

Deliktuele eise in die geval van konstruktiewe ontslag

Deur

Philippus Louis Steyn

LLB

Ingedien in ooreenstemming met die vereistes vir die graad Magister Legum in Arbeidsreg by die Noordwes Universiteit (Potchefstroom Kampus), Suid Afrika

LLM Arbeidsreg modules geslaag:

LMLL 811

LMLL 812

LMLL 821

LMLL 822

Studieleier: Prof PH Myburgh (NWU)

Mede Studieleier: Me A Weilbach (NWU)

November 2012

INHOUDSOPGAWE

1.	Inleiding	1
2.	Konstruktiewe ontslag en die gemenereg	3
2.1	Benadering van howe voor die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995	6
3.	Onbillike ontslag ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge	7
3.1	Inleiding	7
3.2	Artikel 186(1)(e) van die Wet op Arbeidsverhoudinge	9
3.2.1	Die optrede deur die werkgewer	12
3.2.2	Bedanking as die enigste redelike opsie	12
3.3	Billike rede	13
3.4	Billike prosedure	14
3.5	Die interafhanklikheid van substantiewe en prosedurele billikheid	15
3.6	Bewyslas	17
3.6.1	Bewyslas kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge	17
3.6.2	Bewyslas kragtens die gemenereg	17
3.6.3	Gevolgtrekking	19
4	Die toets vir konstruktiewe ontslag en die ontwikkeling daarvan	19
4.1	Inleiding	19
4.2	Die vereistes vir konstruktiewe ontslag teenoor die deliktuele Vereistes	21
4.2.1	Konstruktiewe ontslag vereistes	22
4.2.1.1	Die werknemer moet die dienskontrak beëindig	22
4.2.1.2	Voortsetting van die dienskontrak moet ondraaglik wees	24

4.2.1.3	Die werkgewer veroorsaak die omstandighede wat lei tot bedanking	30
4.2.1.4	'n Kousale verband tussen die optrede van die werkgewer en bedanking	30
4.2.1.5	Die werkgewer moet verantwoordelik wees vir die ondraaglike omstandighede	31
4.2.1.6	Bedanking is die enigste redelike opsie vir die werknemer	33
4.2.2	Deliktuele vereistes	35
4.2.2.1	Handeling	36
4.2.2.2	Onregmatigheid	38
4.2.2.3	Skuld	39
4.2.2.4	Kousaliteit	40
4.2.2.5	Skade	41
4.2.3	Gevolgtrekking	43
5	Deliktuele remedies soos toegepas in die Michaels gewysde	43
5.1	'n Eis vir onbillike ontslag asook onbillike diskriminasie	48
6	Die rol van outomaties onbillike konstruktiewe ontslag	51
6.1	Bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge	51
6.2	Die quantum van die eis vir outomaties onbillike ontslag	52
6.2.1	Die quantum van 'n deliktuele eis	53
6.3	Die Marsland-beslissings	55
6.3.1	Die hof van eerste instansie	56
6.3.2	Die Arbeidsappèlhof	60
6.4	Samevatting	61
7	Gevolgtrekking en aanbeveling	62
7.1	Opsomming van studie	62

7.2	Die argument vir deliktuele remedies	65
7.3	Die argument teen deliktuele remedies	68
7.4	Aanbeveling	70
	Bronnelys	72

1 Inleiding

Konstruktiewe ontslag vind plaas wanneer 'n werknemer met of sonder 'n kennistydperk bedank as gevolg van omstandighede wat die werkgewer veroorsaak en wat voortgesette diensverhouding ondraaglik maak.¹

In die gemenereg was hierdie vorm van ontslag as wyse van beëindiging van 'n dienskontrak onbekend.² Die werknemer kon hom egter daarop beroep dat die werkgewer se optrede op 'n repudiasie van die dienskontrak neerkom. Ingevolge die gemenereg het die werknemer in sodanige omstandighede geen remedie gehad nie, tensy hy kon bewys dat die werkgewer kontrakbreuk gepleeg het of die kontrak gerepudieer het.³ Die gemeenregtelike posisie word in hoofstuk 2 van die skripsie bespreek.

Konstruktiewe ontslag word nou gereguleer kragtens artikel 186(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.⁴ Die werking van hierdie vorm van ontslag ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* word volledig bespreek in hoofstuk 3 van die skripsie.

Ingevolge artikel 192(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* rus die onus om te bewys dat ontslag plaasgevind het, op die werknemer.⁵ Indien 'n werknemer daarin slaag om te bewys dat konstruktiewe ontslag wel plaasgevind het, rus die onus ingevolge artikel 192(2) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* op die werkgewer om te bewys dat die ontslag prosedureel en substantief billik was.⁶ Indien die werkgewer nie daarin kan slaag nie, is die ontslag onbillik kragtens die *Wet op*

1 Basson *Essential Labour Law* 89.

2 Grogan *Dismissal* 51.

3 *Council for Scientific & Industrial Research v Fijen* 1996 17 ILJ 18 (A).

4 Grogan *Dismissal* 51.

5 Du Toit *Labour Relations Law* 396.

6 *De Beers Consolidated Mines Ltd v CCMA & Others* 2000 9 BLLR 995 (LAC).

Arbeidsverhoudinge. Die howe het verskeie toetse ontwikkel om te bepaal of die optrede van die werkgewer neerkom op konstruktiewe ontslag.⁷ Die werknemer moet kan bewys dat 'n voortgesette diensverhouding so ondraaglik sou wees dat hy/sy nie daarmee kon voortgaan nie en dat dit die rede vir die beëindiging van die dienskontrak is.⁸ Die werknemer moet verder kan bewys dat die werkgewer die oorsaak van die ondraaglike omstandighede is en dat die werknemer geen ander alternatief gehad het as om te bedank nie.⁹

Die howe het in die verlede verskillend beslis oor die aard van die toetse wat toegepas moet word om vas te stel of konstruktiewe ontslag plaasgevind het.¹⁰ Die toetse wat die howe ontwikkel het, word in hoofstuk 4 van die ondersoek ontleed om vas te stel wat die aard van die toetse is, hoe hulle ontwikkel het en of hulle wel by die oorweging van 'n deliktuele eis van toepassing sal wees.

Dit is belangrik om weer eens ag te slaan daarop dat indien 'n werknemer daarin slaag om te bewys dat 'n konstruktiewe ontslag wel plaasgevind het, rus die onus ingevolge artikel 192(2) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* op die werkgewer om te bewys dat die ontslag billik was.¹¹ Indien die werkgewer nie daarin kan slaag nie, is die ontslag onbillik kragtens die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

'n Werknemer wat op 'n konstruktiewe wyse ontslaan is, is daarop geregtig om vergoeding te eis wat regverdig en billik is onder die omstandighede ingevolge artikel 194 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.¹² Die *quantum* van die eis is egter beperk tot hoogstens 12 maande se vergoeding, bereken op die werknemer se vergoeding

7 Basson *Essential Labour Law* 92.

8 A186(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

9 Basson *Essential Labour Law* 90.

10 Grogan *Dismissal* 51-60.

11 Grogan *Workplace Law* 168.

12 Du Toit *Labour Relations Law* 472.

op datum van ontslag.¹³ Werknemers voel egter dikwels dat sodanige vergoeding nie voldoende is nie.

Die vraag wat ontstaan, is of 'n persoon instede van 'n eis vir vergoeding deur middel van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, suiwer op deliktuele gronde 'n eis kan instel aangesien daar nie 'n beperking op die *quantum* van 'n deliktuele eis geplaas word nie. Die eis word hierin eerder gegrond op die *dignitas* van die werknemer wat aangetas word.¹⁴ Hierdie aangeleentheid word as gevolg van die teenstrydighede in uitsprake van die howe volledig bespreek met verwysing na relevante regspraak oor die aangeleentheid om vas te stel of die leemte in die reg gevul kan word.

