

Die ontslag van werknemers wat 'n beskermde openbaring doen

Skripsie voorgelê ter gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad Magister Legum in Arbeidsreg aan die Noordwes-Universiteit(Potchefstroomkampus),
Suid Afrika

deur

Annemé Smit

LLB

20265158

Studieleier: Adv. PH Myburgh (NWU)

Hulp- Studieleier: Mej. A Botes

November 2011

INHOUDSOPGAWE

Lys van afkortings	iii
Voorwoord	iv
1. Inleiding	1
2. Grondwetlike bepalings van toepassing op beskernde openbarings	3
3. Statutêre bepalings waarbinne 'n beskernde openbaring gedefinieer word	5
4. Interne prosedures van die werkplek	8
5. Openbaarmakings na buite	16
6. Artikel 187(1)(h) van die WAV en die gevolg wanneer 'n werknemer 'n beskernde openbaring maak	23
7. Remedies	29
8. 'n Internasionale oorsig	37

9.	Werknemers wat beskermd openbarings maak en die nuwe <i>Maatskappyewet</i> 71 van 2008	40
10.	<i>Wetsontwerp op Beskerming van Inligting</i> , 2010	40
	Gevolgtrekking	42
	Bibliografie	45

LYS VAN AFKORTINGS

AAH –	Arbeidsappèlhof
AH -	Arbeidshof
IAO –	Internasionale Arbeidsorganisasie
KVBA -	Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
NACF-	<i>National Anti-Corruption Forum</i>
ODAC –	<i>Open Democracy Advice Centre</i>
OKP-	Oos Kaapse Provinsiale Afdeling
PIDA –	<i>United Kingdom Public Interest Disclosures Act, 1998</i>
SAMWU-	Suid Afrikaanse Munisipaliteitswerkers Unie
WAV –	<i>Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995</i>
WBO–	<i>Wet op Beskernde Openbaarmakings 26 van 2000</i>
WPA –	<i>Whistleblowers Protection Act, 1989</i>

Voorwoord

Die term *whistleblowing* word universeel aanvaar en daar word 'n verskeidenheid definisies aangetref. Die eindresultaat van elke definisie bly tog dieselfde en die belangrikste gevolgtrekking wat gemaak kan word is dat 'n werknemer 'n beskermde openbaring maak van ongerymdhede in die werkplek en dat hy sodoende beskerm moet word van enige beroepsnadeel.

Die doel van 'n beskermde openbaring lê in die feit dat dit die hoeksteen is waarop individuele verantwoordelikheid van werknemers gebou word. Verder vestig dit 'n kultuur in die werkplek waar stappe geneem word deur die werkgewer om ongerymdhede te bekamp, deur 'n beleid en prosedure in plek te stel. Die sukses van die bogenoemde sal dan tot gevolg hê dat werknemers en ook werkgewers 'n punt daarvan sal maak om op te tree in die openbare belang.

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995 bepaal dat enige beroepsnadeel wat nie in ooreenstemming met die *Wet op Beskermd Openbaarmakings* 26 van 2000 is nie, onbillik sal wees. Beide hierdie wette se hoofdoel is om die werknemer te beskerm teen onbillike ontslag, en in die geval van die WBO, spesifiek vir die beskerming van 'n werknemer wat 'n beskermde openbaring maak.

Die openbaring sal beskermd wees indien die inligting in goeie trou geopenbaar is en as die werknemer 'n redelike geloof het dat die inhoud waar en korrek is.

Die ontslag van 'n werknemer wat 'n beskermde openbaring maak, en aan die prosedures soos deur die WBO voorgeskryf voldoen, is egter outomaties onbillik volgens artikel 187(1)(h) van die WAV. Die bewyslas rus op die werknemer om te bewys dat daar 'n kousale verband bestaan tussen die openbaring wat hy gemaak het en die ontslag of beroepsnadeel wat plaasgevind het.

Die openbaarmaker het verskeie remedies tot sy beskikking, maar in die geval van ontslag kan die Arbeidshof 'n bevel toestaan vir die herindiensneming en/of betaling van kompensasie aan die werknemer.

Die doel van hierdie navorsingsvoorstel is om vas te stel wat werknemers se remedies is in die geval waar hulle onderwerp word aan beroepsnadeel as gevolg van die openbaring van inligting binne die werkplek. Hierdie studie sal gedoen word aan die hand van die *Wet op Beskermdede Openbaarmakings* tesame met die *Wet op Arbeidsverhoudinge* deur die posisie van die werknemer te ontleed vanaf die tydstop toe hy bewus geword het van die inligting, totdat hy sy remedies uitgeoefen het. Daar sal deurlopend na wetgewing en regspraak verwys word om alle opinies en opmerkings te steun. Ten slotte sal daar kortliks vergelykings getref word met internasionale instrumente asook internasionale wetgewing.

Sleutelwoorde: Beskermdede Openbaring, Whistleblowing, Whistleblowers, Wet op Beskermdede Openbaarmakings 26 van 2000, Fluitjieblasers, Protected Disclosures.

1 Inleiding

Dienskontrakte stel gewoonlik 'n vertrouensverhouding tussen die werknemer en werkgever daar. Hierdie kontrak skep dus 'n vertrouensverhouding tussen die werknemer en werkgever wat onder bepaalde omstandighede verbreek kan word deur 'n beskernde openbaarmaking wat nie voldoen aan die bepalings van die *Wet op Beskernde Openbaarmaking*¹ nie.

Die openbaarmaking van vertroulike inligting van die werkgever impliseer gewoonlik dat die vertrouensverhouding verbreek word en kan, afhangend van die erns van die breuk en die dissiplinêre kode se bepalings, tot die ontslag van die werknemer lei.

In sekere gevalle is daar egter bepalings in wetgewing, wat 'n plig op die werknemer plaas om bepaalde inligting aan die staat of ander instansies te openbaar. Die vraag wat ontstaan is dus: in welke omstandighede sou dit op 'n outomatiese onbillike ontslag neerkom indien 'n werknemer weens die maak van 'n beskernde openbaring van inligting ontslaan sou word?

Verskeie lande, byvoorbeeld die Verenigde Koninkryk (VK) en die Verenigde State van Amerika (VSA), het wetgewing wat die spesifieke optredes rondom beskernde openbaarmaking omskryf en ook beskerming aan sogenaamde *whistleblowers* bied. Hierdie wetgewing staan bekend as die *Whistleblower Protection Bill*² in die VK en die *Whistleblower Protection Act* in die VSA. Wetgewing soos hierdie poog om bekendmakers van inligting teen onbillike ontslag te beskerm.

In 'n Suid-Afrikaanse konteks bied arbeidswetgewing ook beskerming aan werknemers en skep spesifieke prosedures oor die openbaarmaking van inligting sodat werknemers wat aan die prosedures van die WBO en ander toepaslike wetgewing voldoen, nie geviktimiseer kan word nie.

1 *Wet op Beskernde Openbaarmakings* 26 van 2000 (hierna die WBO).

2 *Whistleblower Protection Bill* 1998.

Artikel 187(1)(h) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*³ bepaal dat die ontslag van 'n werknemer wat 'n beskermde openbaring maak outomaties onbillik is. Verder word die regte van die werknemer ook beskerm deur die WBO. Dit is dus uiters moeilik vir 'n werkgewer om te bewys dat 'n ontslag wel billik was.

In sommige gevalle is dit wel regmatig en billik om 'n werknemer te ontslaan in die geval waar hy kwaadwillig optree of 'n openbaring maak wat teenstrydig met die prosedures van toepaslike wetgewing is, maar daar ontstaan soms probleme in die proses om te bepaal of die openbaarmaking wel beskerming geniet al dan nie.

Indien 'n werknemer onbillik ontslaan word, kan hy stappe neem teen die werkgewer wat tot gevolg het dat die werknemer op die remedies vir outomatiese onbillike ontslag kan staatmaak.

In *Minister of Justice & Constitutional Development and Another v Tshishonga* 2009 JOL 23712 (AAH)⁴ word daar uitgewys dat die werknemer vergoeding van die werkgewer kan verhaal waar hy onbillik ontslaan is. Die uitspraak is nie in alle opsigte duidelik nie en daar ontstaan vrae ontstaan oor hoe bepaal kan word wanneer die werknemer die perke van openbaarmaking oorskry het en waar die werknemer nie beskerming deur wetgewing kan geniet nie.

Afgesien van die remedie van herindiensneming, wat deur artikel 186(1)(d) van WAV verleen word, is werknemers geregtig om die Arbeidshof of enige Hoë Hof met jurisdiksie direk op grond van die bepalings in die WBO opsigself te nader.⁵

Die vraag ontstaan verder of die aard van die vergoeding waarop die werknemer geregtig is direk afhang van die forum wat genader word. Hierdie probleme sal in hierdie navorsingsverslag ondersoek word. Die verdere vraag wat ontstaan is of sodanige beperkings wel binne die

3 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995 (hierna die WAV).

4 *Minister of Justice & Constitutional Development and Another v Tshishonga* 2009 JOL 23712 (AAH) par 15.

5 *Grogan Workplace Law* 271; Artikel 4(1)(a) van die WBO.

Grondwet van die Republiek van Suid Afrika 108 van 1996, geregverdig kan word.

Daar moet dus bepaal word in welke omstandighede dit op 'n outomatiese onbillike ontslag neerkom indien 'n werknemer weens die maak van 'n beskermde openbaring van inligting ontslaan sou word en watter remedies vir die werknemer beskikbaar is?

2 Grondwetlike bepalinge van toepassing op beskermde openbarings

Die *Grondwet*⁶ is gebaseer op die verwesenliking van 'n samelewing gegrond op demokratiese waardes, sosiale geregtigheid en fundamentele menseregte. Verder poog die *Grondwet* om 'n grondslag te lê vir 'n oop en demokratiese samelewing waarin die regering gegrondves is op die wil van die bevolking en elke burger gelyk deur die reg beskerm word.⁷

Die *Grondwet* spreek nie pertinent die kwessie van beskermde openbaarmakings aan nie, maar dit word onderskryf deur sekere kernregte wat vervat is in die Handves van Regte.⁸ Die belangrikste fundamentele regte wat die basis is van elke persoon se regte in terme van die *Grondwet* is: Gelykheid, wat bepaal dat elkeen gelyk is voor die reg en dat elkeen die reg het op gelyke beskerming en voordeel van die reg.⁹ Diskriminasie van enige aard word dus verbied en menswaardigheid bepaal dat elke mens se waardigheid gerespekteer moet word.¹⁰ Verdere fundamentele regte wat in die geval toepassing vind is onder andere: vryheid van assosiasie¹¹, vryheid van spraak¹²,

6 *Die Grondwet van die Republiek van Suid Afrika*, 108 van 1996 (hierna die *Grondwet*).

7 Aanhef in die *Grondwet*.

8 Le Roux *Residual Unfair Labour Practices* 1700.

9 A9 van die *Grondwet*.

10 A10 soos hierbo.

11 A18 soos hierbo.

12 A16 van die *Grondwet* (1) Elkeen het die reg op vryheid van uitdrukking, waarby inbegrepe is –

(a) die vryheid van die pers en ander media;

(b) die vryheid om inligting of idees te ontvang of oor te dra;

wat die reg is om inligting te ontvang en ook oor te dra , toegang tot howe¹³ en billike administratiewe optrede.¹⁴ Laastens ook die reg wat direk met arbeidsverhoudinge handel - die reg op billike arbeidspraktyke wat vervat is in Artikel 23 van die *Grondwet*.

Deur na die regte en waardes in die *Grondwet* te verwys en dit te bestudeer in die lig van arbeidsaangeleenthede, kan die raamwerk van beskermde openbarings soveel te meer verbreed word. Beskermde openbarings kan dus bestudeer word as 'n kwessie wat die openbare belang van die samelewing in ag neem sodat elke burger die beskerming van die *Grondwet* asook ander nasionale wetgewing kan geniet wat toegeken word aan elke individu.

Die maak van beskermde openbarings, as dit uit die oogpunt van die staatsbestel ontleed word, is sentraal tot die bogenoemde grondwetlike beginsels omdat dit die aksie is wat poog om korrupsie te bekamp deur inligting aan die regte persone te openbaar om so te verseker dat die openbare stelsel meer deursigtig bestuur word en amptenare hul verpligtinge nakom sodat niemand benadeel kan word nie. Die doel van beskermde openbarings in terme van die *Grondwet* is om onreëlmatige en korrupte optrede van organisasies te bekamp om sodoende 'n regverdige en demokratiese samelewing te bevorder.¹⁵

Soos hierbo, bepaal die *Grondwet* in artikel 23 dat elke persoon die reg het op billike arbeidspraktyke. Daarteenoor dui die WAV nie spesifiek aan dat daar 'n algemene reg bestaan om nie onderworpe te wees aan onbillike arbeidspraktyke nie.¹⁶

Die ontslag van werknemers wat beskermde openbarings maak word bestempel as 'n onbillike arbeidspraktyk en kan dus geag word beskerm te wees deur die *Grondwet*.

