prosedures. Vierdens het arbeidsreg ontwikkel as 'n afsonderlike afdeling van die reg wat gespesialiseerde praktisyns benodig om geskille tussen werknemers en werkgewers, waar billikheidsoorwegings die maatstaf is, op te los. Laastens is die arbeidsreg se geskilbeslegtingsstelsel sisteem gespesialiseerd met

---

37 Du Toit D ea *Labour Relations Law* 64.

38 Du Toit D ea *Labour Relations Law* 65.

39 Du Toit D ea *Labour Relations Law* 65.

40 Van Eck S "The Constitutionalisation of Labour Law: No Place for a Superior Labour Appeal Court in Labour Matters (Part 1): Background to South African Labour Courts and the Constitution" 2006 *Obiter* 552.

eksklusiewe jurisdiksie en ontwikkel in terme van beginsels ten opsigte van billikheid en regverdigheid en nie streng kontraktuele terme soos onregmatigheid nie.<sup>41</sup>

Die WAV maak voorsiening vir gevalle waaronder die arbeidshowe uitsluitlike en konkurrente jurisdiksies het. Indien 'n arbeidshof uitsluitlike jurisdiksie het ten opsigte van 'n aangeleentheid, beteken dit dat slegs die betrokke hof oor die aangeleentheid mag beslis. Die WAV maak voorsiening vir die aangeleenthede by wyse van artikel 157 en artikel 173. Indien die arbeidshowe egter konkurrente jurisdiksie het met die hoë howe, beteken dit dat die albei tribunale gebruik kan word vir beregting. Die Arbeidshof het uitsluitende jurisdiksie het ten opsigte van alle aangeleenthede wat ingevolge die WAV of enige ander wet deur die Arbeidshof beslis moet word.<sup>42</sup> Die Arbeidsappèlhof het verder uitsluitlike jurisdiksie om appèlle teen die finale vonnisse en finale bevele van die Arbeidshof aan te hoor en te beslis asook om enige regsvraag, wat 'n regsvraag is wat vir die Arbeidsappèlhof voorbehou is, te beslis.<sup>43</sup>

### **2.3 Kritiek teen die bestaande struktuur van arbeidshowe**

Daar bestaan argumente teen die instel van gespesialiseerde arbeidshowe. Een van die argumente vir die samesmelting van arbeidshowe en die hoë howe, kan gevind word in die huidige wetgewende raamwerk wat in die afsonderlike arbeidswetgewing vervat word.<sup>44</sup> Die probleme rakende die konkurrente jurisdiksies tussen die

---

41 Van Eck *Obiter* 2006 bl 552.

42 Artikel 157(1).

43 Artikel 173(1)(a).

44 Waglay 2003 *ILJ* 1228. *"It is argued by some that we no longer need a specialist Labour Court and Labour Appeal Court. This argument is partly based on the current legislative framework: the LRA, EEA, BCEA and Constitution. However, ours, notwithstanding all the codes of good practice, is not a codified legal*

arbeidshowe en die hoë howe is nie iets vreemd nie. Die Arbeidshof beskik oor konkurrente jurisdiksie tesame met die siviele howe in enige aangeleentheid wat handel oor dienskontrakte.<sup>45</sup> Artikel 77(4) van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* gee aan 'n persoon die keuse om 'n geskil voor 'n siviele hof te bereg. Artikel 77(4) bepaal dat,<sup>46</sup>

Subartikel (1) verhinder nie iemand wat op 'n bepaling van hierdie Wet steun om in enige verrigtinge in 'n siviele hof of 'n arbitrasie wat ingevolge 'n ooreenkoms gehou word, te bewys dat 'n basiese diensvoorwaarde 'n bepaling van 'n dienskontrak uitmaak nie.

Die Arbeidshof het verder ook konkurrente jurisdiksie met die Hoë Hof ten opsigte van inbreukmaking op fundamentele regte ingevolge die Handves van Regte.<sup>47</sup> Die konkurrente jurisdiksie is slegs van toepassing op inbreukmaking op regte voortspruitend uit arbeidsverhoudinge, geskille ten opsigte van die grondwetlikheid van enige uitvoerende of administratiewe handeling of beoogde handeling deur die staat in sy hoedanigheid as 'n werkgewer.<sup>48</sup> Ingevolge artikel 157(1) van die WAV beskik die Arbeidshof oor uitsluitlike jurisdiksie ten opsigte van alle aangeleenthede soos deur die WAV voorgeskryf. Voorbeelde van die uitsluitlike jurisdiksie sluit in outomatiese onbillike ontslag<sup>49</sup>, geskille rakende vryheid van assosiasie<sup>50</sup>, sekere geskille rakende stakings soos

---

*system. We continue to have two sources of law, the statutes and the common law".*

45 Artikel 77(3) van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997.

46 Artikel 77(4) van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997.

47 *Du Toit D ea Labour Relations Law* 154.

48 *Du Toit D ea Labour Relations Law* 154.

49 Artikel 191(5)(b) van die WAV bepaal dat indien 'n raad of 'n kommissaris gesertifiseer het dat die geskil steeds onbesleg is, of indien 30 dae verloop het sedert die raad of die Kommissie die verwysing ontvang het en die geskil steeds onbesleg is, kan die werkgewer die geskil na die Arbeidshof vir beregting verwys indien die werknemer beweer het dat die rede vir ontslag outomaties onbillik was.

50 Hoofstuk 2 van die WAV bevat bepalinge vir die uitoefening en beskerming van werkgewersregte asook die reg op vryheid van assosiasie. Artikel 9(4) bepaal dat indien 'n geskil rakende die regte in Hoofstuk 2 steeds onbesleg is kan die saak na die Arbeidshof verwys word.

interdikte en vergoedingseise in die geval van onbeskermende stakings<sup>51</sup> ensovoorts.<sup>52</sup>

'n Verdere grond is die verskil tussen arbeidshofregters en regters in die hoë howe ten opsigte van hulle ondervinding in die praktyk en die vergoeding wat aan hulle betaal word. Die Arbeidshof word deesdae gesien as 'n doodloop in terme van die aanstellings van regters. Poste word aangebied vir 'n vaste termyn.<sup>53</sup> Afgesien van die regters in die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof, is daar huidig regters in die Hoë Hof en die Hoogste hof van Appèl wat gespesialiseerde arbeidspraktisyns was. Dit beteken dat daar nog steeds bekwame kandidate sal wees om arbeidsgeskille te behartig.<sup>54</sup>

Wat egter problematies is, is die reëls rakende die aanstelling van regters. Hoofstuk 8 en Hoofstuk 9 reguleer die aanstelling van arbeidshofregters in die arbeidshof en arbeidsappèlhof afsonderlik.<sup>55</sup> Arbeidshofregters word

---

51 Artikel 68(1)(b) bepaal dat in die geval van enige staking of uitsluiting of enige optrede of gedrag gemik op of ter bevordering van 'n staking of uitsluiting, wat nie aan die bepalings van hierdie Hoofstuk voldoen nie, het die Arbeidshof uitsluitende jurisdiksie om 'n interdik of bevel uit te reik om die betaling te gelas van regverdige en billike vergoeding weens enige verlies toeskryfbaar aan die staking of uitsluiting, of optrede of gedrag in die verband.

52 Verdere gronde van uitsluitlike jurisdiksie van die Arbeidshof sluit in die interpretasie van die *Wet op Gelyke Indiensneming* (artikel 49 van die *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998) en geskille rakende die interpretasie van Deel C of Hoofstuk 10 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* in terme van die beskerming van werknemers se regte (artikel 80 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997).

53 Benjamin P A "Termination for Operational Requirements? Some Thoughts on the End of the Labour Court" 2003 *ILJ* 1870. Paul Benjamin huldig die mening dat daar vanaf 2001 geen voltydse poste in terme van arbeidsregters aangestel is nie. Daar bestaan slegs in 2007 twee permanente regters.

54 Waglay 2003 *ILJ* 1228. Paul Benjamin huldig die mening dat daar vanaf 2001 geen voltydse poste in terme van arbeidsregters aangestel is nie. Daar bestaan slegs in 2007 twee permanente regters.