2 Konstruktiewe ontslag en die gemenereg

Die diensverhouding is in die gemenereg gereguleer deur kontraktuele reëls en beginsels, waarvan die vryheid om te kontrakteer die hoeksteen is.¹⁵ Dit was aanvaarde praktyk dat werkgewers en werknemers as gelykes kontrakteer en op gelyke voet 'n ooreenkoms bereik oor die regulering van die diensverhouding tussen hulle.¹⁶ Beide die werknemer en werkgewer het regte en verpligtinge opgedoen met die aangaan van die kontrak, waarby ingesluit was die reg om die kontrak te beëindig deur die ooreengekome of redelike kennis te gee of by wyse van ooreenkoms.¹⁷ Indien die kontrak op so 'n wyse tot 'n einde gebring is, was die motiewe vir die beëindiging irrelevant en die kontrak is geag op 'n regsgeldige of dan regmatige wyse beëindig te wees.¹⁸

13 A194 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

14 *Michaels v MSCA Investments t/a Macsteel Corporate Services (Pty) Ltd & others* 2010 ILJ 2018 (SGJ).

15 Basson *Essential Labour Law* 8.

16 Basson *Essential Labour Law* 8.

17 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 15-20.

18 Grogan *Dismissal* 4.

Die term “ontslag” was verder ook onbekend aan die gemenereg. Die ontslag van ’n werknemer het hivolgens bloot behels dat ’n kontraktuele verhouding beëindig is op gronde waarvoor in die kontrak voorsiening gemaak is.¹⁹ Dit is gewoonlik gedoen by wyse van ooreenkoms of deur kennis te gee aan die ander party tot die dienskontrak.²⁰

“Ontslag” is dus bloot gesien as ’n repudiëring van die werkgewer se verpligtinge ingevolge die dienskontrak.²¹ Indien die dienskontrak by ooreenkoms beëindig is, of indien kennis van beëindiging gegee is, is die diensverhouding geag op ’n regsgeldige wyse beëindig te wees en het die werknemer geen verdere remedie gehad nie. Indien geen kennis gegee is nie, is die kontrak geag op ’n ongeldige wyse beëindig te wees tensy die werkgewer kon aantoon dat daar ’n regsgeldige rede vir die beëindiging was.²² Indien die kontrak op ’n ongeldige wyse beëindig is, het die werknemer die volgende remedies tot sy beskikking gehad: die werknemer kon óf die repudiëring aanvaar en dagvaar vir kontrakbreuk óf poog om die kontrak af te dwing teen die werkgewer en te dagvaar vir daadwerklike vervulling.²³

’n Werknemer wat ontslaan is, kon slegs op grond van kontrakbreuk dagvaar indien die werkgewer deur die beëindiging van die kontrak ’n uitdruklike, geïmpliseerde of stilswyende bepaling van die kontrak verbreek het.²⁴

Konstruktiewe ontslag as wyse van beëindiging van ’n dienskontrak was onbekend in die gemenereg. Konstruktiewe ontslag vind plaas wanneer die werknemer die kontrak tot ’n einde bring deur te bedank of bloot die werkplek te verlaat en nie weer terug te keer nie indien die werkgewer se optrede dit onmoontlik maak om voort te

19 Grogan *Dismissal* 2.

20 Van Der Merwe *Kontraktereg: Algemene beginsels* 558.

21 Grogan *Dismissal* 13.

22 Van Der Merwe *Kontraktereg: Algemene beginsels* 347-400.

23 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 17.

24 *SA Maritime Safety Authority v Mckenzie* 2010 5 BLLR 488 (SCA) 10-11.

gaan met die kontrak.²⁵ Ingevolge die gemenerereg moes die werknemer wat beweer dat hy vanweë die optrede van die werkgewer gedwing is om te bedank, kon bewys dat die werkgewer die dienskontrak wesenlik verbreek of gerepudieer het deurdat die werkgewer dit vir die werknemer onmoontlik gemaak het om kragtens die kontrak te presteer.²⁶ Gevolglik het dit kontrakbreuk in die vorm van onmoontlikmaking van prestasie daargestel.²⁷

Indien 'n werknemer 'n dienskontrak beëindig het gegrond op die optrede van die werkgewer wat voortsetting van die dienskontrak ondraaglik maak, was dit ingevolge kontraktuele beginsels die werkgewer wat die dienskontrak beëindig het.²⁸ Soos getoon sal word, verskil dit van die huidige stand van sake.

Indien 'n werknemer kontrakbreuk deur die werkgewer kon bewys en finansiëel daartoe in staat was om die howe te nader, was die vergoeding egter minimaal en dikwels onvoldoende, aangesien die werknemer slegs die vergoeding kon eis wat hy sou ontvang het indien voldoende kennis van beëindiging gegee is.²⁹ Die toepassing van kontraktuele beginsels het dus onvoldoende beskerming aan werknemers gebied. 'n Verdere tekortkoming van die gemenerereg was die uitgangspunt dat die partye oor gelyke bedingingsmag beskik het by kontraksluiting. In werklikheid het die werknemer vanuit die staanspoor in 'n swakker posisie verkeer as die werkgewer, beide by kontraksluiting en die afdwinging daarvan, gegrond daarop dat die werknemer totaal afhanklik is van die werkgewer wanneer dit kom by sy werksekuriteit en ekonomiese welvaart.³⁰ Deur klem te lê op kontrakteervryheid het die gemenerereg onvoldoende beskerming aan werknemers verleen teen die potensiële uitbuiting deur werkgewers.³¹ Verder was die omvang van die term "ontslag" onder die gemenerereg ook merkwaardig eng, en het die gemenerereg nie die

25 Van Der Merwe *Kontraktereg: Algemene beginsels* 347.

26 *Council for Scientific & Industrial Research v Fijen* 1996 17 ILJ 18 (A).

27 Van Der Merwe *Kontraktereg: Algemene Beginsels* 389-392.

28 Grogan *Dismissal* 51.

29 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 18.

30 Basson *Essential Labour Law* 9.

31 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 3.

verskeie metodes in ag geneem wat werkgewers aanwend om 'n ontslag te bewerkstellig nie.³²

Die stand van sake het egter verbeter met die koms van die Nywerheidshowe in 1979. Hierdie howe moes beslis oor aangeleenthede rakende “onbillike arbeidspraktyke” en die ontwikkeling van nuwe beginsels met betrekking tot ontslag.³³ Dit was die eerste noemenswaardige stap in die herstrukturering van die beëindiging van die diensverhouding tussen werkgewer en werknemer.

Die konsep van konstruktiewe ontslag wat kragtens die gemenereg slegs onder repudiasie van die kontrak tuisgebring kon word, word nou deur die Nywerheidshowe as onbillike arbeidspraktyk geklassifiseer.³⁴ Die Nywerheidshowe het beslis aangaande die billikheid van die ontslag van individue en ook oor die billikheid van verskeie vorme van massa-ontslag.³⁵ Die regspraak van die Nywerheidshowe vorm die grondslag van die Suid-Afrikaanse ontslag wetgewing.³⁶ Na beslissings deur die Nywerheidshowe dat ontslag kan neerkom op onbillike arbeidspraktyke, is die weg berei vir grootskaalse veranderinge aan sake rakende ontslag asook die benaderings daartoe. Hierdie veranderinge is gekodifiseer in die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge*.³⁷

2.1 Benadering van howe voor die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, 1995

Voor die inwerkingtreding van die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge*, was 'n pertinente vraag voor die howe of 'n eis op grond van onbillike arbeidspraktyke gelykstaande was aan 'n kontraktuele of deliktuele eis. Die benadering van die howe

32 Grogan *Dismissal* 4.

33 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 267.