(c) die vryheid van artistieke kreatiwiteit; en
(d) akademiese vryheid en vryheid van wetenskaplike navorsing.

13 A34 van die *Grondwet*.

14 A33 soos hierbo.

15 Rycroft *Bringing the employer into disrepute* (2008) 29 ILJ 1612.

16 Le Roux *Residual* 1700.

3 Statutêre bepalings waarbinne 'n beskernde openbaring gedefinieer word

3.1 Inleiding

Calland en Dehn¹⁷ beskryf 'n beskernde openbaarmaking as volg:

Raising a concern about wrongdoing within an organisation or through an independant structure associated with it. Giving information about illegal or underhand practices.

'n Beskernde openbaarmaking kan dus gedefinieer word as werknemers wat inligting openbaar deur kriminele optrede en enige ander wanpraktyke van hul werkgewers aan owerhede te rapporteer.¹⁸ Die WBO en WAV, gesamentlik, beskerm werknemers teen ontslag of enige vooroordeel indien hulle inligting openbaar wat betrekking het op aspekte soos kriminele oortredings, onbillike diskriminasie asook enige optrede wat nadelig is vir die gesondheid en veiligheid van persone of die omgewing.¹⁹

Die WBO definieer 'n beskernde openbaring as enige openbaring van inligting deur 'n werknemer wat redelik glo dat hierdie inligting rakende die optrede van 'n werkgewer of werknemer een van die volgende insluit:

- a) dat 'n kriminele oortreding gepleeg is;
- b) dat 'n persoon versuim het om sy regsverpligtinge na te kom ;
- c) dat 'n onreg gepleeg is;
- d) dat die gesondheid en veiligheid van 'n persoon in gedrang is;
- e) dat die omgewing benadeel sal word;
- f) onbillike diskriminasie plaasgevind het soos beskryf in die *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act* 4 van 2000.

17 Calland and Dehn *Whistleblowing around the world* 2.

18 Grogan *Dismissal* 300.

19 Grogan *Workplace Law* 271.

Al die bogenoemde optredes is ook openbarings indien dit in die proses is om te gebeur of indien daar 'n aanduiding is dat so 'n openbaring moontlik deur die werknemer gemaak gaan word.²⁰

In elke werksomgewing is openbaarmakings deur werknemers 'n kwessie waarvoor werkgewers baie besorg is. Die rede hiervoor is dat elke besigheid of openbare liggaam die risiko loop dat iets moontlik verkeerd kan loop indien 'n openbaring gemaak word, hetsy ekonomiese verlies en/of 'n slegte naam in die spesifieke bedryf. Wanneer hierdie risiko's in 'n besigheid of openbare liggaam ontstaan is dit vanselfsprekend dat die werknemers die eerste persone is wat daarvan bewus word.²¹

'n Beskermdde openbaarmaking moet geag word as 'n belangrike bydrae wat gemaak word in 'n besigheid om korporatiewe wanpraktyke te voorkom, maar word intendeel as 'n negatiewe element in die besigheidswêreld gesien omdat werkgewers soms daardeur benadeel of te nagekom word. Om hierdie rede word werknemers wat openbarings maak geviktimizeer indien hulle sekere inligting openbaar oor ongerymdhede wat plaasgevind het, of in die proses is om wel in die toekoms plaas te vind.²²

In *Minister of Justice & Constitutional Development and Another v Tshishonga*²³ definieer Pillay inligting as feite, maar voer aan dat inligting nie net tot feite beperk word nie. Verder sê hy dat die oopplek van ongerymdhede gewoonlik begin by 'n vermoede, maar dat ongegronde praatjies nie gesien kan word as inligting soos dit deur die WBO bedoel word nie.²⁴

Die WBO gaan verder en definieer 'n beskermdde openbaring as enige openbaring gemaak aan 'n regsadviseur, werkgewer, 'n lid van die kabinet of uitvoerende raad of enige ander liggaam of persoon met die

20 A1(i) van die WBO.

21 Calland and Dehn *Whistleblowing* 2.

22 Uys *Whistleblowing* 904.

23 *Minister of Justice & Constitutional Development and Another v Tshishonga* 2007 JOL 18875 (AH) (Hierna *Tshishonga*).

24 *Tshishonga* 179.

voorwaarde dat dit in ooreenstemming met artikel 8 of artikel 9 moet wees. Artikel 8 en 9 van die WBO bepaal dat die openbaring in goeie trou gemaak moet wees deur 'n werknemer wat redelik glo dat die inligting wat hy openbaar, korrek is. Hierdie openbaring sal nie beskermde wees indien die openbaring gemaak is deur 'n wet te oortree of gemaak is aan 'n regsadviseur terwyl die inligting wat openbaar is nie in ooreenstemming met artikel 5 van die WBO is nie.²⁵ Artikel 5 bepaal dat indien 'n openbaring gemaak word aan 'n regsadviseur met die doel om regsadvies te verkry en met geen ander doel nie, dit wel beskermde sal wees.

Werknemers wat openbarings maak, oftewel *whistleblowers*, het oor die jare 'n slegte reputasie opgebou en word bestempel as moeilikheidmakers en onbetroubare werknemers. Die rede dat hierdie praktyk as negatief bestempel word in Suid Afrika is omdat dit vergelyk word met informante²⁶ wat in die apartheidsera gewoonlik hulle strydgenote verloën het en ernstige nagevolge gehad het. Die praktyke van *whistleblowing* of die maak van beskermde openbarings moet egter nie in 'n negatiewe konteks gesien word nie, maar wel vanuit 'n positiewe oogpunt.²⁷

Deur inligting of wanpraktyke van 'n besigheid of organisasie te openbaar, kan die deursigtigheid van hierdie organisasies bevorder word en word verseker dat daar verantwoordelikheid vir aksies en optredes wat intern plaasvind, geneem word. Werknemers wat beskermde openbaarmakings maak loop egter die risiko om geviktimizeer of afgedank te word wanneer hulle eintlik poog om wanpraktyke uit te skakel. Dit is duidelik dat die werknemer wat die openbaring maak aangeval word en sodoende word die aanvanklike probleem wat deur hom geopper is nie onder inspeksie geneem nie.²⁸

25 A1(ix) van die WBO.

26 *Impimpis*.

27 Camerer "Protecting Whistleblowers in South Africa" 1.

28 Camerer "Protecting whistleblowers" 1.

Beskermd openbaarmakers word soms as onbetroubaar beskou - omdat voornoemde ongerymdhede in die werkplek openbaar wat gewoonlik agter die deur gedoen word - al tree hierdie openbaarmakers in goeie trou op. Die gevolge kan veel erger wees as hulle blindelings hul rûe op die probleem draai en sodoende meer mense benadeel as wanneer daar wel 'n openbaring gemaak word.²⁹

Daar is twee prosesse wat gevolg word in die geval waar werknemers openbarings maak. Dit is interne openbaarmakings, wat beteken dat werknemers wangedrag aan 'n persoon binne die werkplek rapporteer, gewoonlik volgens prosedures wat deur 'n beleid uiteengesit word deur die werkgewer. Aan die ander kant is daar eksterne openbaarmakings waar werknemers wangedrag aan 'n liggaam buite die werkplek rapporteer.

In die geval van interne openbaarmakings is daar gewoonlik 'n vaste sisteem wat tot gevolg het dat werknemers die vrymoedigheid het om ongerymdhede binne die organisasie te rapporteer met die wete dat dit konfidentsieel hanteer word. Eksterne openbaarmakings is wel toelaatbaar maar dit mag net aan sekere persone gemaak word om te verhoed dat dit erge nadeel tot gevolg het.³⁰ Hierdie prosedures sal hieronder met meer omsigtigheid bespreek word.³¹

Om 'n openbaring as beskermd te bewys moet dit gevalueer word in terme van die inhoud, die wyse waarop dit gemaak word, aan wie dit gemaak word en in watter omstandighede dit gemaak word. Die openbaring moet inligting bevat wat verband hou met 'n kriminele- of 'n siviele oortreding en/of ongerymdhede wat plaasgevind het of wat in die proses is om plaas te vind.³² Hierdie openbaring moet ook onder andere die veiligheid van persone of die omgewing tot gevolg hê.

29 Sien 28 hierbo.

30 Rowe "Conflict Resolution in the Workplace" 105–119.

31 Sien hoofstuk 4 en 5 hieronder.

32 Grogan *Dismissal* 83.

4 Interne prosedures van die werkplek

4.1 Inleiding

Dit is baie belangrik dat daar in elke besigheid en organisasie 'n stelsel in plek is waar werknemers kriminele oortredings en ongerymdhede kan rapporteer. In organisasies waar hierdie tipe stelsels bestaan en effektief gebruik en toegepas word sal dit nie nodig wees vir werknemers om eksterne prosedures te gebruik om ongerymdhede te rapporteer nie, maar dat hulle die vrymoedigheid sal hê om inligting intern te openbaar met die wete dat dit aangespreek en moontlik opgelos sal word.³³

Ten spyte van die feit dat meeste maatskappye kodes formuleer wat die waardes soos eerlikheid, respek en integriteit van die maatskappye uiteensit, weerspreek hulle hulself deur 'n negatiewe reaksie te toon wanneer 'n werknemer 'n openbaring maak. Werkgewers glo dat die lojaliteit en vertrouensverhouding deur die werknemers geskend word as daar 'n openbaring gemaak word oor aspekte rondom wanpraktyke in die spesifieke maatskappy. Daar bestaan dus 'n onsekerheid by werkgewers oor die spesifieke daad en kan 'n moeilike probleem wees om op te los in die praktyk.³⁴

Die *King Report on Corporate Governance for South Africa 2002*³⁵ bepaal dat dit vereis word van besigheidsorganisasies in die 21ste eeu om 'n interne eerder as 'n eksterne benadering te hê. Dit beteken dat hierdie organisasies klem moet lê op aspekte en prosesse binne die werkplek. Daar word van elke bestuursliggaam binne 'n organisasie verwag om te verseker dat daar 'n beleid in plek is waar gelykheid, verantwoordelikheid, vertrouwe asook deursigtigheid teenwoordig is.

Indien dit suksesvol toegepas word sal die persone binne die organisasie die vrymoedigheid hê om verantwoordelikheid te aanvaar in gevalle waar ongerymdhede plaasvind. Met ander woorde, elke persoon in die organisasie sal aanvaar dat daar 'n verpligting op hom rus om

33 Calland and Dehn *Whistleblowing* 7.

34 Uys *Whistleblowing* 905.

35 *King Report on Corporate Governance for South Africa 2002* par 35.

enige ongerymdhede aan te meld sonder om benadeel te word. Hierdeur word die werkgewer sowel as die werknemers beskerm teen korrupte optrede, en omdat dit 'n interne proses is, word voornoemde ook teen die publiek en ander eksterne faktore beskerm.³⁶

4.2 Openbarings aan die werkgewer

Die WBO maak in artikel 6 voorsiening vir openbarings wat aan die werkgewer gemaak word. Hierdie artikel bepaal dat enige openbaring wat in goeie trou aan 'n werkgewer gemaak word en aan die voorgeskrewe prosedures voldoen, as 'n beskermde openbaring geag sal word.³⁷ Die openbaring sal ook beskermd wees indien die werknemer 'n openbaring maak aan 'n persoon wat gemagtig is deur sy werkgewer om die inligting te ontvang. Hierdie openbaring sal geag word asof dit aan die werkgewer self gemaak is.³⁸ 'n Werknemer moet egter aan sekere vereistes voldoen alvorens die openbaring as beskermd beskou sal word.³⁹

In *CWU v Mobile Telephone Networks (Pty) Ltd* 2003 8 BLLR 741 (AH)⁴⁰ het die hof bevind dat indien 'n werknemer 'n openbaring maak in terme van Artikel 6 van die WBO, dit aan al die vereistes moet voldoen soos uiteengesit deur die WBO. Die belangrikste van hierdie vereistes is dat die persoon wat die openbaring maak, 'n werknemer moet wees.⁴¹ Verder moet die werknemer bewys dat die inligting wat hy openbaar binne die bestek van die optrede val wat deur die definisie van 'n beskermde openbaring uiteengesit word. Die werknemer moet die openbaring in goeie trou maak, met ander woorde, hy moet nie die inligting openbaar vir sy eie voordeel nie. Indien die werkgewer 'n

36 Botha MM "Can Whistleblowing be an effective good governance tool" 482.

37 A6(1)(a)-(b) in die WBO.

38 A6(2) in die WBO.

39 A6 van die WBO; Vereistes word volledig in die res van die verslag bespreek.

40 *CWU v Mobile Telephone Networks (Pty) Ltd* 2003 8 BLLR 741 (AH).