55 Artikel 153(1)(a) bepaal dat die President, handelende op advies van NEOAR en die Regterlike Dienskommissie waarvoor in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika voorsiening gemaak word en na oorlegpleging met die Minister van Justisie, moet die Regter-president van die Arbeidshof aanstel. Artikel 169(1) bepaal verder dat die President, handelende op advies van NEOAR en die

slegs vir vaste termyne aangestel terwyl regters in die Hoë Hof aangestel word tot op die datum van hul dood, aftrede of ontslag.<sup>56</sup> In die verband is die probleme tussen die twee afsonderlike howe slegs 'n minimale gedeelte van die verdere probleme wat gaan intree indien die *Superior Courts Bill*<sup>57</sup> (hierna verwys as SCB) in werking gestel gaan word. Die reg op toegang tot howe en geregtigheid word gewaarborg deur die Grondwet.<sup>58</sup> Die begrip toegang tot die reg impliseer dat dit toegang tot gehalte reg moet wees. Indien daar nie permanente regters in die howe bestaan nie, is dit nie toegang tot gehalte reg nie.<sup>59</sup>

## 2.4 Gevolgtrekking

Die huidige arbeidsregstelsel ingevolge die 1995 WAV is so geformuleer om die probleme van die vorige stelsel reg te stel. Van die probleme was die oorvleueling tussen die arbeidshowe se kompeterende jurisdiksies sowel as die bekamping van werkloosheid, die spoedige ontwikkeling van die ekonomie en die skep van 'n werksplek wat voldoen aan die vereistes van gelykheid. Met die inagnome van die enkele probleme was 'n gespesialiseerde tribunaal geskep vir die effektiewe en spoedige beslegting van arbeidsgeskille. Ingesluit in die gespesialiseerde tribunaal is die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof. Die plig wat die WAV op die

---

Regterlike Dienskommissie, en na oorlegpleging met die Minister van Justisie en die Regter-president van die Arbeidsappèlhof, moet die regters van die Arbeidsappèlhof in artikel 168(1)(c) bedoel, aanstel.

56 Waglay 2003 *ILJ* 1228.

57 *Superior Courts Bill* B53-2003.

58 Artikel 34 van die Handves van Regte bepaal dat elkeen die reg het dat 'n geskil wat deur die toepassing van die reg besleg kan word, in 'n billike openbare verhoor beslis word voor 'n hof of waar dit gepas is, 'n ander onafhanklike en onpartydige tribunaal of forum.

59 Waglay 2003 *ILJ* 1229. Die feit dat daar onsekerheid bestaan ten opsigte van die toekoms van arbeidshowe plaas nie 'n positiewe lig op die regspleging in arbeidshowe nie. Huidig is daar steeds meer waarnamende regters as voltydse regters in die arbeidshowe as gevolg van 'n onseker toekoms. Indien daar nie 'n oplossing gevind kan word vir die probleem nie, kan daar nie gehalte reg toegepas word nie. Waglay huldig die mening dat "*justice delayed is justice denied*" wat duidelik die probleem opsom.



twee howe opgelê het is onder andere, om te dien as Hoë Howe beklee met uitsluitlike jurisdiksie om alle arbeidsaangeleenthede wat onder die strekking van die WAV val op te los. Die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof het egter ook sekere konkurrente jurisdiksie saam met die Hoë Hof en die Hoogste Hof van Appèl wat verskeie probleme in die beregting van arbeidsgeskille veroorsaak het. Dit is juis die bevoegdhede van die howe wat as kritiek dien vir die samesmelting van die arbeidshowe in 'n afdeling van die hoë howe. Verdere kritiek was die verskille tussen die hantering en aanstelling van arbeidsregters en regters in die hoë howe. Alhoewel die arbeidsregter oor verskeie vaardighede en ondervinding beskik was die mening gehuldig dat daar ook huidig in die Hoë Hof regters bestaan of bekwame kandidate is vir die beslegting van arbeidsgeskille in die Hoë Hof. Die arbeidshowe het die afgelope jare gedien as 'n forum en tribunaal vir die spoedige oplos van geskille. Dit is maklik toeganklik vir beide die werknemers, werkgewers asook vakbonde, bedingingsrade en werkgewersorganisasies. Voorts sal 'n bespreking volg van die *Superior Courts Bill* en die vernaamste kritiek daarteen.

### **3 Die Superior Courts Bill**

#### ***3.1 Doel en uitkomstes van die Superior Courts Bill***

Die doel van die SBC is gerig op die rasionalisering en konsolidering van wetgewing wat handel oor die Konstitusionele Hof, Hoogste hof van Appèl en die Hooggeregshof in 'n enkele wet deur die Parlement.<sup>60</sup> Ingevolge die wetsontwerp staan die Konstitusionele Hof, Hoogste hof van Appèl en die Hooggeregshof as Hoë Howe bekend. Die eindresultaat wat deur die SCB bereik wil word is die rasionalisering van die verskeie Hoë Howe by

---

60 GK 25282 van 30 Julie 2003 *Memorandum on the Objects of the Superior Courts Bill*.

wyse van wetgewing wat op hulle van toepassing is om sodoende 'n eenvormige regsplegingsstelsel ingevolge die Grondwet te skep.

Die SBC vervang die *Wet op Hooggeregshofe*<sup>61</sup> asook verskeie ander wetgewing van die vorige TBVC lande. Met verwysing na die arbeidsreg wil die SBC die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof met die Hoë Hof en die Hoogste Hof van Appèl saamsmelt. 'n Tweede Adjunk- President sal in Hoogste Hof van Appèl aangestel word waarvan sy of haar vernaamste plig die hantering van appèlle ten opsigte van arbeidsgeskille sal wees.<sup>62</sup> Dit is dus duidelik dat die Hoogste Hof van Appèl ook appèlle kan aanhoor vanaf die Hoë Hof in terme van arbeidsgeskille omrede die Arbeidsappèlhof afgeskaf gaan word. Die Hoë Hof sal geherstruktureer word en sal bekend staan as die Hoë Hof van Suid-Afrika. Die nuwe Hoë hof van Suid-Afrika sal bestaan uit afdelings in elke provinsie met die uitsluiting van Gauteng waar daar 'n noord- sowel as 'n suid afdeling sal wees. Elke afdeling sal beskik oor 'n Regterpresident en indien die Regterpresident dit so vereis 'n Adjunk-regterpresident.

Die wetsontwerp maak voorsiening vir die afskaffing van die Arbeidshof sowel as die Arbeidsappèlhof. Die jurisdiksie in terme van arbeidsgeskille word verleen aan die Hoë Hof van Suid-Afrika terwyl die jurisdiksie in terme van arbeidsappèlle aan die Hoogste hof van Appèl verleen word. Omrede die arbeidshof as gespesialiseerde instellings bekend is vir die beslegting van arbeidsreg, word 'n paneel saamgestel bestaande uit geselekteerde regters wat arbeidsgeskille gaan aanhoor. Die verkiesing van die regters sal gedoen word deur 'n komitee bestaande uit die

---

61 *Wet op Hooggeregshofe* 59 van 1959.

62 Die SBC definieer arbeidsgeskille as enige geskil voorspruitend uit die toepassing van die WAV, *Wet op Gelyke Indiensneming*, *Wet op Basiese Diensvoorwaardes*, *Wet op Werkloosheidsversekeringsfonds* 30 van 1966, *Wet op Beroepsveiligheid en Gesondheid* 85 van 1993, *Wet op Vergoeding van Beroepsongelukke en Siektes* 130 van 1993.

President asook die Adjunk-President van die Hoogste Hof van Appèl, drie verteenwoordigers van NEOAR wat verteenwoordigers is vir die Sake-, Georganiseerde arbeid en die Staat, die Regterpresident, 'n advokaat en laastens 'n prokureur.<sup>63</sup>

Ingevolge artikel 30(1)(a) van die SCB kan die Hoofregter by wyse van 'n kennisgewing in die Staatskoerant enige reëls maak ten opsigte van die wyse waarop die Konstitusionele Hof sy jurisdiksie uitoefen insluitende die geskille ingevolge artikel 172 van die Grondwet.<sup>64</sup> Die President van die Hoogste Hof van Appèl beskik ook oor die bevoegdheid om, by wyse van kennisgewing in die Staatskoerant reëls te skep rakende die uitoefening van die Hoogste Hof van Appèl se jurisdiksie.<sup>65</sup> Alle reëls wat egter huidig geld vir die Hoë Howe, die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof sal steeds voor die inwerkingtreding van die SCB onveranderd bly totdat dit deur die bevoegde gesag gewysig word.<sup>66</sup>

### **3.2 Enkele opmerkings en kritiek rakende die Superior Courts Bill**

Die herstrukturering van arbeidshowe staan in kontras met die oogmerke van die WAV naamlik die stigting van gespesialiseerde howe. Die feit dat daar regspraak bestaan, wat die toelaatbaarheid van appèlle na die Hoogste Hof van Appèl bevestig, maak dit moeilik vir die spoedige beregting van arbeidsgesille.<sup>67</sup> Die tydsverloop van arbeidsgesille kan

---

63 GK 25282 van 30 Julie 2003 *Memorandum on the Objects of the Superior Courts Bill*.

64 Artikel 172 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996 bevat bepaling van die bevoegdhede van howe in grondwetlike aangeleenthede reguleer.