34 Du Toit *Labour Relations Law* 385.

35 Grogan *Dismissal* 7.

36 Grogan *Dismissal* 7.

37 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 267.

was dat eise gegrond op konstruktiewe ontslag gelykstaande was aan eise vir deliktuele skade, in stede daarvan om dit te benader as kontraktuele eise.³⁸ 'n Voorbeeld hiervan is in *Reckitt & Colman (SA) (Pty) Ltd v Bales*.³⁹ In dié saak is gestel dat 'n eis gegrond op onbillike arbeidspraktyk die kenmerke toon van 'n deliktuele eis, in teenstelling met 'n eis gegrond op kontrakbreuk.⁴⁰ Ter verdere staving van die bogenoemde moet ook ag geslaan word op *Harmony Furnishers (Pty) Ltd v Prinsloo*⁴¹ waar vergoeding aan 'n werknemer toegestaan is op grond van 'n *injuria* teen hom gepleeg deur die werkgewer en dit duidelik maak dat die howe 'n eis gegrond op 'n onbillike arbeidspraktyk gelyk gestel het aan 'n deliktuele eis.⁴²

Vanuit die bovermelde blyk dit duidelik dat die howe voor die koms van die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge* onbillike arbeidspraktyke sowel as konstruktiewe ontslag, met 'n deliktuele eis vergelyk het. Die vraag wat dus weer eens na vore tree, is of 'n deliktuele eis nie steeds beskikbaar is vir 'n ontslaande werknemer nie, veral aangesien sulke eise voorheen as deliktuele eise deur die howe benader is.

3 Onbillike ontslag ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge*

3.1 Inleiding

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* reguleer die aangeleentheid van onbillike ontslag. Voorheen het die gemenerereg slegs die konsep van *onregmatige* ontslag geken, en onbillike ontslag het nie bestaan nie.⁴³ Eers heelwat later het die howe die konsep

38 *Alert Employment Personnel (Pty) Ltd v Leech* 1993 14 ILJ 655 (LAC).
39 *Reckitt & Colman (SA) (Pty) Ltd v Bales* 1994 15 ILJ 782 (LAC).
40 *Reckitt & Colman (SA) (Pty) Ltd v Bale* 798.
41 *Harmony Furnishers (Pty) Ltd v Prinsloo* 1993 14 ILJ 1466 (LAC).
42 *Alert Employment Personnel (Pty) Ltd v Leech* 661(C).
43 Grogan *Workplace Law* 164

van onbillike ontslag begin erken⁴⁴ en dit tuisgebring onder onbillike arbeidspraktyke soos gedefinieer volgens die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, 1956.⁴⁵

Die Nywerheidshowe was van mening dat selfs as 'n ontslag regmatig was, kon dit steeds onbillik wees.⁴⁶ Hiermee moet akkoord gegaan word. Die Hoogste Hof van Appèl het in die verlede aanvaar dat die gemenerereg tot so 'n mate ontwikkel het onder die 1996 Grondwet dat daar 'n verpligting op die werkgewer rus om substantief sowel as prosedureel billik op te tree en dat die plig deel vorm van elke dienskontrak.⁴⁷ Dit is uitdruklik bepaal in onder andere die gewysdes in *Gumbi*⁴⁸ en *Boxer Superstores*.⁴⁹ Die howe het egter beklemtoon dat die onderskeid tussen onbillike en onregmatige ontslag nie uit die weg geruim word nie aangesien werknemers steeds hul ontslag moet kan aanveg indien dit onregmatig was.⁵⁰ Die jongste regspraak verskil egter van hierdie siening. Die vraag of billikheidsreëls ingelees kan word in 'n kontrak is weer eens aangespreek in *Maritime Safety Association v McKenzie*⁵¹, waarin daar beslis is dat billikheidsreëls om verskeie redes nie net by 'n dienskontrak ingelees kan word nie.⁵² Die belangrikste aspek hiervan is dat dit geen waarde tot 'n dienskontrak sou byvoeg nie, aangesien dit sou inhou dat die volle statutêre skema in sy geheel by alle dienskontrakte ingelees sou moes word.⁵³

Die erkenning van onbillike ontslag as onbillike arbeidspraktyk soos ontwikkel deur die Arbeidshowe vorm nou deel van die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge*.⁵⁴ Artikel 185 bepaal in dié verband: “*Every employee has the right not to be unfairly*

44 *Marievale Consolidated Mines Ltd v The President of the Industrial Court and Others* 1986 7 ILJ 152 (T).

45 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 27 van 1956.

46 *Grogan Dismissal* 77.

47 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 271.

48 *Old Mutual Life Assurance Co Ltd SA v Gumbi* 2007 28 ILJ 1499 (SCA) 21.

49 *Boxer Superstores Mthatha & another v Mbenya* 2007 28 ILJ 2209 (SCA) 6.

50 *Fedlife Assurance Limited v Wolfaardt* 2001 22 ILJ 2407 (SCA).

51 *Maritime Safety Association v McKenzie* [2010] 5 BLLR 488 (SCA).

52 *Maritime Safety Association v McKenzie* 20-24.

53 *Maritime Safety Association v McKenzie* 28.

54 *Grogan Dismissal* 78.

*dismissed.*⁵⁵ Dit is belangrik om ag te slaan daarop dat werknemers nie 'n reg het om nie ontslaan te word nie, maar eerder 'n reg teen onbillike ontslag. In artikel 186 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* word 'n lys van optredes van die werkgewer gegee wat deur die Nywerheidshowe as ontslag aanvaar is en wat dan as onbillike arbeidspraktyke getipeer is. Ons het dus hier te make met 'n kodifikasie van die reg soos ontwikkel deur die Nywerheidshowe.

Daar word duidelik geen direkte erkenning aan onregmatige ontslag verleen nie, maar werknemers kan nietemin steeds 'n eis gegrond op onregmatige ontslag instel.⁵⁶ Dit is dus van uiterste belang om vas te stel wat ontslag behels soos bepaal deur die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* maak voorsiening vir 'n omvattende raamwerk om te verhoed dat 'n werknemer onbillik ontslaan word, en bepaal dat ontslag op slegs drie gronde mag plaasvind. Die drie gronde is naamlik gedrag deur die werknemer, onvermoë van die werknemer en die operasionele vereistes van die werkgewer.⁵⁷ Dit blyk ook duidelik dat die ontslag voorafgegaan moet word deur 'n billike prosedure.⁵⁸ Anders gestel: daar moet vasgestel word of daar wel 'n ontslag plaasgevind het, of daar 'n billike rede vir die ontslag was en of 'n billike prosedure gevolg is.⁵⁹ Die billike rede word dan beperk tot die drie gronde hierbo genoem.

3.2 Artikel 186(1)(e) van die Wet op Arbeidsverhoudinge

Alvorens 'n werknemer vergoeding vir onbillike ontslag kan eis, is dit 'n voorvereiste dat daar wel ontslag moes plaasgevind het.⁶⁰ Die term “ontslag” behels nou veel

55 A185 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

56 Grogan *Dismissal* 78.

57 Du Toit *Labour Relations Law* 394.

58 A188(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

59 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 267.

60 Basson *Essential Labour Law* 78.

meer as wat die stand van sake was onder die gemenerereg.⁶¹ Daar het sedertdien grootskaalse uitbreiding plaasgevind wat in artikel 186(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* vervat is. Hierdie artikel maak dit duidelik watter optrede deur die werkgewer neerkom op konstruktiewe ontslag.