41 'n Werknemer word in artikel 1 van die WBO asook artikel 213 van die WAV omskryf as iemand, behalwe 'n onafhanklike kontrakteur, wat vir iemand anders of die staat werk en besoldiging daarvoor ontvang; iemand anders wat op enige manier help om die besigheid van 'n werkgewer voort te sit of te bedryf.

prosedure in plek het vir die rapportering van enige ongerymdhede, moet die werknemer die proses volg wat uiteengesit word deur die beleid. Indien daar geen prosedure in plek is nie moet die ongerymdhede direk aan die werkgewer gerapporteer word.

In sommige gevalle beveel werkgewers dat openbarings gemaak moet word aan 'n ander persoon wat nie die werkgewer is nie wat tot gevolg het dat die werkgewer toestem tot die openbaring aan 'n ander en dan kan dit aanvaar word dat die openbaring wel aan die werkgewer gemaak is.⁴² Die laaste vereiste, soos by al die ander gevalle van openbarings deur werknemers, is dat daar 'n kousale verband moet wees tussen die openbaring wat gemaak is en die beroepsnadeel wat die openbaarmaking vir die werknemer tot gevolg het.⁴³

'n Groot aantal organisasies bevorder die maak van beskernde openbarings en al hoe meer werkgewers is in die proses om interne stelsels te inkorporeer sodat werknemers binne 'n organisasie veilig sal voel om openbarings te maak sonder om geviktimizeer te word.⁴⁴ Interne stelsels is voordelig vir die voortbestaan van 'n organisasie deurdat dit werknemers asook werkgewers herinner dat elkeen lojiaal teenoor die organisasie moet optree deur openbarings te maak sodat kwaadwillige optrede dadelik gestop kan word as dit op die regte manier gedoen word. Indien daar 'n veilige en betroubare, effektiewe roete vir werknemers is om te volg in die organisasie wanneer 'n beskernde openbaring gemaak word, verhoed dit persone in bestuursposisies om hul magte te misbruik.⁴⁵

Die WBO verwag indirek van werkgewers om verantwoordelik te wees en openbaarmakings na die eksterne liggame sal slegs nodig wees indien die interne strukture van die werkgewer misluk. Artikel 6(2) van die WBO bepaal dat werknemers toegelaat word om openbaarmakings aan iemand anders as hul werkgewer te maak, maar dit moet, soos

42 A 6(2) van die WBO; *CWU v Mobile Telephone Networks (Pty) Ltd* 2003JOL 11147 (AH) par 19.

43 *CWU v Mobile Telephone Networks (Pty) Ltd* 2003 JOL 11147 (AH).

44 Calland *Whistleblowing* 6.

45 Calland *Whistleblowing* 7.

reeds genoem, in ooreenstemming met die prosedure wees soos dit deur die werkgewer voorgeskryf word. Die goue reël is altyd dat die openbaring in goeie trou gemaak moet word deur 'n werknemer wat redelikerwys glo dat daar 'n misdryf gepleeg is. Hierdie prosedure kan ook beskryf word as die interne prosedure en dit is die prosedure wat aangemoedig word in die besigheidswêreld omdat dit beide partye teen die publiek sal beskerm.⁴⁶

Werknemers moet altyd in ag neem dat hulle in die werkgewer se belang moet optree, met ander woorde die werknemer moet die nodige lojaliteit teenoor sy werkgewer toon deur sy reg op konfidensialiteit in ag te neem sodat sy goeie naam en reputasie nie onnodig geskend sal word nie.⁴⁷

Werkgewers se verpligting is om alle nodige fasiliteite beskikbaar te stel wat werknemers kan gebruik indien hulle openbarings wil maak. Indien hierdie fasiliteite korrek toegepas word sal dit selde nodig wees om gebruik te maak van die WBO. Deur eers interne prosedures te gebruik word die werkgewer bewus gemaak van die onreëlmatigheid of wangedrag en kan hy ondersoek instel en sodoende probeer om die probleem op te los.⁴⁸

Artikels 6(1) (a) en (b) van die WBO reël sekere prosedures wat werkgewers kan volg in die geval waar iemand 'n beskermde openbaring binne die werkplek wil maak, met ander woorde, 'n interne openbaarmaking waar daar nie reeds 'n proses in plek is nie. In gevalle waar die openbaring aan die werkgewer gemaak word moet die voorgeskrewe prosedure gevolg word. Indien die werkgewer nie 'n individu is nie maar bestaan uit 'n saamgestelde liggaam, is dit onduidelik aan wie die openbaring gemaak moet word. Die vraag ontstaan dus of dit gemaak moet word, en of dit aan iemand wat die

46 Interne prosedures word meer volledig in hoofstuk 4 bespreek.

47 *Tshishonga* 170.

48 *Tshishonga* 173.

probleem kan oplos en of hy bevoeg is om te handel met dissiplinêre verrigtinge teen die skuldige wat deur die openbaarmaker geïdentifiseer is? Daar moet dus iemand aangestel word wat hierdie klagtes kan hanteer, in konfidensialiteit, en dit sodoende kan oplos. Hierdie verrigtinge moet te alle tye met konfidensialiteit hanteer word, veral in die geval waar geen getuies gevind kan word nie.

Daar is dus gevalle, soos hierbo waar daar 'n onsekerheid is aan wie die openbaring gemaak moet word, waar die toepassing van die WBO ingewikkeld kan wees en die hoewe het in verskeie gevalle probeer vasstel wat die korrekte prosedure wat gevolg moet word.

'n Geval wat hierdie probleem en die belangrikheid illustreer is die dood van verskeie werknemers in Lenasia. In hierdie saak het werknemers 'n openbaring gemaak aan die Departement van Arbeid oor haglike omstandighede in 'n chemiese fabriek waar hulle werksaam was. Die werknemers was vir tydperke van tot 16uur toegesluit in die ongeventileerde fabriek met lekkende gasbottels. Daar was geen veiligheidsmaatreëls in plek nie en as gevolg hiervan het die elf werknemers hul lewens verloor. Dit het aan die lig gekom dat die Departement van Arbeid 'n geskrewe klag ontvang het van die werknemers, maar nie daarop gereageer het nie. Hierdie werknemers het hul lewens verloor as gevolg van persone wat openbarings gemaak het en owerhede wat nie daarop gereageer het nie, en as hul wel het, sou dit die fratsongeluk verhoed het.⁴⁹

Die openbarings wat gemaak was deur die werknemers kan as redelik geag word omdat die bestuur van die organisasie hul blind gehou het vir die omstandighede waarbinne hierdie werknemers moes werk. Maar soos in baie ander gevalle word hierdie probleme oor wanpraktyke selde aangespreek as dit intern behartig moet word.⁵⁰

49 Carmerer "Protecting Whistleblowers" 12.

50 Auriacombe *What happens when one blows the whistle* 85.

In die bogenoemde geval was die werknemers so desperaat vir beter omstandighede dat hulle hul hoop gevestig het op die Departement van Arbeid, wat nie gereageer het op hul openbarings nie.

Hierdie is 'n duidelike tekortkoming in die interne sisteme wat gebruik word om klagtes te hanteer en omdat die werkgewers nie ag geslaan het op die omstandighede waarin die werknemers moes werk nie en die Departement van Arbeid versuim het om te reageer op die klagtes van die werknemers, het dit die dood veroorsaak van die werknemers wat vir die maatskappy gewerk het. Dit kan ook wees dat daar geen sisteme in plek is nie soos dit hieruit blyk, en werknemers word dan genoodsaak om die departement te nader vir 'n oplossing. Die versuim om legitieme aangeleenthede wat deur werknemers geopper word aan te spreek en te ondersoek kan ernstige gevolge hê omdat daar telkemale lewens op die spel is, reputasies van maatskappye word aangetas en in meeste gevalle tot finansiële onkoste en skade lei.

Daar moet erken word dat gevalle soos bogenoemde verhoed kon word as dit aangespreek was. Daar moet dus 'n stelsel geskep word waar daar oop kanale tussen werknemer en werkgewer is sodat werknemers die vrymoedigheid sal hê om wel gevalle aan te meld waar wanpraktyke ontstaan en die werkgewer dit kan aanspreek op 'n aanvaarbare manier.

In ooreenstemming met die bogenoemde stel Artikel 13(c) van die *Wet op Beroepsgesondheid en –Veiligheid 85 van 1993*⁵¹ sonder om afbreuk te doen aan enige spesifieke plig wat rus op 'n werkgewer deur hierdie Wet, dat voornoemde sal toesien dat 'n gesondheid- en veiligheidsvertegenwoordiger onmiddellik in kennis gestel sal word van enige ongerymdhede in die werkplek. Indien die omstandighede van die werksomstandighede teen voormelde wetgewing gemeet sou word, blyk dit duidelik dat dit nie sou voldoen aan die bepalings wat daarin uiteengesit word nie.

51 *Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid 85 van 1993.*

In *H en M* (2005) 26 ILJ 1737 (KVBA)⁵² het die hof beslis dat werkgewers effektiewe interne prosedures in plek moet hê om wangedrag en ander ongerymdhede te hanteer. Dit sal die konflik tussen die verpligting om inligting te openbaar en die verpligting van vertroue reguleer.⁵³ Werkgewers is ook verder verplig om die beleid in die werkplek wat handel met die openbaring van inligting toe te pas op so 'n manier dat werknemers die vrymoedigheid het om dit te gebruik.⁵⁴

Die WBO maak voorsiening vir vertroulike klagtelyne waar werknemers openbarings kan maak sonder dat hulle direk daardeur geaffekteer sal word. Hierdie klagtelyne moedig werknemers aan om ongerymdhede te openbaar. Die nadelige effek van hierdie metode is dat daar dikwels nie voldoende inligting gegee word nie en dit maak dit ingewikkeld om die situasie te ondersoek.⁵⁵ Verder word aangevoer dat hierdie metode ook dikwels die deursigtigheid van organisasies belemmer omdat niemand verantwoordings kan aanvaar vir aantygings wat gemaak is nie.⁵⁶

Richard Calland beskryf anonieme klagtelyne en openbarings as volg:

anonymity makes it harder to address the message and can also harm the messenger; anonymity will always be the cloak preferred by a malicious person; anonymity fuels mistrust and makes the powerful unaccountable.⁵⁷

5 Openbaarmakings na buite

5.1 Inleiding

Interne prosedures is nie altyd so effektief nie en in die geval waar die werknemer geen uitkoms bereik het binne sy spesifieke organisasie nie kan eksterne roetes gevolg word. Eksterne openbarings het nie altyd 'n positiewe uitwerking op 'n organisasie nie en word gewoonlik net gebruik

52 *H and M Ltd* (2005) 26 ILJ 1737 (KVBA) 1791h.

53 *Tshishonga* 172-173.

54 *Stencell v The Crown* 109.

55 A6(2) van die WBO.

56 Camerer "Protecting Whistleblowers" 4.

57 Calland *Introduction* 8-9.

indien 'n organisasie nie 'n gevestigde of effektiewe sisteem het waardeur werknemers kan rapporteer nie.⁵⁸

5.2 Openbarings aan 'n regsadviseur

Die WBO maak voorsiening vir openbarings aan 'n regsadviseur en bepaal dat hierdie openbarings wel beskerm sal wees indien die doel is om regsadvies in te win oor die betrokke situasie. Enige inligting wat aan die regsadviseur openbaar word sal konfidensieel wees.⁵⁹ Hierdie regsadviseur sluit 'n prokureur en/of 'n vakbondverteenwoordiger in. Regsadviseurs sluit onder andere in die advies van lede van nie-regeringsorganisasies of *paralegal*.⁶⁰ 'n Vakbondverteenwoordiger adviseer gewoonlik die werknemer oor sy regte aangaande 'n openbaring wat hy wil maak en verwys hom na die gepaste liggaam in die organisasie vir bystand.⁶¹

5.3 Openbarings aan 'n lid van die kabinet of uitvoerende raad

Enige openbaring wat in goeie trou aan 'n lid van die kabinet of uitvoerende raad gemaak is, is 'n beskermde openbaring indien die betrokke werkgewer 'n individu, liggaam of staatsorgaan is wat aangestel is in terme van wetgewing deur 'n lid van die kabinet of uitvoerende raad.