65 Artikel 30(1)(b) van die SCB.

66 Artikel 47 van die SCB.

67 In die verband sien *NEHAWU v University of Cape Town & andere* 2003 (3) SA 1 (KH), *Chevron (Pty) Ltd v Nkambule & others* 2003 (7) BLLR 631 (HHA) en *Fry's Metals (Pty) Ltd v NUMSA & andere* 2003 (2) BLLR 140 (AAH).

jare neem voordat dit opgelos word.<sup>68</sup> Die gevolg hiervan is 'n finansiële las op die partye wat die saak verloor het.

Kan die SCB 'n oplossing bied vir die onverwagte gevolge wat wetgewing en regspraak met betrekking tot die jurisdiksie van die arbeidshowe veroorsaak het? Soos reeds genoem, wil die SCB die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof saamvoeg in die Hoë Hof en die Hoogste Hof van Appèl. Omrede die arbeidshowe as gespesialiseerde instellings bekend is moet daar voorsiening gemaak word vir gespesialiseerde kandidate om die poste van regters te vervul. Daar kan ook aangevoer word dat die regters wat ingevolge die SCB oor arbeidsreg gaan bereg eerder op die gemenerereg gaan steun en dat begrippe soos gelykheid en kollektiewe eienskappe van arbeidsreg effens vreemd gaan wees vir hulle.<sup>69</sup> Regters wat aangestel word moet gespesialiseerde kennis hê van beide die arbeidsreg sowel as al die gewone geskille wat voor die Hoë Hof verskyn.<sup>70</sup> Dit is egter net een probleem, 'n ander probleem sluit in die verteenwoordiging van lede van vakbonde en werkgewersorganisasies in die Arbeidshof.<sup>71</sup>

Die arbeidshowe is nie die enigste howe wat gespesialiseerd is nie, ander howe bestaan in die veld van mededinging, inkomstebelasting, grondeise

---

68 Ingevolge die hiërargie vir die verloop van 'n gewone arbeidsgeskil word dit eerste vir konsiliasie verwys, indien 'n ooreenkoms nie op konsiliasie gesluit kan word nie word die geskil op arbitrasie geneem. Hierna kan die saak op hersiening geneem word wat gewoonlik maande kan neem. Indien een van die partye steed ontevrede is met die uitkomste kan daar geappelleer word na die Arbeidsappèlhof. As gevolg van die feit dat appèlle toelaatbaar is na die Hoogste Hof van Appèl kan die saak verder geneem word na die Hoogste Hof van Appèl en laastens indien daar 'n grondwetlike belang in die saak bestaan kan een van die partye na die Konstitusionele Hof appelleer.

69 Steenkamp A "Whither the Labour Courts? The Superior Courts Bill and the Future of the Labour Courts" 2006 *ILJ* 23-24.

70 Waglay 2003 *ILJ* 1229-1230. In die verband kan geargumenteer word dat die regters slegs gespesialiseerde arbeidspraktisyne moet wees om doeltreffend die geskille in terme van arbeid op te los.

71 Steenkamp 2006 *ILJ* 22.

sowel as intellektuele goedere.<sup>72</sup> Die SCB maak egter nie voorsiening vir die afskaffing van dië soorte gespesialiseerde howe nie. Vir dië eiesoortige vertakkinge in die reg word daar voorsiening gemaak vir spesiale afdelings in die Hoë Hof.<sup>73</sup>

Een van die eienskappe van die Arbeidshof is dat dit nasionale jurisdiksie het. Die nasionale jurisdiksie is veral belangrik ten opsigte van kollektiewe bedinging tussen vakbonde en werkgewersorganisasies. Indien die eiesoortige jurisdiksie van die arbeidshowe ontnem word, kan die vakbonde of werkgewersorganisasies enige hof nader van hul keuse indien hul glo dat dit in hul guns kan tel.<sup>74</sup> Dit mag ook die resultaat inhou dat 'n onderneming soos "Pick a Pay" en ander groot kettingwinkelgroepe vind dat die howe in die verskillende afdelings verskillende beslissings maak ten opsigte van dieselfde werkgewer en werknemers afhangend van watter provinsie hulle in werk.

### **3.3 Gevolgtrekking**

Die SCB is gerig op die rasionalisering en konsolidering van wetgewing om sodoende 'n eenvormige regsplegingsstelsel daar te stel wat voldoen aan die waardes van die Grondwet. Die SCB maak verder voorsiening vir Hoër Howe wat sal bestaan uit die Konstitusionele Hof, die Hoë Hof en die Hoogste Hof van Appèl. Die Arbeidshowe sal afsonderlik in die Hoë Hof en die Hoogste Hof van Appèl saamsmelt. In terme van die jurisdiksies, sal die Hoë Hof van Suid-Afrika jurisdiksie hê oor alle arbeidsgeskille en die Hoogste Hof van Appèl sal jurisdiksie hê om die appèlle rakende

---

72 Steenkamp 2006 *ILJ* 22.

73 Steenkamp 2006 *ILJ* 23. Appèlle vir meededdinging is gesetel in Kaapstad, vir elektroniese aangeleenthede in Johannesburg, vir inkomstebelasting in Bloemfontein, Kaapstad, Grahamstad, Durban, Kimberley, Port Elizabeth en Pretoria en laastens vir grondeise in Johannesburg.

74 Steenkamp 2006 *ILJ* 23.

arbeidsgeskille aan te hoor. Op skrif lyk die oogmerke van die SCB voordelig maar die vraag is of dit in die praktyk maklik toepassing gaan vind? Die oogmerke van die SCB staan in kontras met wat deur die WAV bereik wil word, naamlik die stigting van gespesialiseerde arbeidshowe. Indien die arbeidshowe saamsmelt sal dit verseker 'n opeenhoping van sake veroorsaak. Die toeganklikheid tot die arbeidshowe sal afneem asook die nasionale jurisdiksie waaroor die arbeidshowe beskik sal in gedrang kom. Die arbeidshowe dien huidig die doel waarvoor dit ingestel is. Indien die Arbeidsappèlhof sy finale appèljurisdiksie verkry het, soos wat dit deur die wetgewers bedoel was, sal verskeie probleme uit die weggeruim word. Voorts sal 'n bespreking volg van die onderskeiding tussen die jurisdiksies ten opsigte van die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl asook die vernaamste regspraak wat aanleiding gegee het tot die regsprobleem.

#### **4 Vergelyking van die jurisdiksie van die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl**

##### ***4.1 Onderskeid tussen die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl***

###### *4.1.1 Arbeidsappèlhof*

Sóos reeds genoem is die Arbeidsappèlhof 'n geregshof en 'n hof van billikheid. Toegang tot die Arbeidsappèlhof kan slegs verkry word by wyse van die goedkeuring deur die regter wat die bevinding gegee het of by wyse van die goedkeuring van die Regterpresident.<sup>75</sup> Enige persoon wat die reg het om voor die Arbeidshof te verskyn, mag ook voor die

---

75 Grogan J *Workplace Law* p455.

Arbeidsappèlhof verskyn.<sup>76</sup> Goedkeuring om te appelleer na die Arbeidsappèlhof moet deur die Arbeidshof verkry word, indien dit nie so verkry word nie kan 'n versoekskrif gerig word aan die Regterpresident wie se besluit slegs onderhewig is aan die hersiening deur die Konstitusionele Hof.<sup>77</sup> Artikel 175 van die WAV bepaal dat die Arbeidsappèlhof as hof van eerste instansie kan optree, wat impliseer dat die hof ook die magte kan uitoefen soos wat die Arbeidshof sou kon doen.<sup>78</sup>

In terme van artikel 167 van die WAV is die Arbeidsappèlhof die hoogste hof van appèl ten opsigte van alle vonnisse en bevele gegee of gemaak deur die Arbeidshof ten opsigte van die aangeleenthede binne die Arbeidshof se eksklusiewe jurisdiksie.<sup>79</sup> Verder is die Arbeidsappèlhof ook 'n hoër hof wat, met betrekking tot aangeleenthede onder sy jurisdiksie, beskik oor gesag, inherente jurisdiksie en status wat gelykwaardig is aan dié waaroor die Hoogste Hof van Appèl met betrekking tot die aangeleenthede onder sy jurisdiksie beskik.<sup>80</sup>

In terme artikel 187 is die Arbeidsappèlhof ook die laaste hof van appèl en dat daar geen appèl aangeteken kan word nadat die Arbeidsappèlhof uitspraak gelewer het nie. Artikel 187 bevestig in 'n mate ook dat die Arbeidsappèlhof as geregshof en hof van billikheid gesien moet word teenoor die Hoogste Hof van Appèl wat suiwer 'n geregshof is.<sup>81</sup> Indien slegs die bepalinge van die WAV in ag geneem word, is die bedoeling van die wetgewer kristalhelder. Die Arbeidsappèlhof moes ingestel gewees het as 'n Hoë Hof wat dieselfde gesag en jurisdiksie het as die Hoogste

---

76 Grogan J *Workplace Law* p456.

77 Grogan J *Workplace Law* p456.

78 Sien artikel 158 van die WAV.

79 Artikel 167(2).

80 Artikel 167(3).

81 Artikel 197(1) bepaal dat die Arbeidsappèlhof as 'n geregshof en 'n hof van ekwiteit ingestel word. Artikel 167(3) bevestig verder dat die Arbeidsappèlhof oor gesag en inherente jurisdiksie beskik wat gelykwaardig is aan die Hoogste Hof van Appèl.