Die eerste omskrywing van ontslag in die artikel is die eenvoudigste en lê die nodige grondslag. Hiervolgens behels ontslag dat die werkgewer die dienskontrak beëindig met of sonder die nodige kennisgewing, wat dan gelykstaande is aan die gemeenregtelike “ontslag”.⁶² Tweede aan die beurt is wanneer ’n werkgewer versuim om ’n vastetermykontrak te hernu of aanbied om dit op minder voordelige voorwaardes vir die werknemer te hernu as wat voorheen bestaan het, waar die werknemer die redelike verwagting gehad het dat die werkgewer so ’n kontrak sou hernu.⁶³ Derdens word ’n werknemer wat swanger was en terugkeer werk toe na kraamverlof beskerm, en dit word as ontslag beskou wanneer ’n werkgewer weier om ’n werknemer toe te laat om terug te keer werk toe nadat sy kraamverlof geneem het ingevolge ’n wet of ooreenkoms.⁶⁴ Vierdens verwys die artikel na selektiewe herindiensneming en bepaal dat indien ’n werkgewer verskeie werknemers vir dieselfde of eenderse redes ontslaan het, dit neerkom op ontslag indien hy slegs sekere van die werknemers weer in diens neem maar weier om al die ander weer in diens te neem.⁶⁵ In die vyfde plek is dit ook ontslag indien die *werknemer* die dienskontrak met die nuwe werkgewer beëindig het nadat ’n van eienaar verwissel ingevolge artikel 197 of 197A van die wet, en die bedanking daarop berus dat die nuwe werksomstandighede of diensvoorwaardes aansienlik minder voordelig as die voorwaardes wat geheers het met die vorige werkgewer.⁶⁶

Die belangrikste vorm van ontslag vir die studie is vervat in artikel 186(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die subartikel handel spesifiek oor konstruktiewe

61 Sien 2 bo.

62 A186(1)(a) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

63 A186(1)(b) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

64 A186(1)(c) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

65 A186(1)(d) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

66 A186(1)(f) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

ontslag. In dié verband bepaal dit dat ontslag plaasgevind het indien die *werknemer* die dienskontrak met die werkgewer beëindig, met of sonder om kennisgewing, vanweë die feit dat die werkgewer die voortsetting van die diensverhouding vir die werknemer ondraaglik maak.

Die belangrikste kenmerk van konstruktiewe ontslag soos vervat in artikel 186(1)(e) is dat dit die *werknemer* is wat die dienskontrak tot 'n einde bring.⁶⁷ Vanuit die gemeneregoogpunt is sodanige optrede 'n bedanking. Dit is egter nie, aangesien die werknemer bedank op grond van die optrede van die werkgewer.⁶⁸

Die vereiste wat artikel 186(1)(e) stel, naamlik dat die werkgewer die voortsetting van die diensverhouding ondraaglik moes maak, beperk die toepassingsveld van konstruktiewe ontslag.⁶⁹ Voorheen was dit die verantwoordelikheid van die Arbeidshowe om te bepaal watter omstandighede tot konstruktiewe ontslag gelei het, sonder die omskrywing vervat in artikel 186(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.⁷⁰ Wat duidelik is, is dat indien die ondraaglike werksomstandighede nie deur die werkgewer geskep was nie, die werknemer die diensverhouding sou voortgesit het.⁷¹

'n Goeie voorbeeld van die werking van konstruktiewe ontslag is die saak *Goliath v Medscheme*.⁷² In dié saak het 'n werknemer bedank en aangevoer dat sy konstruktief ontslaan is, op grond van beweerde wandade en sameswering teen haar.⁷³ Die hof het die argument van die werknemer verwerp en beslis dat die optrede van die werkgewer slegs die oorsaak kan wees van konstruktiewe ontslag indien dit die werkgewer se oogmerk was om te veroorsaak dat die werknemer

67 *Solid Doors (Pty) Ltd v Commission Theron & others* 2004 25 ILJ 2337 (LAC).

68 Basson *Essential Labour Law* 89.

69 Basson *Essential Labour Law* 89.

70 *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots* 1997 18 ILJ 981 (LAC).

71 Basson *Essential Labour Law* 89.

72 *Goliath v Medscheme (Pty) Ltd* 1996 BLLR 603 (IC).

73 Basson *Essential Labour Law* 90.

bedank.⁷⁴ Die subjektiewe gevoel van die werknemer in die saak was dus nie genoeg om die basis vir 'n konstruktiewe ontslag uit te maak nie.

3.2.1 Die optrede deur die werkgewer

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* definieer nie wat daarmee bedoel word dat die voortsetting van die diensverhouding “ondraaglik” moet wees nie.⁷⁵ Om die rede moet elke geval op sy individuele meriete en feite oorweeg word.⁷⁶

Regspraak toon duidelik dat die werknemer eerstens moet kan bewys dat hy nie van plan was om te bedank as dit nie was vir die optrede van die werkgewer nie, en tweedens dat die optrede deur die werkgewer van só 'n aard was dat daar objektief gesien nie van die werknemer verwag kan word om daarmee saam te leef nie.⁷⁷

3.2.2 Bedanking as die enigste redelike opsie

In die breedste terme is dit noodsaaklik dat bedanking die enigste redelike beskikbare opsie moet wees vir die werknemer.⁷⁸ Indien die werknemer hom byvoorbeeld kon wend tot die interne grieweprosedures of klagteprosedures van die werkgewer, maar om watter rede ook al versuim om dit te doen, sal dit sy kanse om hom suksesvol op konstruktiewe ontslag te beroep, ernstig in die wiele ry.⁷⁹ Daar moet egter in gedagte gehou word dat dit nie 'n vereiste is dat bedanking die laaste uitweg vir die werknemer moet wees nie. 'n Volledige bespreking van hierdie aspek aan die hand van relevante regspraak volg in 4.2.2.

74 Basson *Essential Labour Law* 90.

75 A186(1)(f) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

76 Basson *Essential Labour Law* 90.

77 *Jooste v Transnet Ltd t/a South African Airways* 1995 BLLR 1 (LAC).

78 *Smithkline Beecham (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others* 2000 21 ILJ 988 (LC)

79 *Albany Bakeries Ltd v Van Wyk & others* par 30.

3.3 Billike rede

Billike rede verwys na die faktore of rede wat die werkgewer oortuig het om 'n werknemer te ontslaan.⁸⁰ Die aanvaarbaarheid van die rede moet deur middel van 'n objektiewe toets vasgestel word.⁸¹ Sekere vorme van ontslag kan egter nooit as billik bestempel word nie, naamlik ontslag gegrond op 'n rede wat outomaties onbillik is. Artikel 187 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*⁸² bevat 'n lys wat bepaal watter redes vir ontslag outomaties onbillik is, en ontslag gegrond op een van dié redes kan nie geregverdig en as billik bestempel word nie.⁸³ Artikel 187(1)(f) bepaal dat indien ontslag gegrond is op enige van die volgende faktore, is die ontslag outomaties onbillik: ras, geslag, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, ongeskiktheid, geloof, oortuigings, politieke mening, kultuur, taal, huwelikstaat, familieverantwoordelikhede.⁸⁴ Dié faktore is egter nie 'n geslote lys nie. Indien 'n werknemer op enige van dié gronde op 'n konstruktiewe wyse ontslaan word, is die ontslag outomaties onbillik.

'n Belangrike hofsaak in die verband is *WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen*. Die feitelike agtergrond van die saak was dat die werkgewer alle werknemers se kommissiestrukture verander het na 'n enkele, eenvormige struktuur wat vir almal gegeld het.⁸⁵ Die werkgewer het dié stap geneem om ontevredenheid onder die werknemers te ontloot, aangesien sekere werknemers meer kommissie as ander verdien het. 'n Sekere werknemer was egter ontevrede met die nuwe sisteem en het op grond daarop bedank.⁸⁶ Die beslissing van die agbare hof was dat die wysiging van die kommissiestelsel wel die voortsetting van die diensverhouding ondraaglik gemaak het en konstruktiewe ontslag daargestel het, maar die ontslag was egter nie onbillik nie.⁸⁷ Die optrede deur die werkgewer was billik aangesien dit

80 Grogan *Dismissal* 79.

81 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 271.