Die Minister van Justisie moet konsulteer met die Minister van Openbare Veiligheid en Administrasie en is verplig om riglyne saam te stel wat die prosedures van die wet aan werknemers, wat 'n openbaring wil maak oor 'n misdryf of wangedrag, te verduidelik. Hierdie riglyne moet eerstens deur die Parlement goedgekeur word voordat dit in die Staatskoerant

58 Calland en Dehn *Whistleblowing* 8.

59 A5 van die WBO.

60 Landman *Whistleblowers* 39.

61 Levy "Speak out for Service Delivery" 18.

gepubliseer word. Staatsorgane moet redelike stappe neem om hierdie riglyne beskikbaar te maak aan alle werknemers.⁶²

5.4 Openbarings aan sekere persone of liggame

Enige openbaring wat gemaak word deur 'n werknemer wat redelikerwys glo dat die openbaring waar is en die optrede binne die raamwerk van handeling val van die openbare beskermer of die Ouditeur-generaal, word geag 'n beskermde openbaring te wees.

Die Minister van Justisie mag na konsultasie met die Minister van Openbare Veiligheid en Administrasie regulasies saamstel in verband met Artikel 8(1) van die WBO. Hierdie regulasies moet gepubliseer word in die Staatskoerant.⁶³

5.5 Algemene Openbarings

Die WBO maak in Artikel 9 voorsiening vir openbarings na buite of eksterne openbarings vir die beskerming van werknemers wat aan die prosedures voldoen. Daar is sekere stappe van openbaarmaking wat gevolg moet word ten einde beskerming te geniet.

Die openbaring moet aan 'n regsverteenvoerder,⁶⁴ werkgewer,⁶⁵ aan 'n Minister of Provinsiale lid van die Uitvoerende Raad,⁶⁶ die Openbare Beskermer of Ouditeur-Generaal⁶⁷ gemaak word en hierdie openbaring word bestempel as 'n algemene beskermde openbaring.⁶⁸ Die openbaarmaking het egter sekere vereistes waaraan voldoen moet word. Hierdie voorwaardes en vereistes sal aan die hand van die *Tshishonga* en Artikel 9 van die WBO bespreek word.

62 Landman "Whistleblowers" 40.

63 Landman "Whistleblowing" 40.

64 A5 van die WBO.

65 A6 soos hierbo.

66 A7 soos hierbo.

67 A 8 soos hierbo.

68 A 8 soos hierbo.

Die applikant in hierdie geval was die Adjunk Direkteur-Generaal van die Departement Justisie en Konstitusionele Ontwikkeling. Die applikant het 'n interne openbaring gemaak aan die Departement van Justisie maar die nodige aandag was nie daaraan gegee nie. Die applikant het verdere stappe geneem en die Openbare Beskermer asook die Ouditeur-Generaal genader. Hy is ontslaan op grond van wangedrag omdat hy sekere inligting openbaar het aan die media. By die dissiplinêre verhoor is bevestig dat die openbaring beskermd was en dat sy aksies nie beroepsnadeel tot gevolg sou hê nie.

Die eerste belangrike vereiste in die geval waar 'n algemene beskermd openbaring gemaak word, is dat die openbaring in goeie trou gemaak moet word. Met ander woorde, die werknemer moet redelikerwys glo dat die inligting wat hy openbaar waar is en die redelikheid van die geloof van die werknemer moet verwant wees aan die inligting wat waar en korrek is.⁶⁹

Goeie trou word as volg opgesom deur Auld LJ in die uitspraak:

Shorn of context, the words 'in good faith' have a core meaning of honesty. Introduce context, and it calls for further elaboration. Thus in the context of a claim or representation, the sole issue as to honesty may just turn on its truth. But even where the content of the statement is true or reasonably believed by its maker to be true, an issue of honesty may still creep in according to whether it is made with sincerity of intention for which the Act provides protection or for an ulterior and, say, malicious, purpose.⁷⁰

Goeie trou is die eerste vereiste wat vasgestel word om die kwaliteit van die inligting wat geopenbaar word, te toets. Indien die inligting wat geopenbaar word van sterk waarde is, is dit moeilik om te bewys dat die openbaarmaker 'n kwaadwillige motief gehad het. Indien daar wel bewys kan word dat die openbaarmaker die inligting wat hy openbaar nie in goeie trou gemaak het nie, sal dit tot gevolg hê dat die openbaring nie

69 *Tshishonga*204-205.

70 *Tshishonga* 202.

beskermd sal wees nie, maar dat dit wel tot voordeel van die gemeenskap is.⁷¹

Die tweede vereiste is dat die werknemer redelikerwys moet glo dat die inligting korrek is. In hierdie geval moet die toets baie strenger toegepas word. Om redelikerwys te glo dat die inligting waar en korrek is moet in ooreenstemming met mekaar wees.⁷²

Die derde vereiste is dat die openbaring wat gemaak word nie vir persoonlike voordeel gedoen moet word nie.⁷³ Hierdie voordeel sluit in enige kommersiële of materiële voordele van watter aard ook al. Indien 'n werknemer wel voordeel trek uit die openbaring, maar dit toevallig is en nie die doel was nie, sal dit steeds as beskermd geag word. Werknemers wat openbarings met 'n motief maak anders as om ongerymdhede reg te stel kan nie staatmaak op beskerming deur die WBO nie.⁷⁴

Goeie trou, redelike geloof en persoonlike voordeel oorvleuel mekaar en is gewoonlik gelyktydig van toepassing. Indien een van die bogemelde drie vereistes nie baie sterk staan nie kan dit veroorsaak dat die ander twee vereistes se waarde ook verswak. Elk van hierdie vereistes soos ook vervat in artikel 9(1) van die WBO moet duidelik uitgelê word sodat die doelwitte waarna die wetgewing mik vervul kan word.⁷⁵

Om te verseker dat die openbaring aan hierdie drie vereistes voldoen en sodoende beskermd sal wees, moet daar nog twee toetse toegepas word. Die WBO skryf in Artikel 9(2) voor dat daar vier voorwaardes is waaraan voldoen moet word. Daarna moet dit die doel vir die maak van die openbaring redelik wees. Hierdie redelikheid word gevolglik getoets

71 Bowers ea *Whistleblowing: The New Law* 74.

72 *Tshishonga*208.

73 A9(1)(b) van die WBO.

74 *Tshishonga* 209.

75 *Tshishonga*211.

teen die agtergrond van die kriteria wat deur Artikel 9(3) van die WBO voorgeskryf word.⁷⁶

Hierdie twee toetse verskuif die fokus vanaf die vereistes vir goeie trou en redelike geloof en benader die openbaring vanuit 'n ander oogpunt om die openbaring objektief en meer in diepte te benader.

In *Ramsammy v Wholesale and Retail Trade Sector Education and Training Authority* 2009 JOL 23511 (AH)⁷⁷ kom die geval voor waar 'n werknemer 'n eksterne openbaring gemaak het voordat interne prosedures gevolg is. Die vraag wat dus ter sprake gekom het is of hierdie openbaarmakings kwalifiseer as algemene beskernde openbaarmakings of nie. Die Hof voer in hierdie geval aan dat daar aan die voorwaardes soos in hoofstuk 3 uiteengesit voldoen moet word alvorens 'n openbaring kan kwalifiseer as 'n algemene beskernde openbaring.⁷⁸

In *City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of South Africa and Another* 2009 JOL 24640 (AAH)⁷⁹ het die Munisipaliteit alle werksaansoeke van blanke aansoekers afgekeer. Die Munisipaliteit het aangevoer dat die poste slegs vir swart persone beskikbaar was afgesien van die feit dat al die swart kandidate die voorgeskrewe toets gedruip het. Die besturende ingenieur het geweier dat die kandidate wat gedruip het aangestel moet word en het 'n brief aan die bestuur asook die Departement van Arbeid gestuur waarin hy gemeld het dat dit gevaarlik is vir persone wat onbevoeg is om met gevaarlike elektriese toebehore te werk waarvan hulle geen kennis het nie.

Mnr Weyers se diens is opgeskort, onderhewig aan 'n dissiplinêre ondersoek, omdat hy die brief aan twee eksterne partye versprei het. Hy het aansoek gedoen vir 'n interdik teen die munisipaliteit om die instelling

76 *Tshishonga* 212.

77 *Ramsammy v Wholesale & Retail Sector Education & Training Authority* 2009 JOL 23511 (AH) (hierna *Ramsammy*).

78 *Ramsammy* 54.

79 *City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of SA & another* 2009 JOL 24640 (AAH) par 2 (hierna *City of Tshwane*).

van enige dissiplinêre sanksie teen hom te verbied wat voortspruit uit sy verspreiding van die brief aan die Departement en die Raad vir Ingenieurswese.⁸⁰

Hy het gebruik gemaak van die WBO omdat hierdie Wet werknemers beskerm teen dissiplinêre sanksies voortspruitend uit beskermdede openbaarmakings. Die Hoë Hof vir die afdeling Noord-Gauteng het in die guns van Mnr Weyers bevind en die Hoogste Hof van Appèl het hierdie besluit gehandhaaf. Die Hof het beslis dat die inhoud van die brief 'n beskermdede openbaarmaking bevat het en dat dit *bona fide* geskryf was in die oortuiging dat die inhoud daarvan waar is en geensins vir persoonlike voordeel nie. Die appèl is gevolglik afgewys.⁸¹

5.6 Openbarings aan die media

Die doel van beskermdede openbarings is om persone te verplig om rekenskap te gee vir hul optredes. Deur 'n sisteem in werking te stel wat hierdie persone verantwoordelik hou vir hul dade word die misbruik van mag verminder. Wanneer persone in magsposisies ingelig word oor sekere wangedrag en dit ignoreer sal hulle weet dat indien die inligting waar en korrek is, die organisasie skade sal ly en hulself onder die loep geneem kan word.⁸²

Persone wat openbarings wil maak moet bewus wees van die feit dat die media nie altyd die eerste uitweg is. Die blote bestaan van vrye media het reeds 'n afskrikkende effek op wangedrag. Indien persone gewaarsku word dat inligting aan die media geopenbaar sal word, sal hulle in 'n posisie geplaas word waar hulle óf rekenskap moet gee vir hul versuim om te reageer óf sal aandag gee aan die probleem en nie verantwoordelik gehou kan word vir die probleem of wangedrag nie.

80 *City of Tshwane* par 3.

81 *City of Tshwane* par 51-52.

82 Calland en Dehn *Whistleblower* 11.

Indien openbarings wel aan die media gemaak word moet dit in die openbare belang wees en kan dit nie regverdig word as dit nie is nie. 'n Mate van konfidensialiteit moet gehandhaaf word in die proses sodat die werkgewer beskerm kan word terwyl die ongerymdhede ondersoek word en totdat dit aan die lig kom dat die inligting wat geopenbaar is wel die waarheid is. Openbarings aan die media kan ook nie geregverdig word as dit reeds intern aangespreek is nie. Elke proses moet sy loop volg voordat die volgende een begin kan word.⁸³

Internasionale regspraak kan gebruik word om die bogenoemde te illustreer. Sheron Watkins, vise-president van *Enron Corporation*, het in 2001 die maatskappy se Raad ingelig oor sekere ongerymdhede in die rekeningkundige departement. Die maatskappy het later 'n groot ondergang en ook insolvensie beleef as gevolg van dié ongerymdhede. Me Watkins het die openbaring intern gemaak met die hoop dat dit opgelos sou word. Die bestuur het besef dat hulle verantwoordelik gehou sal word indien hulle nie ag slaan op haar waarskuwings nie. Me Watkins het nie openbarings aan die media gemaak nie, maar net die wete dat die media betrokke kon raak, het die wyse waarop die maatskappy die openbaring hanteer het, verander.⁸⁴

Die media is een van die pilare wat 'n oop en demokratiese samelewing bevorder en korrupsie is, in teenstelling, 'n faktor wat dit verbreek. Die media ontbloot dus inligting wat korrupsie onderdruk en persone wat openbarings maak dra by tot die vorming van demokrasie.⁸⁵ Die openbare belang sal in hierdie geval geskaad word indien die saak nog nie deeglik ondersoek is nie. Konfidensialiteit moet dus gehandhaaf word en die werkgewer se beeld moet beskerm word totdat die suspisie van die misdryf of wangedrag bewys is.⁸⁶

83 *Tshishonga* 254.