Hof van Appèl maar slegs ten opsigte vir die beslegting van arbeidsgeskille.

#### 4.1.2 Hoogste Hof van Appèl

Ingevolge die vorige WAV van 1956 was die Hoogste Hof van Appèl ook die hoogste hof waarna geappelleer kon word in arbeidsaangeleenthede. Ingevolge die vorige WAV was die Appèlafdeling van die Hooggeregshof die hoogste hof waarna geappelleer kon word in die geval van arbeidsgeskille. Eers wanneer die 1995 WAV inwerking getree het, was die jurisdiksie aan die Arbeidsappèlhof verleen ingevolge artikel 167.<sup>82</sup> Omrede dit handel oor die toelaatbaarheid van appèlle vanaf die Arbeidsappèlhof na die Hoogste Hof van Appèl asook na die Konstitusionele Hof, is dit nodig om te kyk na die grondwetlike bepalinge wat die aangeleenthede reguleer. Artikel 167(3) van die Grondwet bepaal dat die Konstitusionele Hof die hoogste hof is in alle grondwetlike aangeleenthede terwyl artikel 168(3) bepaal dat die Hoogste Hof van Appèl oor appèlle in enige aangeleenthede kan beslis behalwe in grondwetlike aangeleenthede. Die doel van die bespreking is gerig op die identifisering van die regsposisie ten opsigte van die rol wat die Arbeidsappèlhof huidig speel. Indien die jurisdiksie van die hof van hom ontnem word moet daar gevra word wanneer die integrasie tussen die hofe gaan plaasvind om sodoende regsekerheid te bewerkstellig.

'n Bespreking van die jurisdiksie vir die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl sal hierna volg. Om 'n omvattende bespreking te gee van die oorvleuelende jurisdiksies van die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl is dit nodig om die relevante regspraak te bestudeer om te

---

82 Grogan J *Workplace Law* p459. Die 1956 WAV het egter voorsiening gemaak vir appèlle vanaf die Nywerheidshof na die destydse Arbeidsappèlhof.



bepaal hoe die howe die bepalinge van beide die WAV en die Grondwet geïnterpreteer het.

#### **4.2 Jurisdiksionele aangeleenthede getoets in regspraak**

In *Khoza v Gypsum Industries Ltd*<sup>83</sup> het die applikant geappelleer na die Arbeidsappèlhof nadat die saak in die Arbeidshof misluk het. Die Arbeidsappèlhof het egter die appèl van die hand gewys en die applikant het die saak verder geneem na die Hoogste Hof van Appèl deur by die Arbeidsappèlhof vir verlof tot appèl aansoek te doen. Omrede die saak gehandel het oor 'n appèl teen die finale beslissing of finale bevinding van die Arbeidshof, val die saak binne die uitsluitlike jurisdiksie van die Arbeidsappèlhof.<sup>84</sup> In die beslissing van die saak het die hof hul aandag gerig op item 22 van skedule 7 van die 1995 WAV.<sup>85</sup>

Item 22 bepaal dat enige appèl teen 'n beslissing van die nywerheidshof of die Landbou-arbeidshof gerig word aan die Arbeidsappèlhof en daardie Arbeidsappèlhof hanteer die appèl asof die arbeidsverhoudingswette nie herroep was nie.<sup>86</sup> Ondanks enige ander wetsbepaling maar behoudens die Grondwet, word geen appèl toegelaat teen 'n vonnis of bevel wat deur die Arbeidsappèlhof gegee was nie.<sup>87</sup> Die hof het bevind dat die bepalinge van die WAV geldig was en dat die partye nie 'n appèl kan rig tot die Hoogste Hof van Appèl nie.

---

83 *Khoza v Gypsum Industries Ltd* 1998 (19) ILJ 53 (AAH). Die applikant in die saak het aansoek gedoen vir verlof tot appèl na die Arbeidsappèlhof ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956 teen 'n bevinding van die Industriële Hof. Nadat hy egter onsuksesvol was met die Arbeidsappèlhof het hy homself tot die Hoogste Hof van Appèl gerig.

84 Artikel 173(1)(a).

85 Skedule 7 handel oor die oorgangsmatreëls tussen die vorige en huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

86 Skedule 7 item 22(5).

87 Skedule 7 item 22(6).

Die hof het gesteun op artikel 167(3), 167(2) en 183 van die WAV om die gevolgtrekking te regverdig. Een belangrike gedeelte van artikel 183 was egter nie in die gewysde aangespreek nie. Ingevolge artikel 183 bestaan daar nie 'n verdere appèl teen die bevinding van die Arbeidsappèlhof nie. Die bepaling is egter so geformuleer om "behoudens die Grondwet" in te sluit.<sup>88</sup>

Die volgende gewysde waarin die reg op appèl in die Hoogste Hof van Appèl aangeveg was, is *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule*<sup>89</sup> waarin die applikant weereens, soos in die geval van die *Khoza*-saak aansoek gedoen het vir verlof tot appèl na die Hoogste Hof van Appèl nadat die Applikant onsuksesvol in die Arbeidsappèlhof was. Die hof het weereens gesteun op die inhoud van item 22 deurdat item 22(6) bepaal dat geen appèl teen die bevinding van die Arbeidsappèlhof bestaan nie. Verlof tot appèl was nie egter nie deur die Arbeidsappèlhof toegestaan nie. Die Applikant het gevolglik die Hoogste Hof van Appèl genader om verlof tot appèl te verkry.

---

88 "Behoudens die Grondwet" word ook in die oorgangsmatreëls ingesluit ingevolge item 22(6). Vir doeleindes van die *Khoza* saak het die hof item 22(6) sowel as item 22 geïnterpreteer en bevind dat item 22 van die WAV voorsiening maak vir 'n appèl na die Arbeidsappèlhof in gevalle waar die saak beslis moet word na die inwerkingtreding van die 1995 WAV. Die hof het egter verder gegaan en beslis dat item 22(6) bepaal dat daar geen verdere appèlle bestaan nadat die Arbeidsappèlhof sy uitspraak gelewer het nie. Die rede vir die invoegging van "behoudens die Grondwet" was in *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA) verskaf. Die rede vir die bestaan van "behoudens die Grondwet" in item 22(6), was om te verseker dat die artikel nie ongrondwetlik verklaar word nie. John Grogan huldig die mening dat indien "behoudens die Grondwet" uitgesluit word, die bedoeling van die artikel duidelik sou wees dat geen appèl bestaan teen die bevinding of beslissing van die Arbeidsappèlhof nie. Grogan 2003 [www.butterworths.com](http://www.butterworths.com).

89 *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA). Die Feit van die saak is dat die applikant 'n aansoek vir verlof tot appèl gerig het nadat hy onsuksesvol was in die Arbeidsappèlhof.

Die Hof het eenparig bevind dat die vorige uitsprake soos die van die *Khoza*-saak verkeerd is en dus dat 'n aansoek om appèl wel toelaatbaar kan wees.<sup>90</sup> Appèlregter Farlam het aangevoer dat:<sup>91</sup>

*. . .the applicant is entitled to appeal from the LAC's decision dismissing its appeal from the decision of the Industrial Court. I agree with Nugent AJA's view expressed in the LAC's judgment refusing leave to appeal to this Court that leave is not a pre-requisite in the Constitution or the 1995 Act and there is also no provision in the Supreme Court Act 59 of 1959 which requires such leave: it would be different if the LAC were a division of the High Court because sections 20 and 21 of Act 59 of 1959 would then apply.*

Die Hof het egter nie uitgebrei op die vraag of spesiale verlof van die hof verkry moet word om te appelleer nie omrede dit nie deur die WAV of die Grondwet vereis was nie.<sup>92</sup> 'n Aansoek vir verlof tot appèl was nie nodig om na die Hoogste Hof van Appèl te appelleer nie.<sup>93</sup> Appèlregter Farlam het egter die mening gehuldig dat indien "behoudens die Grondwet" nie ingevoeg was in item 22(6) van Skedule 7 van die WAV nie, sou dit item 22 ongrondwetlik gemaak ingevolge artikel 168(3) van die Grondwet.<sup>94</sup>

In *Kem-Lin Fashions v Bruton*<sup>95</sup> het die geskil gehandel oor grondwetlike aangeleentheid en nie 'n aangeleentheid wat eksklusief binne die jurisdiksie van die arbeidshowe val nie. Die Applikante het 'n kennisgewing van mosie ingevolge Reël 18 aangevra vir verlof tot appèl

---

90 *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA) par 19. Die standpunt was gesteun in *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) asook in *National Union of Mineworkers & andere v Mazista Tiles (Pty) Ltd* 2006 (27) ILJ 471 (HHA) par 4.