82 A187(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

83 Grogan *Workplace Law* 164.

84 A187(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

85 Christianson *Essential Labour Law Volume 1* 198-200.

86 Christianson *Essential Labour Law Volume 1* 199.

87 McGregor *Labour Law Rules* 119.

noodsaaklik was om onenigheid in die werkplek te voorkom en was dus wesenlik ontslag gegrond op bedryfsvereistes. Die rede vir die konstruktiewe ontslag was dus in dié geval billik.⁸⁸

3.4 Billike prosedure

Die vereiste van 'n billike prosedure is te vinde in die *audi alteram partem*- en *nemo iudex in sua causa*-reëls soos dit toegepas is deur die voormalige Nywerheidshowe⁸⁹ in sake soos *Twala v ABC Shoe store*.⁹⁰ Dit vorm nou deel van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* in Artikel 188, wat vereis dat die werkgewer moet bewys dat die prosedure tydens ontslag 'n billike prosedure was.⁹¹

Dié aspek het spesifieke implikasies vir konstruktiewe ontslag. Dit kan weer eens ten beste verduidelik word deur te verwys na die *WL Ochse*-gewysde. Die werkgewer het die kommissiestruktuur van sy werknemers gewysig en aan die werknemer drie keuses gegee. Hy kon eerstens die nuwe struktuur aanvaar, tweedens 'n ander uitweg voorstel om die probleem op te los, of derdens bedank.⁹² Die werknemer het besluit om te bedank en beweer dat hy konstruktief ontslaan is. Die hof het beslis dat daar wel 'n konstruktiewe ontslag was, maar dat die rede en prosedure vir ontslag aanvaarbaar was en die ontslag nie onbillik was onder die omstandighede wat toe gegeld het nie.⁹³ Die feite van elke geval moet individueel opgeweeg word om vas te stel of die prosedure van 'n aanvaarbare, billike aard was.⁹⁴

Soos reeds genoem moet 'n ontslag tuisgebring word onder die gedrag van die werknemer, die onvermoë van die werknemer of die operasionele vereistes van die

88 *WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen* 366D.

89 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 272.

90 *Twala v ABC Shoe Store* 1987 8 ILJ 714 (IC).

91 A188(1)(b) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

92 Christianson *Essential Labour Law Volume 1* 198-200.

93 McGregor *Labour Law Rules* 119.

94 *Jooste v Transnet Ltd t/a South African Airways* 4.

werkgewer.⁹⁵ Wat aanvaar kan word as 'n billike prosedure onder elk van die gronde verskil egter.

Dit is egter die mening van die skrywer dat dit nie moontlik is vir die werkgewer om 'n billike prosedure te volg wanneer daar sprake van konstruktiewe ontslag is nie. Daar bestaan geen duidelike presedent aangaande watter prosedure 'n werkgewer moet volg tydens konstruktiewe ontslag nie. Die argument van 'n billike prosedure by konstruktiewe ontslag misluk egter ook vanuit 'n meer fundamentele oogpunt. Die struikelblok is dat die werkgewer nie 'n billike prosedure kon volg tydens ontslag nie, aangesien die optrede van die werkgewer *ex post facto* ontleed word en daar nie 'n prosedure gevolg word tydens die ontslag nie. Die vraag wat eerder gevra moet word, is of die werkgewer hom moes weerhou het om enigsins op 'n sekere wyse op te tree, of voorkom het dat sy werknemers optree op 'n wyse wat aanleiding gee tot die konstruktiewe ontslag.

3.5 Die interafhanklikheid van substantiewe en prosedurele billikheid

Die howe moet beslis of 'n ontslag voldoen aan twee vereistes, naamlik substantiewe en prosedurele billikheid. Indien daar nie aan een van die twee vereistes voldoen word nie, word die ontslag onbillik geag.⁹⁶ Die prosedure by 'n ontslag kan byvoorbeeld foutloos wees, maar indien die persoon ontslaan word vir 'n rede wat onbillik is, sal die ontslag ook onbillik wees. Die onderskeid tussen prosedurele en substantiewe billikheid is van belang om vas te stel watter remedies beskikbaar is vir die ontslaande werknemer.

'n Belangrike voorbeeld hier is dat 'n werknemer wat vir 'n billike rede ontslaan is volgens 'n gebrekkige prosedure, nie op herindiensneming geregtig is nie.⁹⁷ Dan kan

95 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 271.

96 McGregor *Labour Law Rules* 127.

97 Grogan *Dismissal* 83.

aangevoer word dat die prosedure wat gevolg is tot so 'n mate onbillik was dat dit tot gevolg gehad het dat die ontslag ook substantief onbillik was.⁹⁸ 'n voorbeeld van so 'n saak is *Unitrans Zululand (Pty) Ltd v Cebekhulu*.⁹⁹ Die werknemer het beweer dat die prosedurele en substantiewe billikheid van sy ontslag tot so 'n mate interafhanklik van mekaar was, dat indien dit prosedureel onbillik was, die hof moes bevind dat dit ook substantief onbillik was.¹⁰⁰ Die meerderheid van die hof het die argument verwerp. Die hof het daarop gewys dat prosedurele en substantiewe billikheid apart van mekaar staan, en dat indien die proses onbillik was, dit nie vanselfsprekend die effek sal hê dat die ontslag ook substantief onbillik was nie.¹⁰¹

'n Enkele regter se beslissing het egter nie hiermee ooreengestem nie.¹⁰² Hy was van mening dat dit onmoontlik is om substantiewe en prosedurele billikheid altyd in aparte kompartemente geskei te hou, en dat 'n onbillike prosedure soms aanleiding gee daartoe dat die rede vir ontslag ook onbillik is.¹⁰³ Die minderheidsuitspraak blyk die korrekte benadering te wees. Die rede hiervoor is dat dié benadering heelwat minder rigied en onbuigsaam is as die een wat die meerderheidsuitspraak voorgedou het.¹⁰⁴

Die vraag is weer eens wat die impak van die bogenoemde is op konstruktiewe ontslag soos uiteengesit in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Daar is geen presedent vir billike prosedure by konstruktiewe ontslag nie en die optrede van die werkgewer word *ex post facto* vasgestel en veroordeel: Dit is dus duidelik dat die prosedurele aspek van billike ontslag 'n aansienlik kleiner rol by konstruktiewe ontslag speel. Die interafhanklikheid tussen prosedurele en substantiewe billikheid is steeds belangrik, maar by konstruktiewe ontslag is die fokus merendeels op substantiewe billikheid, aangesien daar nie 'n aanvaarde prosedure is wat tydens konstruktiewe ontslag nagevolg moet word nie.

98 Grogan *Dismissal* 83.

99 *Unitrans Zululand (Pty) Ltd v Cebekhulu* 2003 7 BLLR 688 (LAC).

100 *Unitrans Zululand (Pty) Ltd v Cebekhulu* 25.

101 *Unitrans Zululand (Pty) Ltd v Cebekhulu* 25.

102 Grogan *Dismissal* 84.

103 *Unitrans Zululand (Pty) Ltd v Cebekhulu* 48.

3.6 Bewyslas

3.6.1 Bewyslas kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge

Die onus rus eerstens op die werknemer om te bewys dat hy inderdaad ontslaan is, en tweedens op die werkgewer om te bewys dat die ontslag billik was.¹⁰⁵ Die werknemer moet op 'n oorwig van waarskynlikhede kan bewys dat hy ontslaan is.¹⁰⁶ Die werkgewer moet op sy beurt op grond van 'n oorwig van waarskynlikhede kan bewys dat die ontslag substantief asook prosedureel billik was.¹⁰⁷ Dit is egter steeds belangrik om daarop ag te slaan dat prosedurele billikheid 'n verminderde rol speel by konstruktiewe ontslag.

3.6.2 Bewyslas kragtens die gemenerereg

Dit is 'n vasgestelde beginsel in die reg dat die bewyslas kragtens 'n delik op die eiser rus.¹⁰⁸ Meer spesifiek moet die eiser bewys dat daar voldoen word aan die vyf vereistes van 'n delik, naamlik handeling, onregmatigheid, skuld, kousaliteit en nadeel.¹⁰⁹ Die eiser moet op 'n oorwig van waarskynlikhede die elemente van die delik bewys. Elke individuele element van 'n delik hou ook spesifieke implikasies vir die bewyslas in.

Kragtens die eerste element van 'n delik, naamlik handeling, is dit belangrik om die effek wat die verweer van outomatisme op die bewyslas het, in gedagte te hou. Die onus is op die eiser om op 'n oorwig van waarskynlikhede te bewys dat die

104 Grogan *Dismissal* 85.

105 A192 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

106 Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law* 271.

107 Grogan *Workplace Law* 168.

108 Steynberg 2011 *Potchefstroom Electronic Law Journal* 15.

109 Van der Walt *Principles of Delict* 2.

verweerder willekeurig gehandel het.¹¹⁰ Hierby moet die eiser bewys dat die verweerder nie onwillekeurig gehandel het nie en dus nie 'n beroep op die verweer van outomatisme kan maak nie.¹¹¹ By konstruktiewe ontslag-gevalle sou dit in die meeste gevalle daarop neerkom dat die werkgewer hom van die gewraakte gedrag moes weerhou het.