84 Brickey *Enron* 357.

85 *Tshishonga* par 252; Calland *Whistleblowing* 19.

86 *Tshishonga* par 254.

6 Artikel 187(1)(h) van die WAV en die gevolg wanneer 'n werknemer 'n beskermde openbaring maak.

6.1 Beroepsnadeel

'n Werknemer wat 'n beskermde openbaring gemaak het word beskerm deur die WBO asook WAV en in die voormelde wetgewing word bepaal dat geen werknemer wat 'n beskermde openbaring maak onderhewig mag wees aan beroepsnadeel nie. Beroepsnadeel is gewoonlik die nadelige gevolg wat 'n werknemer ly wanneer hy 'n openbaring gemaak het.⁸⁷

Die WBO beskryf beroepsnadeel⁸⁸ as:

- a) dissiplinêre aksie teen die werknemer as gevolg van die openbaring;
- b) Ontslag, opskorting van kontrak, demotivering, teistering of intimidasie;
- c) Wanneer 'n werknemer bevordering of verplasing geweier word;
- d) As die kontrak van die werknemer se terme en voorwaardes verander word tot sy nadeel;
- e) Indien die werkgever weier om 'n positiewe of geen verwysing te gee indien die werknemer aansoek doen vir 'n ander werk; en
- f) Indien die werknemer met enige van die bogenoemde aksies gedreig word.

In die geval waar 'n werknemer 'n openbaring gemaak het, en hy onderwerp was aan enige vorm van beroepsnadeel, hetsy viktimisasie of ontslag, is daar verskillende opsies wat hy kan uitoefen. Dit is egter nie altyd die geval nie en die hof het die volgende opmerking in *Tshishonga*⁸⁹ uitgelig:

87 Levy "Service Delivery" 26.

88 A 1(vi) van die WBO.

89 *Tshishonga* 376.

Whistle-blowing involves risks. The applicant took risks and must be acknowledged for that. Silence was the 'safer' option for him. The seriousness of the improprieties and the status of the suspects increased the risks. It meant exposing a close colleague and breaching his trust. There was also the risk that the disclosures would not be protected. The disclosure might have been found to have been made in the reasonable belief that it was substantively true but that the applicant lacked good faith. In that case he could have found himself facing defamation claims. How the disclosure was made also impacts on the need. He pursued a carefully constructed, cautious, staged process, proceeding from private to public disclosures. The purpose of the disclosures was intended for the greater good of the department and society and not for personal gain. His disclosure was socially responsible. Employees who prefer silence over whistle-blowing leave consumers, shareholders, communities and the employer itself at risk. The more serious the nature of the occupational detriment to which the employee is subjected the greater the compensation. Hence dismissal attracts compensation of as much as twenty four months' remuneration. Being subjected and charged for misconduct are a step away from being dismissed.

6.2 Onbillike Arbeidspraktyke⁹⁰

'n Onbillike arbeidspraktyk word deur die WAV beskryf as onbillike gedrag of optrede wat ontstaan tussen 'n werknemer en werkgever en wat beroepsnadeel vir die werknemer tot gevolg het. Onbillike arbeidspraktyke sluit nie ontslag in nie en moet ook nie met ontslag verwar word nie. In hierdie geval is 'n onbillike arbeidspraktyk wanneer 'n werknemer 'n beskermde openbaring maak en hy onderwerp word aan beroepsnadeel soos viktimisasie.⁹¹ In hierdie geval sal daar nie gefokus word op onbillike arbeidspraktyke as sulks nie, maar op die outomatiese onbillike ontslag van 'n werknemer wat 'n beskermde openbaring gemaak het.⁹²

90 A185(b) van die WAV.

91 A186(2) van die WAV.

92 Daar sal deurgaans kortliks na die onbillike arbeidspraktyke verwys word, maar die werklike probleem wat in hierdie geval aangespreek word is outomatiese onbillike ontslag.

6.2 Onbillike ontslag

Ontslag van 'n werknemer is outomaties onbillik indien hy ontslaan word omdat hy 'n beskernde openbaring gemaak het. Hierdie openbaring moet voldoen aan die vereistes soos beskryf in die Wet.⁹³

Die WBO, tesame met die WAV, beskerm werknemers teen ontslag of enige nadeel indien hulle inligting openbaar. Werknemers word verder beskerm deur hulself te wend na die KVBA of 'n bedingingsraad met jurisdiksie indien hulle benadeel is as gevolg van die openbaring wat hulle gemaak het.⁹⁴

Die WAV sit in Artikel 187 sekere gronde uiteen waar ontslag outomaties onbillik sal wees. Die enigste grond wat hier van toepassing is, is waar ontslag outomaties onbillik sal wees in die geval waar 'n werknemer ontslaan word weens die maak van 'n beskernde openbaring. Die betekenis hiervan is dat, in die geval waar 'n ontslag gebaseer is op enigeen van die gronde vervat in Artikel 187, sal dit outomaties onbillik wees en sodoende kan dit nie geregverdig word nie.⁹⁵ Verder mag werkgewers nie inbreuk maak op die regte van werknemers soos vervat in Artikel 5 van die WBO nie. Artikel 5(2)(c)(v) van voormelde Wet bepaal dat ontslag weens die openbaring van inligting outomaties onbillik sal wees omdat die werknemer geregtig en verplig is om onreëlmatighede te rapporteer aan 'n ander persoon.

In *Pedzinski v Andisa Securities (Pty) Ltd* 2006 JOL 16364 (AH)⁹⁶ het 'n werknemer haar promotor en ander senior personeel in kennis gestel van sekere ongerymdhede in die maatskappy.⁹⁷ Haar promotor was ontevrede oor die manier waarop die werknemer die situasie hanteer het omdat sy nie die ongerymdhede by hom aangemeld het nie, maar by ander persone in die hiërargie van die maatskappy. Die verhouding tussen die werknemer en haar promotor het gevolglik daaronder gely en

93 A187(1)(h) van die WAV.

94 Grogan *Workplace Law* 83.

95 Du Toit ea *Labour Relations Law* 388.

96 *Pedzinski v Andisa Securities (Pty) Ltd (formerly SCMB Securities (Pty) Ltd* 2006 JOL 16364 (AH) (hierna *Pedzinski*).

97 *Pedzinski* par 18-19.

sodoende het hy haar voltydse ure laat werk wat, indien dit nie vir haar moontlik was om na te kom nie, tot haar ontslag sou lei indien dit nie moontlik sou wees nie, hy haar sou ontslaan. Die werknemer het voorstelle gemaak oor die werksituasie, maar die promotor het dit afgekeur. Sy is gevolglik ontslaan.⁹⁸

Die werknemer het aangevoer dat sy ontslaan is in terme van Artikel 187(1)(h) van die WAV en dat haar ontslag outomaties onbillik was. Die werkgewer het die verweer geopper dat sy ontslaan is weens operasionele vereistes.⁹⁹ Uit hoofde van die argumente wat gemaak is deur die werknemer en werkgewer moes die Hof bepaal of die ontslag plaasgevind het weens operasionele vereistes, of as gevolg van die openbaring wat die werknemer gemaak het. Die kousale verband tussen die openbaring wat gemaak is en die oorsaak/ontslag moes vasgestel word.¹⁰⁰

Die Hof het beslis dat die werknemer die openbaring gemaak het in goeie trou en dat sy redelikerwys geglo het dat sy opgetree het volgens die korrekte prosedure, asook die terme wat Artikel 6 van die WBO voorskryf. Dus het sy 'n beskermde openbaring gemaak.¹⁰¹ Verder beslis die Hof dat die werknemer ontslaan is weens die beskermde openbaring wat sy gemaak het en nie as gevolg van operasionele vereistes nie. Die ontslag van die werknemer kom dus neer op outomaties onbillike ontslag in terme van Artikel 187(1)(h) van die WAV.¹⁰²

Uit die bogenoemde kan gesien word dat die werknemer wat 'n openbaring maak wel beskerm word deur die WBO en WAV indien dit gemaak word in goeie trou en met die redelike geloof dat die openbaring waar en korrek is. Die belangrikste vereiste in hierdie geval is dat daar 'n

98 *Pedzinski* par 25.

99 *Pedzinski* par 27.

100 *Pedzinski* par 28-30.

101 *Pedzinski* par 28.

102 *Pedzinski* par 95.

kousale verband moet wees tussen die openbaring wat gemaak is en die ontslag wat gevolg het.¹⁰³

In *SACWU & Others v Afrox Ltd* 1999 10 BLLR 1005 (AAH).¹⁰⁴ het die Hof 'n tweeledige toets saamgestel om te bepaal of daar wel 'n kousale verband is. Feitelike kousaliteit en juridiese kousaliteit is onderskeidelik die twee dele van die toets. In die eerste geval moet daar vasgestel word of die beskermdde openbaring wat gemaak is deur die werknemer aanleiding gegee het tot die ontslag. Die volgende stap, oftewel juridiese kousaliteit, fokus op die hoofrede van ontslag. Indien dit aan die lig kom dat die werknemer ontslaan is juis oor die openbaring wat hy gemaak het sal dit, volgens Artikel 187(1)(h), outomatiese onbillike ontslag daarstel.¹⁰⁵

In die bogemelde beslissing word daar klem gelê op die feit dat die openbaring wat gemaak word wel beskermd moet wees. Om te bepaal of die openbaring wel beskermd was moet daar vasgestel word of daar wel 'n openbaring gemaak is en daarna moet hierdie openbaring gemeet word teen die vereistes wat gestel word in die WBO.¹⁰⁶ Indien dit voldoen aan die vereistes soos in die WBO sal dit beskermd wees en enige ontslag as gevolg van die openbaring sal outomaties onbillik wees. Indien dit nie voldoen aan die vereistes nie kan dit nie bestempel word as 'n beskermdde openbaring nie en word dit gevolglik nie beskermd deur die bepaling van Artikel 187(1)(h) van die WAV nie.

Grogan beskryf die WBO as die Wet wat werknemers beskerm teen ontslag asook enige optrede wat die werknemer sal benadeel indien hulle sekere inligting aan persone openbaar rakende kriminele

103 *SACWU & andere v Afrox Ltd* 1999 10 BLLR 1005 (AAH).

104 *SACWU & Others v Afrox Ltd* 1999 10 BLLR 1005 (AAH).

105 *Pedzinski* par 45.

106 In *CWU v Mobile Telephone Networks (Pty) Ltd* 2003 8 BLLR 741 (AH) 747a–b het die Arbeidshof bevestig dat waar die definisie van 'n beskermdde openbaring ter sprake kom, is dit belangrik om te onthou dat dit slegs openbarings is met die doel om ongerymdhede of kriminele oortredings te openbaar. Die doel van die WBO is juis om hierdie aksies van werknemers te beskerm.

oortredings asook optredes wat die algehele veiligheid en gesondheid van werknemers benadeel.¹⁰⁷

6.3 Die Bewyslas

'n Onlangse uitspraak waar 'n werknemer 'n openbaring gemaak het is in *Randles v Chemical Specialities Ltd* 2011 JOL 26803 (AH).¹⁰⁸ Die applikant in hierdie geval het 'n dringende aansoek gebring vir 'n interdik om die respondent te verhoed om voort te gaan met 'n dissiplinêre verhoor teen hom. Tussentydse regshulp is toegestaan en die applikant was steeds tydelik geskors.

Die applikant was in beheer van die respondent se regskwessies en het in sy verslae sekere opmerkings gemaak wat aandui dat die respondent nie aan die beginsels van goeie korporatiewe bestuur voldoen nie. Die dispuut tussen die partye het gevolglik ontstaan na aanleiding van die opmerkings in die verslae.

Die hof het beslis dat dit van uiterse belang is dat werknemers wat openbarings maak beskerm moet word teen beroepsnadeel, maar dit moet aan die vereistes voldoen soos voorgeskryf in WBO. Die vraag wat in hierdie geval ontstaan is op wie die onus berus om te bewys dat die openbarings wat gemaak is deur 'n regsadviseur beskerm is omdat openbarings wat aan 'n regsadviseur gemaak word uitgesluit is van die definisie van beskermdede openbaring.

In *Tshishonga* het die hof sekere stappe uiteengesit wanneer daar vasgestel word op wie die bewyslas rus in die geval van beskermdede openbarings en of die benadeelde enige remedies sal hê in die geval van onbillike arbeidspraktyke asook onbillike ontslag.

In die eerste geval moet die hof vasstel of die openbaring wat deur die werknemer gemaak is wel 'n openbaring is en of dit wel beskerm word

¹⁰⁷ Grogan *Dismissal* 83.