91 *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA) par 19.

92 *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA) par 19-20. *National Union of Mineworkers & andere v Mazista Tiles (Pty) Ltd* 2006 (27) ILJ 471 (HHA) par 4.

93 *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA) par 20. Appèlregter Farlam het in die saak aangevoer dat "...all that remains for consideration is its alternative prayer for directions in regard to further prosecution and conduct of the appeal."

94 Van Eck S "The Constitutionalisation of Labour Law: No Place for a Superior Labour Appeal Court in Labour Matters (Part 2) : Erosion of the Labour Court's Jurisdiction" 2006 *Obiter* 28.

95 *Kem-lin Fashions v Brunton & andere* 2002 (7) BLLR 597 (AAH).

na die saak na die Konstitusionele hof en nie na die Hoogste Hof van Appèl nie. Reël 18 reguleer die appèlproses vanaf die Hoë Hof na die Konstitusionele Hof en bepaal ingevolge Reël 18(1) dat:<sup>96</sup>

Die prosedure in hierdie reël uiteengesit, word gevolg in 'n aansoek om verlot om regstreeks na die Hof te appelleer waar 'n beslissing rakende 'n grondwetlike aangeleentheid, behalwe 'n bevel van grondwetlike ongeldigheid ingevolge artikel 172 (2) (a) van die Grondwet, gegee is deur enige hof, met inbegrip van die Hoogste Hof van Appèl, ongeag of die President verlot of spesiale verlot om te appelleer, geweier het.

Reël 18 van die Reëls vir die Konstitusionele Hof het egter nie toepassing gevind het in die saak nie.<sup>97</sup> Alhoewel die normale betekenis van artikel 168 van die Grondwet impliseer dat daar 'n appèl is na die Hoogste Hof van Appèl, kontrasteer dit met die bepalinge van artikel 167(3) van die WAV.<sup>98</sup> Arbeidsappèlhofregter Joffe het aangevoer dat:<sup>99</sup>

*Section 168 of the Constitution (Act 108 of 1996) provides that the Supreme Court of Appeal is the highest court of appeal except in constitutional matters and may decide appeals in any matter. This would seem to indicate that there is an appeal from this Court to the Supreme Court of Appeal... The constitutionality of section 167(3) of the Labour Relations Act was not argued before us. Accordingly it would not be appropriate for this Court to consider it mero motu.*

Die hof het die mening gehuldig dat dit nie moontlik is om 'n bevinding van 'n hof met gelykwaardige gesag op appèl te neem na 'n ander hof wat oor die gelyke gesag beskik nie.<sup>100</sup>

---

96 GK R1675 in SK 25726 van 31 Oktober 2003. Reël 18(1) van die *Reëls van die Konstitusionele Hof*.

97 Grogan 2003 [www.butterworths.com](http://www.butterworths.com). *Kem-lin Fashions v Brunton & andere* 2002 (7) BLLR 597 (AAH) par 4. Wat egter belangrik is in terme van die bepalinge van Reël 18 is dat dit onder geen omstandighede voorsiening maak vir appèlle van ander howe nie. Die Arbeidshof vorm deel van die groep gespesialiseerde howe.

98 Van Eck *Obiter* 2006 bl 23.

99 *Kem-lin Fashions v Brunton & andere* 2002 (7) BLLR 597 (AAH) par 4-6.

100 Grogan 2003 [www.butterworths.com](http://www.butterworths.com). Grogan het die mening gestaaf soos wat dit in die *Kem-Lin Fashion* saak aangevoer was. Die hof het bevind dat dit is "inconceivable that a judgment of a court of equal authority can be taken on appeal to a court of equal authority and standing." *Chevron Engineering (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA) par 6.

Na die uitspraak van die *Chevron*-saak was die volgende gewysde een van die belangrikste uitsprake gelewer rakende die jurisdiksie debat *National Union of Metalworkers of SA v Fry's Metals (Pty) Ltd*<sup>101</sup> In die bespreking van die vraag of die Hoogste Hof van Appèl die bevoegdheid het om die appèl vanaf die Arbeidsappèlhof aan te hoor? Die regters het gaan kyk na die hiërargie van houe in die regsisteem. Artikel 166 van die Grondwet bepaal dat die regstelsel se houe bestaan uit die Konstitusionele Hof, Die Hoogste Hof van Appèl, die Hoë Howe, landdroshoue en enige ander hof ingevolge 'n Parlements wet ingestel of erken met inbegryp van 'n hof met 'n status soortgelyk aan die van hetsy die Hoë Hof of 'n landdroshof.<sup>102</sup>

Die Hoogste Hof van Appèl het bevestig wat in die *Chevron*-saak beslis was, maar het in die bespreking van die saak meer duidelikheid gegee op die bepalinge van die WAV.<sup>103</sup> Die Appèlhof het die mening gehuldig, dat as dit moontlik is vir die wetgewer om finale appèlbevoegdheid aan die Arbeidsappèlhof te gee, moet dit ook moontlik wees om dieselfde bevoegdheid aan ander houe te gee soos onder andere insake misdaad, omgewingsreg en die administratiefreg.<sup>104</sup> Alhoewel die hof bevind het dat partye nou tot die Hoogste Hof van Appèl kan appelleer, het die hof duidelike riglyne neergelê wat gevolg moet word alvorens so 'n appèl kan

---

101 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA). Die saak het gehandel oor nietigverklaring van 'n bevel wat deur die Arbeidshof gegee was, waarvolgens die respondent se besigheid die goedkeuring gegee was vir die ontslag van werknemers. Vir die rede het die appellante, naamlik die vakbond en werknemers, aansoek gedoen vir verlof tot appèl teen die beslissing van die Arbeidsappèlhof.

102 Van Eck 2006 *Obiter* 29. Behalwe om slegs die wetgewende bepalinge te interpreteer het die hof verder gegaan en die hofstruktuur te verduidelik om sodoende die rangorde van houe vas te stel.

103 Van Eck 2006 *Obiter* 29.

104 Van Eck 2006 *Obiter* 29. *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 24. Die implikasie beteken dat alle ander sektore van die reg ook aanspraak kan maak op 'n finale appèlafdeling soos in die geval van die Arbeidsappèlhof.

slaag. Eerstens moet die applikant aan die hof bewys dat daar 'n redelike vooruitsig is op sukses en tweedens moet daar spesiale redes bestaan hoekom die tweede appèl toegestaan moet word.<sup>105</sup> Die applikante het egter nie voldoende aan die hof bewys dat daar redelike vooruitsigte tot sukses sou wees nie en dus was die aansoek om verlof tot appèl van die hand gewys. In *Republican Press (Pty) Ltd v CPPWAWU & andere*<sup>106</sup> was die belangrikste geskil vir doeleindes van die studie die vraag of die Hoogste Hof van Appèl oor aangeleenthede kan beslis indien beide die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof 'n aansoek vir appèl van die hand gewys het. Die hof het bevind dat dit nie in die belang van regspleging sou wees om die saak weer na die Arbeidsappèlhof toe terug te verwys nie.<sup>107</sup> Appèlregter Nugent het aangevoer dat,<sup>108</sup>

*To the extent that the Supreme Court Act might have the effect of imposing restrictions on the manner in which that jurisdiction might be exercised, it does not purport to do so in relation to matters emanating from the Labour Courts. While it might lie within the competence of this Court, in the exercise of its power to regulate its own process conferred by section 173 of the Constitution, to direct that an appeal first be heard by the Labour Appeal Court before it will be considered by this Court (on the assumption that there are proper grounds for an appeal at all) I do not think it is "in the interests of justice" to do so.*

Die WAV maak voorsiening vir die spoedige oplos van arbeidsgesille. Die spoedige proses sal vertraag word indien die gewone appèlproses van sake aangewend word nadat die Arbeidsappèlhof verlof tot appèl geweier het. Appèlregter Nugent het aangevoer dat die Hoogste Hof van

---

105 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 42.

106 *Republican Press (Pty) Ltd v CPPWAWU & andere* 2007 (11) BLLR 1001 (HHA). Die saak het gehandel oor die toelaatbaarheid van die Hoogste Hof van Appèl om 'n aansoek vir appèl goed te keur. Die vraag was of die Hoogste Hof van Appèl 'n appèl bevoegdheid kon uitoefen teen 'n besluit van die Arbeidshof, of teen die besluit van die Arbeidsappèlhof om nie die appèl goed te keur nie.