Wat onregmatigheid betref, rus die onus op die eiser om op 'n oorwig van waarskynlikhede te bewys dat die verweerder se optrede onregmatig was. 'n Handeling wat skade veroorsaak, is egter nie vanselfsprekend voldoende om deliktuele aanspreeklikheid op te doen nie.¹¹² Die handeling moet verder ook indruis teen die regsopvattinge van die gemeenskap, oftewel die *boni mores* van die gemeenskap, alvorens dit as onregmatig bestempel sal word.¹¹³

Die skuldvereiste vereis dat opset¹¹⁴ (*dolus*) of nalatigheid¹¹⁵ (*culpa*) aan die kant van die verweerder bewys moet word. Die bepalende faktor by opset is die toerekeningsvatbaarheid van die verweerder. Die eiser moet dus op 'n oorwig van waarskynlikhede bewys dat die verweerder opsetlik of nalatig gehandel het en verder ook toerekeningsvatbaar was.¹¹⁶

Die bewyslas ten opsigte van kousaliteit behels dat die eiser moet bewys dat daar 'n kousale verband bestaan tussen die handeling en die skade.¹¹⁷ Die kousale verband wat bewys moet word, moet nie slegs 'n feitelike verband wees nie, maar ook 'n juridiese verband.¹¹⁸ Hierdie aangeleentheid word later volledig bespreek.

110 *Molefe v Mahaeng* 1991 1 SA 562 (SCA).

111 Neethling *Case Book on the Law of Delict* 42.

112 Neethling *Deliktereg* 33.

113 *Universiteit van Pretoria v Tommie Meyer Films (Edms) Bpk* 1976 4 SA 376 (T).

114 *S v Goosen* 1989 4 1013 (A).

115 *Kruger v Coetzee* 1966 2 SA 428 (A).

116 *Weber v Santam Versekeringsmaatskappy Bpk* 1983 1 SA 381 (A).

117 Visser *Law of Damages* 25-26.

118 *Mafesa v Parity Versekeringsmaatskappy Bpk* 1968 2 SA 603 (O).

Alvorens daar sprake kan wees van 'n delik, moet 'n skadelike gevolg teenwoordig wees. Met ander woorde, skade moet bewys word en is dus ook 'n fundamentele vereiste vir 'n deliktuele eis.¹¹⁹ Kragtens die bewyslas by skade moet die eiser op 'n oorwig van waarskynlikhede een of ander vorm van skade wat hy gely het, bewys.¹²⁰ Implisiet tot die bewyslas is dat die eiser ook die omvang van die skade moet bewys, welke omvang bepaal word deur middel van die beste beskikbare getuienis.¹²¹

3.6.3 Gevolgtrekking

Die voorafgaande bespreking maak dit duidelik dat die bewyslas kragtens die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en die gemenerereg ooreenstem. Kragtens die *Wet op Arbeidsverhoudinge* moet die werknemer op 'n oorwig van waarskynlikhede bewys dat hy ontslaan is,¹²² en kragtens die gemenerereg moet die eiser bewys dat daar op 'n oorwig van waarskynlikhede voldoen word aan die vyf elemente van 'n delik.¹²³

4 Die toets vir konstruktiewe ontslag en die ontwikkeling daarvan

4.1 Inleiding

Konstruktiewe ontslag vind plaas wanneer 'n werknemer met of sonder 'n kennistydperk bedank as gevolg van omstandighede veroorsaak deur die werkgever, wat voortgesette diensverhouding ondraaglik maak.¹²⁴

119 *Jowell v Bramwell-Jones* 2000 3 SA 274 (HHA).

120 Neethling *Deliktereg* 231.

121 *Mkwanazi v Van Der Merwe* 1970 1 SA 609 (A).

122 Cheadle *Current Labour Law* 2009 9.

123 Van der Walt *Principles of Delict* 2.

124 A186(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

Aan die hand van die definisie moet daar aan drie verskillende vereistes voldoen word, naamlik dat die werknemer die kontrak beëindig het; dat verdere werkvoortsetting wel deur die gedrag of optrede van die werkgever ondraaglik gemaak is¹²⁵ en dat bedanking die werknemer se enigste redelike opsie was.¹²⁶ Die hof het twee verdere vereistes ontwikkel waaraan voldoen moet word. Al vyf die vereistes word individueel bespreek en verduidelik.

Alvorens daar na dié vereistes gekyk word, is dit noodsaaklik om daarop te let dat die definisie van konstruktiewe ontslag die beëindiging van 'n dienskontrak vereis. Dit is dus 'n voorvereiste dat daar wel 'n dienskontrak tussen die werknemer en werkgever moes bestaan het op die datum van ontslag of bedanking deur die werknemer.¹²⁷ 'n Goeie voorbeeld van nienakoming van die vereiste is te vinde in *MEC for Department of Health Eastern Cape v Odendaal*.¹²⁸ In die saak het 'n deeltydse chirurg geweier om nuwe voorwaardes van diensvoorsetting te aanvaar wat die werkgever gestel het.¹²⁹ Die werkgever het uiteindelik opgehou om die werknemer se vergoeding te betaal, aangesien hy nie die nuwe diensvoorwaardes wou aanvaar nie.¹³⁰ Die werknemer het vervolgens bedank en beweer dat hy konstruktief ontslaan is.¹³¹

Die hof het egter die argument verwerp. Die besluit was gegrond op die redenasie dat aangesien nuwe kontrakte aangebied is, alle ou kontrakte vervang sou word deur die nuwe kontrakte op die datum wanneer die nuwe kontrakte in werking tree. Dit het tot gevolg gehad dat die werknemer se dienskontrak tot 'n einde sou kom indien hy sou weier om die nuwe diensvoorwaardes en terme voorgestel deur die werkgever te aanvaar wanneer die nuwe kontrakte in werking tree.¹³²

125 Cheadle *Current Labour Law* 2009 16.

126 Grogan *Dismissal* 51.

127 Grogan *Dismissal* 52.

128 *MEC for Department of Health Eastern Cape v Odendaal* 2009 30 ILJ 2093 (LC).

129 Grogan *Dismissal* 52.

130 *MEC for Department of Health Eastern Cape v Odendaal par.* 19.

131 *MEC for Department of Health Eastern Cape v Odendaal par.* 20.

Die werknemer het gefouteer deur geensins beswaar te maak teen die eensydige wysiging van diensvoorwaardes nie. Geen dispuut gegrond op die eensydige wysiging is vir bemiddeling na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys nie en laastens het die werkgever ook geen alternatiewe tot die wysiging voorgestel nie. Die diensverhouding tussen die werkgever en werknemer het dus tot niet gegaan op die datum waarop die nuwe dienskontrakte in werking getree het. Om dié rede kon die werknemer nie beweer dat hy konstruktief ontslaan is nie, aangesien daar geen bestaande diensverhouding tussen hom en die werkgever was nie, omdat hy doodeenvoudig geweier het om die nuwe dienskontrak te teken.¹³³ Indien daar wel 'n bestaande diensverhouding is, moet aan die vereistes soos uiteengesit by 4.2 voldoen word alvorens 'n werknemer kan beweer dat hy konstruktief ontslaan is.

Vanuit die voorafgaande asook die bespreking van die bewyslas ten opsigte van konstruktiewe ontslag en 'n delik, wil dit begin voorkom of 'n werknemer 'n kans op sukses het indien hy 'n deliktuele eis instel in stede van 'n eis gegrond op wetgewing, aangesien die bewyslas en vereistes van 'n deliktuele eis ooreenstem. Verdere ondersoek is egter steeds nodig na die vereistes vir konstruktiewe ontslag en vir 'n delik.