¹⁰⁸ *Randles v Chemical Specialities Ltd* 2011 JOL 26803 (AH).

deur die Wet. In hierdie geval rus die onus op die werkgewer om te bewys dat die openbaring wat gemaak is nie beskerm word deur die wet nie.

Indien dit wel bewys word dat die werknemer 'n beskermde openbaring gemaak het moet daar vasgestel word of hy onderworpe was aan enige beroepsnadeel, hetsy ontslag of enige ander beroepsnadeel soos dit uiteengesit word in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Onbillike arbeidspraktyke en onbillike ontslag is albei dade van beroepsnadeel. Die bewyslas berus in dié geval op die werkgewer om te bewys dat hy nie die werknemer onbillik benadeel het nie.

Indien die werknemer wel benadeel is as gevolg van die beskermde openbaring sal die hof 'n gepaste remedie aan die werknemer toeken.

7 Remedies

7.1 Algemene opmerkings

Artikel 3 van die WBO bepaal dat 'n werknemer wat 'n beskermde openbaring gemaak het nie benadeel¹⁰⁹ mag word in enige opsig van sy werksomstandighede nie en sodoende 'n hof mag nader indien sy werkgewer nie die bepalings van hierdie artikel nakom nie.

Daar moet egter 'n redelike verband bestaan tussen die beskermde openbaring wat gemaak is en die beroepsnadeel wat ontstaan het as gevolg van die openbaring. In hierdie geval is die werknemer geregtig op 'n gepaste remedie. Verder is die werknemer ook geregtig op vergoeding as gevolg van die nadeel wat hy gely het.

Artikel 4 van die WBO sit remedies uiteen wat beskikbaar is vir werknemers wat inligting geopenbaar het en as gevolg daarvan

109 Benadeling of beroepsnadeel word hierbo in hoofstuk 8 volledig bespreek.

benadeel is, of redelikerwys glo dat hulle benadeel gaan word. In hierdie geval mag die benadeelde werknemer enige Hof met jurisdiksie nader¹¹⁰ of enige ander proses volg wat deur wetgewing voorgeskryf is.¹¹¹ Die werknemer wat ontslaan is weens die maak van 'n beskermde openbaring kan herindiensneming versoek, of 'n eis vir kompensasie instel wat beperk word tot die bedrag wat gelykstaande is aan twee jaar se salaris. Indien die werknemer nie ontslaan is nie maar wel onderworpe was aan beroepsnadeel, kan hy kompensasie eis of 'n hof met gepaste jurisdiksie nader om 'n gepaste bevel te maak wat ooreenstem met die nadeel wat gely is.¹¹²

Enige ontslag wat plaasvind as gevolg van die nie-nakoming van Artikel 3 van die WBO sal outomatiese onbillike ontslag wees.¹¹³ Verder word enige viktimisasie as gevolg van die oortreding van Artikel 3 geag as onbillike arbeidspraktyk.¹¹⁴

7.2 Jurisdiksie van Howe

Die WBO bepaal pertinent dat 'n werknemer enige hof met jurisdiksie mag nader indien hy benadeel is. Hierdie howe sluit die Arbeidshof in, waarvan die posisie onduidelik is aangesien die jurisdiksie van die Arbeidshof in die geval van beroepsnadeel beperk word omdat gevalle van onbillike ontslag asook onbillike arbeidspraktyke eerder deur die KVBA behartig moet word. Hierdie beperking van jurisdiksie is getoets in onlangse regspraak.

110 A4(a) van die WBO.

111 A4(b) van die WBO.

112 National Anti-Corruption Forum – Guide to the Whistleblowing Act – s(1), “What is whistleblowing”. http://www.nacf.or.za/guide_to_the_whistle_blowing_act (Datum van gebruik:10 February2009).

113 A187(1)(h) van die WAV.

114 A186(2)(d) van die WAV.

In *City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of South Africa*¹¹⁵ het die Appèlhof beslis dat Hoë Howe konkurrente jurisdiksie met die Arbeidshof het en in die geval waar dispute ontstaan as gevolg van beroepsnadeel wat gevolg het na die maak van 'n beskermde openbaring. Mische¹¹⁶ lê klem op die feit dat hierdie jurisdiksionele kwessie opgelos word deur die bogemelde saak en dit word aangespoor deur 'n waarskuwing wat gestel word deur die volgende:

The whistleblower saga at the Tshwane Metro Council has reached the Constitutional Court where the council is appealing against the rulings by the North Gauteng High Court and the SCA...suspended engineering manager, A J Weyers, is still at home pending the outcome of the latest appeal. The council is arguing that the matter is a labour dispute and should never have been heard in the High Court.

Dit kan opgesom word dat die reg aangaande die huidige status van Howe met betrekking tot die jurisdiksionele kwessie is, dat die Hoë howe konkurrente jurisdiksie met die KVBA, net in gevalle van regsbemiddeling, en Arbeidshof geniet. Die jurisdiksie is in gevalle waar daar gehandel word met beroepsnadeel wat in ooreenstemming is met die WBO. Dus kan 'n werknemer wat 'n beskermde openbaring gemaak het, en onderwerp is aan beroepsnadeel, die Hoë Hof, die Arbeidshof asook in gevalle waar dit toepaslik is, die KVBA nader vir 'n gepaste bevel.

Regter Wallis gee sy opinie oor die vraag of die Hoë Hof wel jurisdiksie het in aangeleenthede wat handel met beroepsnadeel as gevolg van die maak van 'n beskermde openbaring. Hy beslis dat die blote feit dat Artikel 4(1) van die WBO bepaal dat 'n werknemer enige Hof met jurisdiksie mag nader, 'n antwoord is op die dispuut rondom jurisdiksie. Verder sê hy dat daar geen uitsluiting van enige Howe in die Artikel

115 *City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of SA & another* 2009 JOL 24640 (AAH).

116 Mische *Protected disclosures – an update: Recent cases on jurisdiction and interdicts* 41.

voorkom nie en dat die verwysing in die WBO na 'enige Hof' baie wyd is.¹¹⁷ Hy beslis:

Accordingly the Legislature went on in section 4(2) to place any dismissal in the category of automatically unfair dismissals and any other occupational detriment in the category of unfair labour practices, thereby locating the jurisdiction of the Labour Court under the PDA within the framework of its existing jurisdiction in respect of unfair dismissals and unfair labour practices. Subsequently it introduced sections 186(2)(d) and 187(1)(h) into the LRA to harmonise the two statutes. There is nothing in any of this to indicate that it was intended to deprive the High Court of jurisdiction in these matters.

In 'n ander interessante geval, *Young v Coega Development Corporation* 2009 6 BLLR 597 OKP¹¹⁸, het die applikant, ene Mnr Young onmiddellik die Hoë Hof genader voordat hy enigsins ander kanale gevolg het. Mnr Young het 'n openbaring gemaak by die organisasie waar hy werksaam was en was gevolglik gedaag vir 'n dissiplinêre verhoor. Hy steun egter op die bepalings van die WBO en argumenteer dat die dissiplinêre stappe wat teen hom geneem is beroepsnadeel tot gevolg gehad het. Die werkgewer se verweer op die aansoek van Mnr Young was dat die Hoë Hof nie jurisdiksie gehad het om die aangeleentheid te hanteer nie.¹¹⁹

Artikel 191(13)(a) van die WAV bepaal dat aangeleenthede wat handel oor beroepsnadeel verwys en hanteer moet word deur die Arbeidshof. Die hof brei uit en bevestig dat werknemers nie verplig word om net die Arbeidshof te nader nie, maar dat dit toegelaat word dat hierdie aangeleenthede wat handel met beroepsnadeel, ook verwys kan word na 'n Hoë Hof. Die WBO bevestig ook verder hierdie punt en bepaal dat enige hof met jurisdiksie, insluitend die Arbeidshof, aangeleenthede mag hanteer wat handel met beroepsnadeel as gevolg van 'n beskermde openbaring wat gemaak is deur 'n werknemer. Die Hof verwerp die

117 A196 van die *Grondwet*; *City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of SA & another* 2009 JOL 24640 (AH) par 35.

118 *Young v Coega Development Corporation* 2009 6 BLLR 597 OKP.

119 *Young v Coega Development Corporation* 2009 6 BLLR 597 OKP par 6-15.

werkgewer se argument van jurisdiksie en bevind in die guns van die werknemer.¹²⁰

7.3 Kompensasie

In *Tshishonga* bepaal die hof hoe kompensasie geëis kan word in die geval waar 'n werknemer benadeel is of redelikerwys benadeel gaan word in die geval waar 'n beskermde openbaring gemaak is:

An employee who is subjected to an occupational detriment is in a position similar to one who is victimized or discriminated against. Compensation awards for discrimination are guidelines for claims by whistleblowers. Detriment suffered by whistleblowers generally and in the particular circumstances of this case is akin to a very serious form of discrimination which merits a very high award. An employer who subjects an employee to occupational detriment or fails to protect an employee who makes a protected disclosure cannot be allowed to limit compensation on the basis of its own conduct. Thus if an employer fails to investigate the allegations but prefers to retaliate that should count against it.¹²¹

Verder beslis die Hof dat hoe ernstiger die beroepsnadeel is waaraan die werknemer onderwerp is, hoe meer sal die kompensasie wees wat aan hom toegeken word.¹²² Die Hof het berus op Artikels 3 en 4 van die WBO asook Artikels 186(2)(d) en 191(5)(b) van die WAV, en ken sodoende 12 maande se salaris toe aan Tshishonga.¹²³

In die geval van onbillike ontslag is herindiensneming en/of kompensasie vir nie-vermoënskadelike verliese vir 'n maksimum van 24 maande se salaris asook enige vermoënskadelike verliese betaalbaar deur die werkgewer.¹²⁴

In die geval waar die werknemer 'n slagoffer was van 'n onbillike arbeidspraktyk sal kompensasie vir 'n tydperk van 12 maande van sy

120 Grogan J "Whistled Away" 21.

121 *Tshishonga* 287-289.

122 *Tshishonga* 288.

123 Van Jaarsveld "Fluitjieblasers" 327.

124 *Tshishonga*; WAV a194(4).

salaris aan hom uitbetaal word, asook enige vermoënskade wat hy tot gevolg gehad het as gevolg van die onbillike arbeidspraktyk.¹²⁵

In teenstelling met onbillike arbeidspraktyke, soos hierbo bestudeer, het werknemers wat onbillik ontslaan is weens die maak van 'n beskermde openbaring sekere remedies waarop hulle kan staatmaak. Hierdie werknemers kan eis dat hulle gekompenseer word vir 'n maksimum salaris van twee jaar (24 maande) of in ander gevalle kan hulle eis dat hulle heraangestel word. Werknemers wat nie ontslaan is nie maar wel benadeel is deur hul optrede as gevolg van die beskermde openbaring kan 'n eis instel vir kompensasië of die hof vra vir enige gepaste bevel.¹²⁶

Daar is sekere belangrike faktore wat in ag geneem moet word wanneer die bedrag van vergoeding bepaal word. Hierdie faktore sal gebruik word in die berekening van die vergoeding wat betaalbaar is aan die werknemer. Die faktore kan soos volg uiteengesit word: Indien die werkgever nagelaat het om behoorlike aandag te skenk aan die openbaring wat gemaak is, sal die werknemer 'n sterker eis vir kompensasië hê; die graad van beroepsnadeel wat die werknemer gely het; die risiko wat die werknemer geneem het om die openbaring te maak; die stappe wat deur die werkgever geneem is om die dispuut rakende die openbaring op te los; en enige ander benadeling wat die werknemer moes verduur in die proses van die oplossing van die dispuut.¹²⁷

In *Engineering Council of South Africa v City of Tshwane Metropolitan Municipality & another*¹²⁸ het die hof sekere remedies uiteengesit wat 'n grondslag lê vir die bepaling van 'n gepaste vergoeding vir die werknemer.

125 *Tshishonga*; WAV a 194(4).

126 Anon 2010www.nacf.org.za.

127 *Tshishonga* Par 291-295.