107 *Republican Press (Pty) Ltd v CPPWAWU & andere* 2007 (11) BLLR 1001 (HHA) par 5. Die rede hiervoor was dat dit onnodige tyd sou eis om die saak weer terug te verwys.

108 *Republican Press (Pty) Ltd v CPPWAWU & andere* 2007 (11) BLLR 1001 (HHA) par 5.

Appèl slegs sy bevoegdhede as finale appèlhof kan uitoefen indien die gewone appèlproses uitgeput was. Dit sal wees wanneer die Arbeidsappèlhof verlof tot appèl geweier het.<sup>109</sup>

#### **4.3 Moet spesiale toestemming op te appelleer na die Hoogste Hof van Appèl of die Konstitusionele Hof steeds verkry word?**

##### *4.3.1 Regulering van aansoeke vir appèl na die Konstitusionele Hof: NEHAWU v University of Cape Town*

Die applikante het aansoek gedoen vir 'n verklarende bevel asook 'n interdik wat die universiteit verbied om sekere lede van die vakbond te ontslaan. Die Arbeidsappèlhof het egter die appèl van die hand gewys en bevind dat die Arbeidshof korrek was in hul bevinding. Gevolglik het die applikante die Konstitusionele Hof genader om 'n spesiale verlof tot appèl teen die besluit van die Arbeidsappèlhof te verkry. Om die aansoek te steun het die applikante aangevoer dat die Arbeidsappèlhof se interpretasie van artikel 197 inbreuk gemaak het op hul reg op billike arbeidspraktyke soos vervat in Artikel 23 van die Grondwet.<sup>110</sup> Die respondent het egter die argument aangeveg deur die mening te huldig dat die Konstitusionele Hof nie oor die jurisdiksie beskik om die saak aan te hoor nie. Daar was namens die Respondent aangevoer dat wanneer 'n

---

109 *Republican Press (Pty) Ltd v CPPWAWU & andere* 2007 (11) BLLR 1001 (HHA) par 5. Alvorens die Hoogste Hof van Appèl die appèl kan aanhoor moet daar steeds aan die voorvereistes voldoen word in die geval van 'n aansoek vir spesiale verlof tot appèl na die Hoogste Hof van Appèl. In die *Fry's Metal* saak het die Hoogste Hof van Appèl aangevoer dat: "...leave to appeal from the LAC is necessary to protect the process of this Court against abuse by appeals from the LAC that have no merit, and it is in the interests of justice that the requirement of special leave be imposed, for if appeals were allowed without trammel, the expeditious resolution of labour disputes would be unconscionably delayed, and the justified objects of the LRA impeded." *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 42.

110 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 13.

geskil handel oor 'n wet wat uiting gee aan fundamentele regte ingevolge die Grondwet, handel die geskil oor die grondwetlikheid van die bepaling wat te make het met die geskil.<sup>111</sup> In terme van 'n grondwetlike aangeleentheid het die hof die volgende mening gehuldig;<sup>112</sup>

*In relation to a statute a constitutional matter may arise either because the constitutionality of its interpretation or its application is in issue or because the constitutionality of the statute itself is in issue. A challenge to the manner in which the statute has been interpreted or applied does not require the litigant to challenge the constitutionality of the provision the construction of which is in issue. Moreover in the case of a statute such as the one in issue in this application which has been enacted to give content to a constitutional right, the proper interpretation of the statute itself is itself a constitutional matter.*

Op die argument wat die Respondent aangevoer het, het die Konstitusionele Hof gereageer dat daar 'n doeldienende interpretasie gebruik moet word wanneer 'n aangeleentheid handel oor wetgewing wat uiting moet gee aan artikel 23 van die Handves van Regte.<sup>113</sup> Die Konstitusionele Hof sal dus jurisdiksie hê oor alle arbeidsgeskille "*that is a consequence of our constitutional democracy*".<sup>114</sup> Op grond van die argument het Konstitusionele Regter Ngcobo aangevoer dat die Konstitusionele Hof oor die jurisdiksie beskik om die saak aan te hoor.<sup>115</sup>

Die Konstitusionele Hof het verder bevind dat 'n appèl vanaf die Arbeidsappèlhof op grond van 'n grondwetlike aangeleentheid gerig kan

---

111 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 15. Konstitusionele Regter Ngcobo het aangevoer dat indien dit nie die geval was nie sou die Konstitusionele Hof jurisdiksie gehad het in alle arbeidsgeskille en nie net die geskille wat gehandel het oor 'n grondwetlike aangeleentheid nie.

112 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 15.

113 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 16.

114 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 16. Konstitusionele Regter Ngcobo het verder gegaan en gesê dat die Grondwet die hoogste reg is van die land en dat alle reg, insluitende die gemenerereg hul mag vanaf die Grondwet verkry en dus onderhewig is aan grondwetlike beheer.

115 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 18. Die Hof het verder aangevoer dat "*This does not mean that this court will as a matter of course hear appeals against decisions of the LAC dealing with the interpretation and application of the LRA.*"



word na die Hoogste Hof van Appèl. Daar staan egter niks in die weg van 'n applikant om direk tot die Konstitusionele Hof te appèlleer nie.<sup>116</sup> Die hof het verder gegaan en bevind dat die Konstitusionele Hof nie sondermeer enige appèl sal aanvaar nie omrede dit slegs belangrike geskille moet wees wat die hof uitspraak moet oor lewer.<sup>117</sup> Konstitusionele Regter Ngcobo het aangevoer dat die Arbeidsappèlhof in 'n gespesialiseerde gedeelte van die reg funksioneer en dat die funksionering van die hof belangrik is vir die spoedige oplossing van geskille.<sup>118</sup> Dit sal teen die publieke belang wees indien die proses van die Arbeidsappèlhof nie vir die spoedige oplossing van geskille aangewend word nie. Vir die rede het Konstitusionele Regter Ngcobo aangevoer dat die Konstitusionele Hof slegs appèlle sal aanhoor indien dit handel oor 'n "*important issues of principle*".<sup>119</sup>

*NEHAWU* het die aansoek gerig in terme van Reël 20 van die Reëls van die Konstitusionele Hof wat handel oor die rig van appèlle na die Hoogste Hof van Appèl.<sup>120</sup> Reël 20(1) bepaal dat:

*An appeal to the Court on a constitutional matter against a judgment or order of the Supreme Court of Appeal shall be granted only with the special leave of the Court on application made to it.*

Enige ander appèl word gereguleer by wyse van Reël 18 van die Reëls van die Konstitusionele Hof.<sup>121</sup> Tot en met die *NEHAWU*-saak was die prosedure wat gevolg moet word om 'n appèl te rig na die Konstitusionele Hof vanaf 'n arbeidshof feitlik onbekend.<sup>122</sup> Die rede vir die mening van

116 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 22.

117 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 31.

118 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 30.

119 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 31. In die geval van die *NEHAWU* saak het die hof bevind dat dit wel 'n aangeleentheid was wat deur die Konstitusionele Hof aangehoor moet word.

120 GK R1675 in SK 25726 van 31 Oktober 2003.

121 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 23.

122 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 19.

die hof was gevind in die uitspraak van *Kem-Lin Fashions* waarin beslis was dat geen appèl vanaf die Arbeidsappèlhof na die Hoogste Hof van Appèl bestaan nie en dat Reël 18 geen toepassing vind nie.<sup>123</sup> Om te bepaal of die appèl toelaatbaar is, het die hof die mening gehuldig dat die beslegting van grondwetlike aangeleenthede nie binne die uitsluitlike jurisdiksie van die Arbeidsappèlhof bestaan nie.<sup>124</sup>

Die Konstitusionele Hof is die hoogste hof in alle Grondwetlike aangeleenthede en dus moet alle appèlle daarnatoe gerig word.<sup>125</sup> Reël 20 kan dus nie gebruik word in die geval van 'n appèl vanaf die Arbeidsappèlhof na die Konstitusionele Hof nie omrede dit slegs appèlle vanaf die Hoogste Hof van Appèl reguleer. Die Arbeidsappèlhof is nie die Hoogste Hof van Appèl nie. Dit is ook nie gelykstaande aan die Hoogste Hof van Appèl in die geval van grondwetlike aangeleenthede nie.<sup>126</sup> Konstitusionele Regter Ngcobo het aangevoer dat die aanwending van Reël 18 en 20 duidelik van mekaar geonderskei moet word. In sy bespreking van die onderskeid tussen die twee stelle Reëls het hy die volgende mening gehuldig;<sup>127</sup>

*Appeals from the SCA are governed by rule 20, while those from other courts are governed by rule 18. Rule 20D therefore cannot be applicable in an appeal from the LAC to this court on a constitutional matter. It deals in specific terms with appeals against a judgment or order of the SCA. The LAC is not the SCA. Nor is it the equivalent of the SCA in respect of appeals on constitutional matters. Rule 18 is the appropriate rule. It applies to appeals from all courts other than the SCA. The LAC is such a court.*

---

123 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 19. In die *Kem-Lin Fasion* saak het die hof beslis dat Reël 18 geen toepassing vind in die aangeleentheid voor die hof nie. Dit was die gevolg van die streng interpretasie wat in die *Kem-Lin Fasion* saak gevolg was, omrede die Hof beslis het dat die Arbeidsappèlhof gelykstaande jurisdiksie het as die Hoogste Hof van Appèl en dus kan dien as 'n finale appèlhof.