4.2 Die vereistes vir konstruktiewe ontslag teenoor die deliktuele vereistes

In hierdie gedeelte gaan die vereistes vir konstruktiewe ontslag nagegaan word, gevolg deur die vereistes wat daargestel word kragtens die deliktereg met die doel om vas te stel tot watter mate die deliktuele vereistes en vereistes in die wet ooreenstem.

132 MEC for Department of Health Eastern Cape v Odendaal par. 54.

4.2.1 Konstruktiewe ontslag vereistes

4.2.1.1 Die werknemer moet die dienskontrak beëindig

Die eerste vereiste is dat dit die werknemer die kontrak moes beëindig het.¹³⁴ Die metode van beëindiging kan die vorm aanneem van 'n formele bedanking, of 'n ander metode wat daarop dui dat hy hom nie meer ag as gebind tot die kontrak nie.¹³⁵ Hierdie standpunt is bevestig in die saak van *Solid Doors (Pty) Ltd v Commission Theron & others*.¹³⁶ Die feite hiervan is kortliks dat 'n werknemer en werkgever se verhouding sistematies verbrokkel het en uiteindelik daartoe gelei het dat die werkgever vir die werknemer gesê het hy moet “f--- off”, waarna die werknemer die werkplek verlaat het en nie weer teruggekeer het nie.¹³⁷ Onder die omstandighede kan daar nie sprake wees van konstruktiewe ontslag nie, aangesien die werkgever die dienskontrak beëindig het deur die werknemer af te dank.¹³⁸ Die werknemer het onder die omstandighede nie die diensverhouding beëindig soos vereis word nie; die werkgever het. Sulke optrede kom neer op normale ontslag en daar kan in so 'n geval nie sprake wees van konstruktiewe ontslag nie.

'n Belangrike vraag wat ook beantwoord moet word vir dié vereiste is of 'n werknemer wat bedank het en daarna deur die werkgever afgedank word terwyl die kennistydperk afloop, geag word as synde die dienskontrak te beëindig het al dan nie.¹³⁹ Die aangeleentheid is aangespreek in *SALSTAFF on behalf of Bezuidenhout/Metrorail*.¹⁴⁰ Die beslissing het daarop neergekom dat die werknemer wel die kontrak beëindig het, aangesien sy bedank het; die feit dat sy moes werk

133 *MEC for Department of Health Eastern Cape v Odendaal par. 53-54.*
134 *Mafomane v Rustenburg Platinum Mines Ltd* 2003 10 BLLR 999 (LC).
135 *Grogan Dismissal* 52.
136 *Solid Doors (Pty) Ltd v Commission Theron & others* 2004 25 ILJ 2337 (LAC).
137 *Solid Doors (Pty) Ltd v Commission Theron & others par. 5.*
138 *Grogan Dismissal* 53.
139 *Grogan Dismissal* 53.
140 *SALSTAFF on behalf of Bezuidenhout/Metrorail* 2001 9 BALR 926 (IMSSA).

tydens die kennistydperk het haar bedanking nie ongeldig gemaak nie.¹⁴¹ Dit was dus onmoontlik vir die werkgewer om haar af te dank nadat sy reeds bedank het. Daar moet egter in gedagte gehou word dat dit 'n vereiste vir konstruktiewe ontslag is dat die voortsetting van die dienskontrak ondraaglik moet wees. Waarom sal 'n werknemer steeds die kennistydperk werk en sodoende die diensverhouding voortsit indien die werksomstandighede werklik ondraaglik is?

Dit is ook logies dat indien die werknemer reeds deur die werkgewer afgedank is, dit vir die werknemer onmoontlik is om daarna te bedank. Die feite van *Van der Merwe en Becker*¹⁴² staaf die bogenoemde. In die saak is die werknemer op 21 Januarie in kennis gestel dat haar salaris vanaf 1 Maart verminder sal word en indien sy dit nie wou aanvaar nie, sou sy afgedank word.¹⁴³ Die werknemer het hierop gereageer deur 31 Januarie kennis te gee dat sy bedank en vervolgens beweer het dat sy konstruktief ontslaan is. Die argument het egter gefaal, aangesien daar bevind is dat sy reeds deur die werkgewer ontslaan was voor haar beweerde bedanking omdat sy nie die nuwe salaris wou aanvaar nie.¹⁴⁴ Die voorsittende beampte se besluit is beïnvloed deur die feit dat die werknemer die dispuut kon verwys na die KVBA om dit te probeer oplos ingevolge artikel 191 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*,¹⁴⁵ maar versuim het om dit te doen.

Die kritiek teen die bevinding is dat 'n kontrak slegs tot 'n einde kom op die spesifieke dag wat dit beëindig word.¹⁴⁶ Daar kan om dié rede nie geag word dat 'n kontrak beëindig is op die datum waarop kennis gegee word nie; dit kom slegs tot 'n einde wanneer die kennistydperk verstryk het.¹⁴⁷ 'n Werknemer kan dus wel bedank voordat die kennistydperk vir ontslag verstryk het en beweer dat hy op 'n

141 Grogan *Dismissal* 53.

142 *Van der Merwe and Becker* 2004 25 ILJ 1349 (CCMA).

143 Grogan *Dismissal* 53.

144 Marcus *Industrial Law Journal* 25

145 A191(2A) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

146 A190(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

147 Grogan *Dismissal* 54.

konstruktiewe wyse ontslaan is. Dit maak dit moontlik dat 'n werknemer kan beweer dat hy op 'n konvensionele sowel as konstruktiewe wyse ontslaan is.¹⁴⁸

Wat is die stand van sake indien 'n werknemer bedank tydens 'n rusie met die werkgewer? Word daar onder sulke omstandighede geag dat die werknemer die dienskontrak tot 'n einde gebring het? Die hof het in verskeie sake beslis dat 'n bedanking in die hitte van die oomblik direk na 'n argument of rusie¹⁴⁹ deur die werknemer teruggetrek mag word. Indien die werkgewer sou weier om die terugtrekking van die bedanking en die verskoning te aanvaar, is die potensiaal daar dat die werkgewer in effek die werknemer ontslaan. In *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union & another v Glass & Aluminium 2000 CC*¹⁵⁰ het 'n werknemer bedank na 'n vorige argument met die werkgewer, maar die volgende dag teruggekeer werk toe, om verskoning gevra en die werkgewer gevra of hy sy werk mag terugkry.¹⁵¹ Die werkgewer het egter die versoek geweier en die Arbeidsappèlhof het bevind dat die werknemer onder die omstandighede konstruktief ontslaan is.¹⁵² In *National Union of Metalworkers of SA on behalf of Williams and Southern Wind Shipyard*¹⁵³ word daar tot 'n soortgelyke gevolgtrekking gekom.

4.2.1.2 Voortsetting van die dienskontrak moet ondraaglik wees

Die volgende vereiste is dat die voortsetting van die dienskontrak ondraaglik moes wees as gevolg van die optrede van die werkgewer.¹⁵⁴ Die gebruik van die woord *ondraaglik* toon aan dat die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge* 'n strengere toets

148 Grogan *Dismissal* 54.

149 Bekend as "heat of the moment"-bedankings.

150 *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union & another v Glass & Aluminium 2000 CC* 2002 23 ILJ 695 (LAC).

151 *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union & another v Glass & Aluminium 2000 CC* 29.

152 *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union & another v Glass & Aluminium 2000 CC* 39.

153 *National Union of Metalworkers of SA on behalf of Williams and Southern Wind Shipyard* 2003 24 ILJ 1454 (BCA).

154 Basson *Essential Labour Law* 92.

toepas in vergelyking met die toets wat bestaan het en toegepas is deur die Arbeidshof ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* van 1956.¹⁵⁵

Die aanvanklike toets van die Arbeidshof het basies neergekom op die vraag of die werkgewer se optrede 'n bedoeling om die kontrak te repudieer, openbaar.¹⁵⁶ Dit word egter nie meer as maatstaf gebruik om vas te stel of 'n werknemer konstruktief ontslaan is nie. Onder die huidige wetgewing moet die werkgewer se optrede van so 'n aard wees dat bedanking die enigste redelike opsie is wat tot die werknemer se beskikking is.¹⁵⁷ Die toets om vas te stel of die omstandighede wel ondraaglik was, is 'n objektiewe toets en om daarin te slaag, moet elke redelike werknemer onder eenderse omstandighede dit ook as ondraaglik beskou.¹⁵⁸ Die subjektiewe gevoel van die werknemer speel wel 'n rol in die bepaling of die omstandighede ondraaglik is. Die toets vir konstruktiewe ontslag bevat dus subjektiewe sowel as objektiewe elemente.¹⁵⁹ Die ondervindings van die werknemer en die omstandighede wat aanleiding gegee het tot die werknemer se bedanking moet in ag geneem word.