128 In *Engineering Council of South Africa v City of Tshwane Metropolitan Municipality & another* 2008 29 ILJ 899 (T).

Dit word bevestig in voormelde uitspraak dat enige werknemer wat as gevolg van die oortreding van Artikel 3 blootgestel word of gaan word aan 'n beroepsnadeel, 'n Hof of Tribunaal met gepaste jurisdiksie mag nader,¹²⁹ of enige ander proses mag volg wat deur die toepaslike wetgewing voorgeskryf word.¹³⁰ Die Arbeidshof het in hierdie geval gepaste jurisdiksie en die Hof voer aan dat dit nie eers nodig is om 'n verwysing te maak oor die Hoë Howe nie.¹³¹

Die Hof beslis in *Grieve v Denel (Pty) Ltd* 2003 4 BLLR 366 (AH) dat wanneer daar gekyk word na Artikel 4(1)(a) van die WBO blyk dit of hierdie Artikel die konkurrente jurisdiksie van die Hooggeregshof erken soos wat daar bedoel word in Artikel 157(2). Verder maak Weyers die Hof attent daarop dat daar 'n skending van sy fundamentele regte was en verwys hier spesifiek na die vryheid van uitdrukking.¹³²

Die Hof beslis dat Artikels 186 en 187 van die WAV die feit erken dat oortredings van die WBO deur werkgewers as onbillike arbeidspraktyk, asook die grondslag vir die klagte van 'n outomaties onbillike ontslag erken. Die Hof voer verder aan dat Artikel 191¹³³ van die WAV voorsiening maak vir 'n werknemer om die opsie te hê om 'n geskil oor hierdie spesifieke arbeidspraktyk na die Arbeidshof te verwys. Die voorsiening is dus nie gebiedend nie en blyk in harmonie te wees met Artikel 4(1)(a) van die WBO en artikel 157(2) van die WAV.¹³⁴

In *Pedzinski v Andisa Securities (Pty) Ltd* was die applikant se eis gegrond op outomaties onbillike ontslag deurdat sy 'n beskermd

129 A4(1)(a) WBO.

130 A 4(1)(b)WBO.

131 In *Engineering Council of South Africa v City of Tshwane Metropolitan Municipality & another* 2008 29 ILJ 899 (T) par 122.

132 *Grieve v Denel (Pty) Ltd* 2003 4 BLLR 366 (AH) par 124.

133 A 191 van die WAV vervat die proses wat 'n werknemer kan volg indien hy benadeel is as gevolg van 'n onbillike arbeidspraktyk of onbillike ontslag. Dit bepaal kortliks die aansoek wat die werknemer moet loods en die prosedure wat daarna van toepassing sal wees.

134 *Grieve v Denel (Pty) Ltd* 2003 4 BLLR 366 (AH) par 125.

openbaring gemaak het in terme van Artikel 187(1)(h) van die WAV en dat die ontslag substantief asook prosedureel onbillik was.

Soos uit die feite hierbo blyk was die applikant as bestuurder werksaam en verantwoordelik vir die ondersoek van ongerymdhede in die handel van aandele. Sy het inligting openbaar oor sekere ongerymdhede. As gevolg hiervan was sy benadeel deur haar werkgewer en later ontslaan.

Die hof het bevind dat die openbaring beskerm was volgens die WBO; dat die applikant benadeel en ontslaan was as gevolg van die openbaring; dat die applikant voldoende bewys gelewer het in terme van Artikel 187(1)(h) van die WAV en dat aan alle vereistes voldoen is vir 'n beskermde openbaring.

Gevolglik het die Hof bevind dat die ontslag outomaties onbillik was. Die applikant is kompensasie van 24 maande toegeken en 'n kostebevel is gemaak teen haar werkgewer, die respondent.

7.4 Interdik teen werkgewer

In *Grieve v Denel (Pty) Ltd*¹³⁵ het die Arbeidshof 'n tussentydse interdik toegestaan in verband met die vasstelling van 'n beroepsnadeel wat teenstrydig was met die WBO. Die applikant het sekere inligting rakende finansiële ongerymdhede van die bestuurders openbaar aan die raad. Die applikant is gevolglik aangekla van wangedrag en gedagvaar om dissiplinêre verrigtinge by te woon. Die Hof het beslis dat die openbaring wat gemaak is blyk in goeie trou gewees het en as dit waar sou wees, kriminele gedrag sou openbaar. Die applikant het 'n *prima facie*-saak uitgemaak dat die werkgewer hom skuldig gemaak het aan onbillike arbeidspraktyke en die hof het die tussentydse aansoek toegestaan.

135 *Grieve v Denel (Pty) Ltd* 2003 4 BLLR 366 (AH).

8. 'n Internasionale oorsig

8.1 Internasionale Instrumente

Die Internasionale Arbeidsorganisasie (hierna die IAO) is 'n belangrike instrument in die arbeidsreg wanneer daar universele sekerheid verkry wil word oor nasionale wetgewing. Die IAO se konvensies is dus daarop gerig om werknemers universeel te beskerm teen benadeling en diskriminasie.

Die IAO Konvensie, naamlik IAO C119, se aanbevelings wat betrekking het op die beëindiging van diens, 1963¹³⁶, verbied ontslag van werknemers wat 'n beskermde openbaring oor 'n kriminele oortreding of ongerymdhede in goeie trou gemaak het.¹³⁷ Hierdie is egter net 'n aanbeveling en nie bindend op partye nie, alhoewel dit ingesluit is in Suid-Afrika se WBO. Dit maak dit dus bindend vir werknemers en werkgewers wat werksaam in Suid-Afrika is.¹³⁸

Aangesien die beskerming van werknemers wat beskermde openbarings maak wel ingesluit is in Suid-Afrikaanse wetgewing, is dit duidelik dat internasionale instrumente wel 'n invloed het en dat ons wetgewing poog om universeel aanvaarbaar te word.

8.2 Die Verenigde Koninkryk (Engeland)

In die Verenigde Koninkryk word beskermde openbarings omvat in die *Public Interest Disclosures Act*¹³⁹ asook die *Employment Rights Act, 1996*. Die bepalings van hierdie wetgewing is in verskeie opsigte meestal soortgelyk aan die Suid-Afrikaanse wetgewing wat beskermde openbarings betref. Hierdie wetgewing is meestal gebaseer op arbeidsreg in die VK en is gevolglik in die *Employment Rights*

136 IAO C119 Aanbeveling

137 A 2(3)(c) IAO C119 Aanbeveling.

138 A 1(vi)(b) van die WBO.

139 *United Kingdom Public Interest Disclosures Act, 1998*. (hierna PIDA genoem)

Act¹⁴⁰ingesluit. Die PIDA beslaan 'n hele hoofstuk in die voormelde Wet en speel 'n baie sterk rol in Arbeidsreg aangeleenthede.

Die sogenaamde gekwalifiseerde openbaring word gedefinieer as 'n werknemer wat 'n openbaring maak met die redelike geloof dat 'n kriminele optrede, 'n versuim om aan 'n regsverpligting ag te gee, optrede wat gesondheid- en/of veiligheidsimplikasies tot gevolg het, optrede wat aanleiding gee tot benadeling van die omgewing en die versuim om enige van die bogenoemde te openbaar, bestaan.¹⁴¹

Die verband met die WBO kan duidelik gesien word, alhoewel daar sekere aspekte is waar dit verskil. Die PIDA omskryf die daad van openbaring baie wyer en die definisies in die wetgewing is baie meer omvangryk.

8.3 Verenigde State van Amerika (VSA)

Die belangrikste wetgewing in die VSA wat handel met beskernde openbarings is die *Whistleblower Protection Act*¹⁴² omdat voormelde wetgewing van toepassing is op alle state van die VSA. Die doel van hierdie wetgewing is om werknemers teen ontslag of beroepsnadeel van enige aard te beskerm indien hulle kriminele optredes en ongerymdhede van hul werkgewers rapporteer. Dit is gemik op die bevordering van deursigtigheid in organisasies en die regering, asook die verdringing van korrupsie en ongerymdhede wat mag plaasvind.¹⁴³ Dit ontmoedig egter die rapportering van geringe, onopsetlike optredes wat plaasvind gedurende die loop van hul diens.

140 *Employment Rights Act, 1996.*

141 *Employment Rights Act, 1996 artikel 4(3)(b)(1)*; The definition of a "qualifying disclosure" in s1 of the Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA) inserted after Part IV of the Employment Rights Act 1996 as s 43B(1) and (2) in the United Kingdom, is substantively incorporated into the definitions of "disclosure" and "impropriety" in the PDA; *Tshishonga* par 178.

142 *Whistleblower Protection Act, 1989.* (hierna die WPA)

143 A 2(b) van die WPA.

Die WPA definieer *whistleblowers* as werknemers wat 'n openbaring maak van onwettige praktyke wat plaasvind binne die bestek van hul organisasie aan persone wat in staat sal wees om 'n oplossing te bewerkstellig. Hierdie werknemers word gewoonlik onderwerp aan beroepsnadeel, soos die geval in Suid-Afrika ook is, en is dikwels die slagoffers van ontslag. Die WPA tree dus in, in die geval waar werknemers ontslaan word.

Vir 'n werknemer om te slaag in 'n aksie van kompensasie teen 'n werkgever wat hom benadeel het as gevolg van die maak van 'n openbaring moet: die werknemer bewys dat 'n beskermde openbaring van kriminele optrede of ongerymdhede, gemaak is; die beskuldigde amptenaar bewus wees van die openbaring wat gemaak is; dat beroepsnadeel of ontslag plaasgevind het; dat daar 'n kousale verband bestaan tussen die openbaring van die optrede en die beroepsnadeel of ontslag wat plaasgevind het.¹⁴⁴

Suid-Afrika strewende daarna om internasionaal aanvaar te word, en deur middel van vergelyking met die mees demokratiese lande is dit nie nodig vir ons om terug te staan wanneer dit kom by beskerming van openbaarmakers, nie. Dit word uitgelig in *Tshishonga* dat die beskerming van werknemers wat openbarings maak, internasionaal erken word.¹⁴⁵

9 Werknemers wat beskermde openbarings maak en die nuwe Maatskappywet 71 van 2008

Artikel 159 van die *Maatskappywet*¹⁴⁶ is 'n aanvulling tot die bepalings van die WBO. Artikel 159 bepaal dat werknemers beskerm word soos dit

144 WPA a 5 USCA, a 2302(b)(8) en a 2302(b)(9).

145 *Tshishonga* par 166.

146 *Maatskappywet* 71 van 2008.

uiteengesit word in die WBO. Hierdie artikel vervang nie die bepalings van die WBO nie maar vul dit net aan.¹⁴⁷

Artikel 159(4) van die *Maatskappyewet* verbreed die omvang van die WBO deurdat dit onafhanklike kontrakteurs, en diensverskaffers asook vakbondverteenwoordigers insluit. Daar word dus 'n plig op maatskappye geplaas om 'n beleid saam te stel en te publiseer sodat werknemers van 'n spesifieke maatskappy bewus sal wees van hul regte ten opsigte van openbarings.¹⁴⁸

Die grootste probleem wat ter sprake kom in die geval van die toepassing van die *Maatskappyewet* is dat dit slegs betrekking het op die privaatsektor. Dit veroorsaak dat die wetgewing aangaande beskernde openbaarmakings op alle vlakke van die samelewing op 'n ander wyse hanteer word, en dat dit nie in 'n eenvormige rigting beweeg in die geval waar privaat- en publieke sektore geevalueer word nie.¹⁴⁹

10 Wetsontwerp op Beskerming van Inligting, 2010

Die doel van die *Wetsontwerp op Beskerming van Inligting*¹⁵⁰ is om sekere inligting wat deur die staat gehou word te beskerm. Hierdie wetsontwerp se idee is om onder andere die onwettige openbaring van inligting te beskerm.¹⁵¹ Artikel 38 van die Wetsontwerp wat handel met openbarings en werknemers wat beskernde openbarings maak, lees as volg:

Any person who discloses classified information or information referred to in section 11(3)(g) outside of the manner and purposes of this Act, except where such disclosure is for a purpose and in a manner authorised by law, is guilty of an offence and liable on conviction to imprisonment for a period not less than three years but not exceeding five years, subject to section 1(6).

147 A 159(1)(a) van die *Maatskappyewet* 71 van 2008.

148 A 159(7) van die *Maatskappyewet* 71 van 2008.

149 Martin "The status of Whistleblowing in South Africa" 122.

150 *Protection of Information Bill*, 2010.