124 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 20.

125 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 21.

126 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 23.

127 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 23.

Reël 18 is die korrekte reël om te gebruik om te bepaal wat die prosedures is indien 'n appèl vanaf enige ander hof naas die Hoogste Hof van Appèl gerig word aan die Konstitusionele Hof.<sup>128</sup>

In *Dudley v City of Cape Town*<sup>129</sup> het die applikant direk vanaf die Arbeidshof na die Konstitusionele Hof geappelleer sonder enige sprake van die Arbeidsappèlhof of die Hoogste Hof van Appèl. Die geskil het gehandel oor die vraag of regstellende aksie 'n verweer vir die werkgewers of 'n afdwingbare reg aan die kant van werknemers is. Die hof het aangevoer dat dit wel handel oor 'n grondwetlike aangeleentheid maar het nie die appèl toegestaan nie. Die Konstitusionele Hof het die mening gehuldig dat die rede hoekom die Hof nie die saak gaan aanhoor nie, is die blote feit dat die Arbeidsappèlhof dien as 'n gespesialiseerde appèlafdeling in die arbeidsreg.<sup>130</sup> Beide die Arbeidsappèlhof en die Arbeidshof is verantwoordelik vir die interpretasie en toepassing van arbeidswetgewing asook die ontwikkeling van jurisprudence in arbeidsreg.<sup>131</sup>

Die *NEHAWU* beslissing was egter duidelik ten opsigte van twee roetes wat gevolg kan word om sodoende 'n appèl te rig vanaf 'n arbeidshof. Eerstens kan daar direk na die Konstitusionele Hof geappelleer indien die applikant kan bewys dat dit handel oor 'n grondwetlike aangeleentheid en tweedens kan 'n applikant na die Hoogste Hof van Appèl appelleer indien hy aan sekere vereistes voldoen. Die vereistes sal voorts bespreek word.

#### 4.3.2 Regulering van aansoeke vir appèl na die Hoogste Hof van Appèl

---

128 *NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH) par 23.

129 *Dudley v City of Cape Town* 2004 (25) ILJ 991 (KH).

130 *Dudley v City of Cape Town* 2004 (25) ILJ 991 (KH) par 9.

131 *Dudley v City of Cape Town* 2004 (25) ILJ 991 (KH) par 12.

Ingevolge die *Chevron*-saak was bevind dat onsuksesvolle partye wat 'n appèl gerig het na die Arbeidsappèlhof, sonder dat sodanige appèl toegestaan is deur die hof, die Hoogste Hof van Appèl kan nader.<sup>132</sup> Daar moet egter eers aan vereistes voldoen word alvorens toegang tot die Hoogste Hof van Appèl verkry kan word.

'n Onsuksesvolle applikant moet spesiale toestemming by die Hoogste Hof van Appèl verkry om 'n aansoek by die hof te rig. Die toestemming word nie ligtelik aan applikante gegee nie, maar kan toegelaat word al het die Arbeidsappèlhof die toestemming vir appèl van die hand gewys.<sup>133</sup> In die *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd*-saak het die hof die mening gehuldig dat:<sup>134</sup>

*...leave to appeal from the LAC is necessary to protect the process of this Court against abuse by appeals from the LAC that have no merit, and it is in the interests of justice that the requirement of special leave be imposed, for if appeals were allowed without trammel, the expeditious resolution of labour disputes would be unconscionably delayed, and the justified objects of the LRA impeded.*

Dit spreek vanself dat die howe oorstroom sal word indien elke aansoek vir appèl na die Hoogste Hof van Appèl toelaatbaar was. Om sodoende die Hoogste Hof van Appèl se bevoegdheid om sy eie proses te reguleer te beskerm moet die aansoek vir appèl vanaf die Arbeidsappèlhof by wyse van 'n versoekskrif gedoen word ingevolge die prosedures voorgeskryf in die *Wet op Hooggereregshowe* 59 van 1959. Die applikante moet toon dat daar redelike vooruitsig op sukses ten tye van die aansoek asook dat daar spesiale gronde bestaan hoekom die Hoogste Hof van Appèl genader word.<sup>135</sup>

---

132 Van Eck 2006 *Obiter* 28.

133 Grogan J *Workplace Law* bl 459-460.

134 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 41.

135 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 42.

Die kriteria wat die hof aanwend om te bepaal of die applikant spesiale toestemming kan verkry berus nie alleenlik op 'n vooruitsig van sukses nie. Die bewyslas berus op die applikante om te bewys dat daar bykomende faktore bestaan hoekom die aansoek moet slaag.<sup>136</sup> Een van die bykomende vereistes is wanneer die aangeleentheid, wat hoofsaaklik berus op feitlike geskille, van groot belang is vir die partye of van groot belang is vir die publiek as geheel.<sup>137</sup> Dit is algemeen bekend dat sekerlik elke aangeleentheid van groot belang is vir beide die partye tot die geskil, dus het die hof die mening gehuldig dat:<sup>138</sup>

*No doubt every appeal is of great importance to one or both parties, but this Court must be satisfied, notwithstanding that there has already been an appeal to a specialist tribunal, and that the public interest demands that labour disputes be resolved speedily, that the matter is objectively of such importance to the parties or the public that special leave should be granted.*

Die rede vir die mening is omdat die partye wat aansoek doen vir spesiale toestemming reeds een geleentheid gehad het vir 'n appèl. Die hof het in die beslissing van die *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd*-saak aangevoer dat dit beklemtoon moet word dat die Arbeidsappèlhof se metode vir die oplossing van die feitlike geskille of die gebrek daarvan nie voldoende sal wees om as spesiale omstandighede te tel nie.<sup>139</sup>

## 5 Slot

---

136 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 43.

137 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 43.

138 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 43.

139 *National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA) par 46.

Die primêre oogmerk van die 1995 WAV en huidige regstelsel is gerig op die spoedige oplos van geskille sowel as om 'n forum te skep wat toeganklik is vir alle werknemers en werkgewers. Om die eindresultaat te bereik was 'n gespesialiseerde tribunaal van geskilbeslegting geskep vir die effektiewe en spoedige beslegting van arbeidsgeskille. Die WAV het die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof geskep om as houe te dien met gelyke status as die van die Hoë Houe wat oor uitsluitlike jurisdiksie beskik teenoor arbeidsaangeleenthede. Tesame met die uitsluitlike jurisdiksie, was die arbeidshoue ook bekleed met konkurrente jurisdiksie saam met die Hoë Hof en die Hoogste Hof van Appèl. Dit was egter nie lank nie voordat die jurisdiksies van die houe begin oorvleuel het.

Die oorvleueling was juis die rede vir die inwerkingtreding van die 1995 WAV. Ingevolge die verduidelikende memorandum van die WAV was aangevoer dat die Nywerheidshof en die Arbeidsappèlhof nie oor uitsluitlike jurisdiksie beskik nie en dat daar oorvleueling van jurisdiksies plaasvind wat 'n vertraging in die beslegting van geskille tot gevolg gehad het. Die gevolgtrekking wat huidig gemaak kan word is dat daar kritiek vir en teen die inwerkingtreding van die SCB bestaan. Huidig is daar verskille rakende die aanstelling en vergoeding van regters, die implikasies wat die SCB op die arbeidsreg se nasionale jurisdiksie gaan hê en die vraag of die gemenereg 'n rol gaan speel indien arbeidsgeskille voor die Hoë Hof besleg gaan word.

Dit is onvermybaar dat die SCB die arbeidstelsel onveranderd gaan laat. Die SCB wil 'n eenvormige regspleging daarstel wat op die einde van die dag voldoen aan die waardes en die vereistes van die Grondwet. Die Hoë Hof van Suid-Afrika sal jurisdiksie hê oor alle arbeidsgeskille en die Hoogste Hof van Appèl sal die appèljurisdiksie van die Arbeidsappèlhof

uitoefen. Op die einde lyk die situasie soortgelyk aan die omstandighede voor die inwerkingtreding van die 1995 WAV. Die arbeidshoue word weereens van hul uitsluitlike jurisdiksie ten opsigte van arbeidsaangeleenthede ontnem. Die jurisdiksie wat die Arbeidshof oor die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie uitoefen kan ook in gedrang kom met die inwerkingtreding van die SCB. Indien die Arbeidshof nie toesig hou oor die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie nie, kan daar weereens 'n vertraging in die spoedigheid van sake voorkom. Dit sal gevolglik lei tot 'n afname in die vertroue wat die algemene persoon in die geskilbeslegtingsmeganismes het.

'n Redes wat aanleiding gegee het tot die botsende jurisdiksies van die Arbeidshof en die Hoogste Hof van Appèl kan toegeskryf word aan die feit dat die status van die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl nie deel gevorm het van die 34 grondwetlike beginsels waaraan die Grondwet moes voldoen het nie. Die rede hiervoor is dat die WAV inwerking getree voor die datum van die Grondwet. Die Grondwetlike Vergadering het eers op die 11<sup>de</sup> Oktober 1996 die finale wysigings van die Grondwet aangeneem. Op 4 Desember 1996 was die finale Grondwet gesertifiseer en het eers op die 4<sup>de</sup> Februarie 1997 inwerking getree. Die WAV het reeds op 11 November 1996 in werking getree.<sup>140</sup> Die belang van die tydlyn word gevind in die feit dat artikel 168 nie geformuleer was om uiting te gee aan die doelwitte van die WAV nie. Indien die parlement die bepalinge van die WAV in gedagte gehou het sou hul duidelikheid kon gee oor die status van die Hoogste Hof van Appèl en die Arbeidsappèlhof. Indien die botsing tussen die twee artikels aangespreek was kon dit deur die Grondwetlike Vergadering reggestel word. Die probleme ten opsigte van die botsing tussen die twee houe het nie deel gevorm van die 34

---

140 Ngalwana V "The Supreme Court of Appeal is not the Apex Court in all Non-Constitutional Appeals" 2006 *ILJ* 2004.

grondwetlike beginsels waaraan die Grondwet moes voldoen het nie, gevolglik is dit 'n kwessie wat deur die SCB probeer reggestel gaan word.

Die kompeterende jurisdiksie van die Arbeidsappèlhof en die Hoogste Hof van Appèl is iets wat dringend opgelos moet word. 'n Normale verloop van 'n arbeidsgeskil sal huidig begin by konsiliasie of arbitrasie voor die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie waarna dit op hersiening geneem kan word in die Arbeidshof. Indien die litigante ontevrede is met die bevinding van die Arbeidshof, kan hul besluit om die saak op appèl te neem na die Arbeidsappèlhof. Alhoewel ons in die regspraak gesien het dat daar aan spesiale vereistes voldoen moet word, kan die partye die saak na die Hoogste Hof van Appèl neem en indien daar 'n grondwetlike belang is, na die Konstitusionele Hof. Wat egter 'n persoon kan gerus stel is die feit dat die howe nie die verdere appèl na die Hoogste Hof van Appèl ligtelik toelaat nie.

Die *Chevron* saak het wel 'n ope deur na die Hoogste Hof van Appèl toegelaat wat 'n stroom van ontevrede partye veroorsaak het. Gelukkig het sake soos *Fry's Metal* en *NEHAWU* wat die onduidelikhede as gevolg van die *Chevron* saak uit die weg geruim het. Die gevolgtrekking wat gemaak kan word is dat daar redelike vooruitsig is op sukses en spesiale redes bestaan hoekom die tweede appèl toegestaan moet word na die Hoogste Hof van Appèl of die Konstitusionele Hof. Die applikante moet bewys dat daar faktore bestaan vir die aansoek om te slaag. Ons het ook gesien dat die howe poog om die gespesialiseerde aard van die arbeidshof te beskerm. In die *Kem-Lin Fashions*-saak het die hof die mening gehuldig dat dit nie sondermeer moontlik kan wees om 'n bevinding van 'n hof met gelykwaardige gesag op appèl te neem na 'n ander hof wat oor die gelyke gesag beskik nie.



Daar bestaan huidig geweldig vrae oor die impak wat die SCB op die regstelsel gaan hê. Sommige persone verwelkom die verandering maar ander wil die eiesoortige aard van die arbeidsregstelsel behou. Die vraag is of die SCB se veranderinge 'n positiewe impak gaan laat, of gaan dit net 'n groter vertraging in regspleging bewerkstellig? Gevalle soos die toeganklikheid tot gehalte reg en die feit dat geen sprake gemaak word van die nasionale jurisdiksie van die arbeidshoue in die SCB is enkele probleme wat die arbeidsregstelsel inwag.

## **Boeke**

Du Toit D ea *Labour Relations Law*.

Du Toit D ea *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide* 5e uitg (Butterworths 2006).

Grogan J *Workplace Law*.

Grogan J *Workplace Law* 9e (Juta Kaapstad 2007).

## **Internet**

Grogan J 2003 The Highest Law [www.butterworths.nwu.ac.za](http://www.butterworths.nwu.ac.za) [datum van gebruik 11 Februarie 2009].

Grogan J Reclaiming jurisdiction [www.butterworths.nwu.ac.za](http://www.butterworths.nwu.ac.za) [datum van gebruik 11 Februarie 2009].

## **C**

*Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitaryware v NCBAWU* 1997 (6) BLLR 697 (AAH).

*Chevron (Pty) Ltd v Nkambule* 2003 (7) BLLR 631 (HHA).

*Chirwa v Transnet Ltd & others* 2008 (2) BLLR 97 (KH).

*CUSA v Tao Ying Metal Industry (Pty) Ltd & andere* 2008 (26) SACC 15 (KH).

## **D**

*Dudley v City of Cape Town* 2004 (25) ILJ 991 (KH).

## **F**

*Fry's Metals (Pty) Ltd v NUMSA & andere* 2003 (2) BLLR 140 (AAH).

## K

*Kem-lin Fashions v Brunton & andere* 2002 (7) BLLR 597 (AAH).

*Khoza v Gypsum Industries Ltd* 1998 (19) ILJ 53 (AAH).

## N

*National Education Health & Allied Workers Union v University of Cape Town* 2003 24 ILJ 95 (KH).

*National Union of Metalworkers of SA & andere v Fry's Metals (Pty) Ltd* 2005 (26) ILJ 689 (HHA).

*National Union of Mineworkers & andere v Mazista Tiles (Pty) Ltd* 2006 (27) ILJ 471 (HHA).

*NEHAWU v University of Cape Town en andere* 2003 (2) BCLR 154 (KH).

## R

*Republican Press (Pty) Ltd v CPPWAWU & andere* 2007 (11) BLLR 1001 (HHA).

## T

*Tao Ying Metal Industry (Pty) Ltd v Pooe NO & andere* 2007 (7) BLLR 583 (HHA).

## Staatspubliekasies

GK R1675 in SK 25726 van 31 Oktober 2003.

GK 25282 van 30 Julie 2003.

GK 16259 van 10 Februarie 1995.

*Superior Courts Bill* B53-2003.

## Tydskrifartikels

### B

Benjamin P "Friend or Foe? The Impact of Judicial Decisions on the Operation of the CCMA" 2007 *ILJ* 1-8.

Benjamin P A "Termination for Operational Requirements? Some Thoughts on the End of the Labour Court" 2003 *ILJ* 1869-1875.

### N

Ngalwana V "The Supreme Court of Appeal is not the Apex Court in all Non-Constitutional Appeals" 2006 *ILJ* 2004.

### S

Steenkamp A "Whither the Labour Courts? The Superior Courts Bill and the Future of the Labour Courts" 2006 *ILJ* 18-28.

### V

Van Eck S "The Constitutionalisation of Labour Law: No Place for a Superior Labour Appeal Court in Labour Matters (Part 1): Background to South African Labour Courts and the Constitution" 2006 *Obiter* 549-560.

Van Eck S "The Constitutionalisation of Labour Law: No Place for a Superior Labour Appeal Court in Labour Matters (Part 2) : Erosion of the Labour Court's Jurisdiction" 2006 *Obiter* 20-32.

### W

Waglay B "The Proposed Re-Organization of the Labour Court and the Labour Appeal Court" 2003 *ILJ* 1223-1231.

## **Wetgewing**

### **A**

*Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956.*

*Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.*

### **B**

*Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.*

*Wet op Beroepsveiligheid en Gesondheid 85 van 1993.*

### **G**

*Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998.*

*Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996.*

### **H**

*Wet op Hooggeregshowe 59 van 1959.*

### **V**

*Wet op Vergoeding van Beroepsongelukke en Siektes 130 van 1993.*

### **W**

*Wet op Werkloosheidsversekeringfonds 30 van 1966.*