151 Aanhef van die *Information Bill*, 2010.

Die *Open Democracy Advice Centre* (ODAC) het op 10 Augustus 2011 'n verklaring uitgereik wat Artikel 38 van die *Wetsontwerp op Beskerming van Inligting* as ongrondwetlik afgemaak het.¹⁵²

Die *Wetsontwerp op Beskerming van Inligting* is 'n kontroversiële saak vandat dit heringedien is by die Parlement in 2010. Kritici het die regering beskuldig dat hulle die media probeer onderdruk en burgers van die land probeer verhoed om inligting aangaande die doen en late van die regering te weet.¹⁵³

Die ODAC se opinie hierop is dat Artikel 38 van die *Wetsontwerp op Beskerming van Inligting* bevraagteken moet word. Hierdie Artikel bepaal onder andere dat die openbaring van vertroulike inligting 'n misdad is en dat 3-5jaar tronkstraf opgelê word indien voormelde artikel oortree word. Openbarings wat egter gemagtig word in terme van wetgewing soos die WBO, is uitgesluit van hierdie artikel.¹⁵⁴

Die fundamentele regte, vryheid van uitdrukking en toegang tot inligting, moet met verwysing na die Grondwet en internasionale instrumente soos die Universele Deklarasie van Menseregte net in uitsluitlike omstandighede beperk word. *Die Wetsontwerp op Beskerming van Inligting* plaas té veel druk op die persoon wat 'n beskermd openbaring maak omdat hulle moet bewys dat hulle nie 'n valse openbaring gemaak het nie.

152 Ntuli 2010 www.loc.gov.

153 Anon 2011 www.loc.gov.

154 Anon *Legal Opinion, Exparte: Open Democracy Advice Centre, In re: Constance Johnson The Operation of Section 38 of the Protection of Information Bill 2011*. http://www.loc.gov/lawweb/servlet/lloc_news?disp3_l205402776_text.

Gevolgtrekking

Werknemers en werkgewers moet saam daarna streef om 'n kultuur te skep waarin inligting op 'n verantwoordelike manier geopenbaar kan word. Die beskerming van werknemers wat beskermde openbarings maak is 'n stap in die bekamping van korrupsie in die werkplek en maak alle partye attent daarop dat daar wel gevolge sal wees indien wanpraktyke of ongerymdhede ontstaan.

Wetgewing moedig werknemers aan om ongerymdhede in die werkplek te rapporteer en sit die prosedures uiteen wat gevolg moet. Alhoewel werknemers soms bang is vir die gevolge van 'n openbaring, word hulle beskerm deur wetgewing indien hulle onderhewig sal wees aan enige beroepsnadeel. Werknemers word dus in elke opsig beskerm maar hulle moet te alle tye in goeie trou optree.

Enige ontslag van 'n werknemer wat aan al die voorgeskrewe vereistes en prosedures voldoen het, sal neerkom op outomatiese onbillike ontslag.

Daar rus dus 'n belangrike verpligting op werknemers om ongerymdhede en wanpraktyke binne 'n organisasie te rapporteer. Hierdie werknemers, wat bekend staan as *whistleblowers*, en in goeie trou optree, lewer 'n belangrike bydrae tot die uitbou van die werkgewer se besigheid en dra ook by tot die samelewing deur onwettige en korrupte optredes uit te wys en sodoende te bekamp.¹⁵⁵

Die oorhoofse motivering van die WBO en ander soortgelyke wetgewing, nasionaal asook internasionaal, is om werknemers te beskerm wat inligting openbaar oor sekere ongerymdhede van hul werkgewers of medewerknemers. Dit loop hand aan hand met die lojaliteit wat elke werknemer teenoor sy werkgewer en medewerknemers toon, omdat werknemers gewoonlik die eerstes is om van 'n ongerymdheid te hore te kom, en daar gevolglik 'n indirekte verpligting op hulle geplaas word om dit te rapporteer. Deur die versuim

155 *Tshishonga* par 151.

om ongerymdhede te openbaar kan die werkgewer asook medewerknemers blootgestel word aan omstandighede wat verhoed kon word.¹⁵⁶

Deur openbarings in 'n organisasie te maak kan 'n vroeë waarskuwing wees vir werkgewers om vas te stel watter probleme in die werksplek heers en om dit so gou as moontlik te bekamp. 'n Goeie voorbeeld van belangrikheid wat 'n openbaring in 'n organisasie kan speel is die geval van *City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of South Africa and Another*¹⁵⁷ die besturende ingenieur blatant geweier dat kandidate wat 'n eksamen gedruip het aangestel word omdat dit uiters gevaarlik is vir persone wat onbevoeg is om met gevaarlike elektriese toebehore te werk waarvan hulle geen kennis het nie, die werkgewer het hul doof gehou, en die ingenieur, mnr Weyers, het briewe aan twee eksterne bronne gestuur waarin die probleem uiteengesit word. Ondanks sy waarskuwing aan die werkgewer dat dit nie gunstig of in die beste belang van die werkgewer sou wees indien onbevoegde kandidate aangestel sou word nie, is hy ontslaan.

Mnr Weyers het aansoek gedoen vir sy heraanstelling ingevolge die bepaling van die WBO, soos volledige in bogenoemde hoofstukke bespreek, en dis net weereens 'n klinkklare bewys dat werknemers wel deur die wet beskerm word. Indien 'n risiko te geloop word vir veiligheid van medewerknemers en werkgewers, kry die *whistleblower* beskerm terug. Dit is dus op die einde 'n wen-wen situasie .

Dit is uiters belangrik dat *whistleblowing* 'n gewoonte moet word in elke organisasie sodat onnodige risiko's verhoed kan word vir beide die werknemers as die werkgewer. Indien daar wel 'n beleid vir *whistleblowing* en 'n proses vir die maak van openbarings in plek gestel word, sal dit bydrae tot 'n veilige werkomgewing en sal dit ook gelyktydig

156 *Tshishonga* par 174; Van Jaarsveld "Fluitjieblasers"328.

157 *City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of SA & another* 2009 JOL 24640 (AAH) par 2 (hierna *City of Tshwane*).

daarmee die werkgewer se risiko's op verliese verlaag, dus: risikobestuur en gelukkige werknemers ineen.¹⁵⁸

My opinie vleg ineen met die sienswyses van Calland en Dehn, en dit is dat die *Wet op Beskernde Openbaarmakings* 'n begin is van 'n nuwe era in die Arbeidsreg, en dat dit in verskeie opsigte werknemers se regte verbreed, en hulle ook sodoende beskerm indien hulle hierdie regte wil uitoefen. Om 'n beskernde openbaring van inligting van ongerymdhede te maak, is die eerste stap in 'n korrup-vrye werkomgewing, waar beide werknemers en werkgewers bevoordeel word, maar indien geen openbaring gemaak is nie, voormelde benadeel sal word. Dit is dus belangrik dat 'n kultuur geskep word waar werknemers inligting kan openbaar sonder vrees van viktimisasie of ontslag. Die WBO bied omvattendestatutêre riglyne vir die openbaarmaking van inligting en bied beskerming vir elke werknemer wat dit in goeie trou en met die regte bedoelings doen.

158Sangweni *Will you be ready when the whistle blows?* 3.

BRONNELYS

Literatuur

A

Auriacombe 2005 *Politeia*

Auriacombe CJ "What happens when one blows the whistle? Recent South African Cases" 2005 24(1) *Politeia* 85-100

B

Botha 2008 THRHR

Botha MM "Can Whistle-blowing be an effective good governance tool?" 2008 71 *THRHR* 482-495

Bowers et al *Whistleblowing*

Bowers J, Lewis J en Mitchell J *Whistleblowing: The New Law*, 1999 (Sweet and Maxwell London 1999)

Brickey *From Enron to Worldcom and Beyond*

Brickey KF "From Enron to Worldcom and beyond: Life and Crime after Sarbanes-Oxley" *WULQ* 81 357

C

Calland en Dehn *Whistleblowing around the world*

Calland R en Dehn G *Whistleblowing around the World: Law, Culture and Practice* (ODAC Kaapstad 2004)

Camerer *Protecting Whistleblowers in South Africa*

Camerer L *Protecting Whistleblowers in South Africa: The Protected Disclosures Act 26 of 2000*" 2001 Anti-Corruption Strategies, Institute for Security Studies Occasional Paper 47

D

Du Toit *Labour Relations Law*

Du Toit D et al *Labour Relations Law: A comprehensive guide* 5de uitg (Butterworths Durban 2006)

G

Grogan *Workplace Law* 7de uitg

Grogan J *Workplace Law* 7de uitg (Juta Kaapstad 2003)

Grogan *Workplace Law* 10de uitg

Grogan J *Workplace Law* 10de uitg (Juta Kaapstad 2009)

Grogan 2009 ILJ

Grogan J "Whistled Away" 2009 *ILJ* (25) 21

L

Landman 2001 ILJ

Landman A "A charter for whistle blowers: A note on the Protected Disclosures Act 26 of 2000" 2001 22 *ILJ* 37-44

Le Roux 2002 ILJ

Le Roux R "The Impact of the 2002 amendments on residual unfair labour practices" 2002 23 *ILJ* 1699

Levy E *Speak out for service delivery*

Levy E "Speak out for service delivery: The Protected Disclosures Act as a tool for organisational accountability" 2009 *Open Democracy Advice Centre*

M

Martin *The Status of Whistleblowing in South Africa*

Martin P *The Status of Whistleblowing in South Africa: Taking Stock*
2010 ODAC

Mischke C *Protected disclosures – an update: Recent cases on jurisdiction and interdicts*

Mischke C “Protected disclosures – an update: Recent cases on jurisdiction and interdicts” 2009 *Contemporary Labour Law* (19)(5) 72-76

S

Sangweni *Will you be ready when the whistle blows?*

Sangweni S “2010 A Guide for Public Sector Managers Promoting Public Sector Accountability Implementing the Protected Disclosures Act: *Will you be ready when the whistle blows?*”
Brosjyre deur die Openbare Diens Kommissie

R

Rowe M *Options and Choice for Conflict Resolution in the Workplace*

Rowe M “Options and Choice for Conflict Resolution in the Workplace” in Hall L *Negotiation: Strategies for Mutual Gain* (Sage Publications Newbury 1993)

Rycroft 2008 ILJ

Rycroft A “Bringing the employer in disrepute” 2008 29 *ILJ* 1605-1612

U

Uys *Current Sociology*

Uys T 2008 “Rational Loyalty and Whistleblowing: The South African Context” *Current Sociology* 56 (6) 904-921

V

Van Jaarsveld 2008 TSAR

Van Jaarsveld F “Arbeidsregtelike perspektief op die lotgevalle van fluitjieblasers” 2008 TSAR 324-329

Verslae

K

King Report on Corporate Governance for South Africa, 2002

Regspraak

C

City of Tshwane Metropolitan Municipality v Engineering Council of South Africa and another 2010 31 ILJ 322 (HHA)

CWU v Mobile Telephone Networks (Pty) Ltd 2003 8 BLLR 741 (AH)

E

Engineering Council of South Africa v City of Tshwane Metropolitan Municipality & another 2008 29 ILJ 899 (T)

H

H en M Ltd 2005 26 ILJ 1737 (KVBA)

G

Grieve v Denel (Pty) Ltd 2003 4 BLLR 366 (AH)

M

Minister of Justice & Constitutional Development and Another v Tshishonga 2007 JOL 18875 (AH)

Minister of Justice & Constitutional Development and Another v Tshishonga 2009 JOL 23712 (AAH)

P

Pedzinski v Andisa Securities (Pty) Ltd (formerly SCMB Securities (Pty) Ltd) 2006 27 ILJ 362 (AH)

R

Ramsammy v Wholesale & Retail Sector Education & Training Authority 2009 JOL 23511 (AH)

Randles v Chemical Specialities Ltd 2011 JOL 26803 (AH)

S

SACWU & andere v Afrox Ltd 1999 10 BLLR 1005 (AAH)

Stencell v The Crown

T

Tshishonga v Minister of Justice and Constitutional Development and Another (JS898/04) 2006 ZALC 104

Y

Young v Coega Development Corporation 2009 6 BLLR 597 OKP.

Wetgewing

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996

Information Bill 2010

Maatskappyewet 71 van 2008

Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4 van 2000

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Beroepsgesondheid en –Veiligheid 85 van 1993

Wet op Beskermd Openbaarmakings 26 van 2000

Whistleblower Protection Bill 1998

Internetbronne

Anoniem 2011 National Anti-Corruption Forum – Guide to the Whistleblowing Act – s(1), “What is whistleblowing” www.nacf.org.za [Datum van gebruik 11 Maart 2011]

Ntuli Z 2011 Secrecy Bill - Whistleblower Clause Unconstitutional <http://www.loc.gov> [Datum van gebruik: 15 Augustus 2011]

Anoniem 2011 Legal Opinion, Ex parte: Open Democracy Advice Centre, In re: Constance Johnson The Operation of Section 38 of the Protection of Information Bill 2011 <http://www.loc.gov> [Datum van gebruik: 14 Augustus 2011]

Internasionale Instrumente

Whistleblower Protection Act

Employment Rights Act 1996

Internasionale Arbeids Organisasie Aanbeveling C119

Public Interest Disclosures Act 1998