Dit is interessant om te merk dat die Arbeidshof in *Jooste v Transnet Ltd t/a SA Airways* ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* van 1956 die vereiste gestel dat dit nie die bedoeling moes wees van die werknemer om die diensverhouding te beëindig deur te bedank nie.¹⁶⁰ Hierdie vereiste vorm beslis nie deel van die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge* nie, omdat dit onversoenbaar is met die vereiste dat die voortsetting van die dienskontrak ondraaglik moet wees.¹⁶¹ Die logiese afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat 'n werknemer wat beweer dat hy konstruktief ontslaan is, maar later weer in diens geneem wil word deur die werkgewer, nie voldoen aan die vereiste dat die voortsetting van die diensverhouding ondraaglik was nie.¹⁶² Die situasie waarin 'n werknemer 'n bedanking probeer terugtrek en die

155 Grogan *Workplace Law* 152.

156 Grogan *Workplace Law* 152.

157 *Mafomane v Rustenburg Platinum Mines Ltd* 2003 10 BLLR 999 (LC).

158 Basson *Essential Labour Law* 92.

159 Grogan *Dismissal* 54.

160 *Jooste v Transnet Ltd t/a SA Airways* par. 638.

161 Grogan *Dismissal* 54.

162 *Campher v Redgewoods* 1999 3 BALR 245 (CCMA).

diensverhouding voortsit, word op dieselfde wyse benader.¹⁶³ Hou egter in gedagte dat die howe 'n bedanking gegrond op 'n rusie of argument¹⁶⁴ anders benader, soos hierbo uiteengesit.

Die toets om vas te stel of die beëindiging van 'n dienskontrak werklik neerkom op konstruktiewe ontslag, is uiteengesit¹⁶⁵ in *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots*.¹⁶⁶ Die hof het eerstens beklemtoon dat deur te bedank, die werknemer aantoon dat die situasie ondraaglik geraak het en dat dit gevolglik nie meer vir die werknemer moontlik is om sy werk te verrig nie.¹⁶⁷ Dit moet gegrond wees op die werknemer se bedoeling om nog onbepaald by die werkgewer te werk in die toekoms, maar dat die ondraaglike omstandighede hierdie bedoeling verydel het.¹⁶⁸ Die werknemer moet glo dat die werkgewer nooit die ondraaglike omstandighede uit die weg gaan ruim nie. Indien dié geloof egter verkeerd is en die werkgewer kan bewys dat die aanname inkorrekt is, het die werknemer eintlik doodeenvoudig bedank en is hy nie konstruktief ontslaan nie.¹⁶⁹

Dit is dus duidelik dat die werknemer nie slegs moes glo dat die diensverhouding ondraaglik was nie, maar dat hy ongetwyfeld geglo het dat die werkgewer die diensverhouding ondraaglik maak en verder ook sou aanhou om dit ondraaglik te maak in die toekoms.¹⁷⁰ Soos reeds genoem, waar die werknemer weer in diens geneem wil word, is dit heelwat moeiliker om te bewys dat die diensverhouding werklik ondraaglik was.

163 *Oelofse v New Africa Publications* 2001 10 BALR 1098 (CCMA).

164 'n Sogenaamde "Heat of the moment"-bedanking.

165 Du Toit *Labour Relations Law* 386.

166 *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots* 1997 18 ILJ 981 (LAC).

167 *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots par. 724*.

168 *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots par. 724*.

169 *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots par. 724*.

170 *Goliath v Medscheme (Pty) Ltd* 1996 5 BLLR 603 (IC).

Die omstandighede wat veroorsaak het dat die werknemer die diensverhouding beëindig, moes reeds bestaan wanneer hy bedank.¹⁷¹ Die ware redes vir die werknemer se bedanking moet vasgestel word om seker te maak dat hy nie eintlik bedank gegrond op bymotiewe soos die begeerte om by 'n ander plek te gaan werk nie.¹⁷² Indien die werknemer se werklike rede vir bedanking dan iets anders is as die feit dat dit ondraaglik is om verder te werk, sal dit nie voldoen aan die vereiste vir konstruktiewe ontslag nie¹⁷³ en sal die remedies voorsien deur die Wet nie vir hom beskikbaar wees nie.

Dit is belangrik om ag te slaan daarop dat 'n konstruktiewe ontslag nie vanselfsprekend 'n onbillike ontslag daarstel nie. 'n Goeie voorbeeld hiervan is *WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen*.¹⁷⁴ In die saak was die werknemer se kommissiestelsel deur die werkgewer aangepas aangesien ander werknemers ontevrede was oor 'n spesifieke werknemer meer kommissie as hulle verdien het.¹⁷⁵ Gegrond op die feit dat die werkgewer 'n voorwaarde van die kontrak deur sy optrede gerepudieer het, het die werknemer bedank en beweer dat hy konstruktief ontslaan is. Die hof het beslis dat die werknemer wel konstruktief ontslaan is, maar dat 'n werkgewer daarop geregtig is om só op te tree indien die oortuigende faktor vir sy besluit kommersiële doelstellings was en verder ook dat 'n billike prosedure gevolg is.¹⁷⁶ Aangesien die werkgewer 'n billike prosedure gevolg het en die doel wat hy nagestreef het van 'n kommersiële aard was, was die ontslag wel konstruktief, maar nietemin billik.¹⁷⁷

In die algemeen word 'n verskeidenheid faktore aanvaar as grond vir konstruktiewe ontslag.¹⁷⁸ Voorbeelde hiervan is aanranding, werknemers wat nie dienskontrakte nakom nie, seksuele teistering, versuim om die werknemer se vergoeding te

171 Grogan *Workplace Law* 153.

172 Grogan *Dismissal* 55.

173 *Bennets v Sasol Synthetic Fuels* 1999 1 BALR 1 (CCMA).

174 *WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen* 1997 18 ILJ 361 (LAC).

175 Basson *Essential Labour Law* 91.

176 Basson *Essential Labour Law* 91.

177 Basson *Essential Labour Law* 91.

178 Grogan *Dismissal* 56.

betaal,¹⁷⁹ ensovoorts. Die howe het al aangevoer dat die dwang of dreigement van geweld 'n vereiste vir konstruktiewe ontslag is, soos in *Dalgleish v Ampar (Pty) Ltd t/a Sol Energy*.¹⁸⁰ Dit kan inderdaad 'n sterk aanduiding wees dat konstruktiewe ontslag plaasgevind het, maar nie deel vorm van die vereistes waaraan voldoen moet word om konstruktiewe ontslag te bewys nie.¹⁸¹

Die mate waartoe die howe kras taal en swak maniere aanvaar as begroning vir konstruktiewe ontslag is uiteraard beperk. In die saak van *Miladys (a Division of Mr Price Group Ltd) v Naidoo & others*¹⁸² het die werknemer bedank as gevolg van haar werkgewer se rowwe besigheidsbestuurstyl.¹⁸³ Hoewel die bestuurstyl van die werkgewer wel as rof bestempel kon word, was dit regverdigbaar gegrond op die werknemer se swak werk asook die feit dat sy genoeg ondervinding gehad het om die situasie te kon hanteer. Die werknemer het wesenlik in die omstandighede oorreageer.

Die uiteindelijke toets om vas te stel of ondraaglike omstandighede wel bestaan, is of die optrede van die werkgewer 'n patroon vorm wat die ondraaglike omstandighede laat herhaal.¹⁸⁴ Indien dit nie 'n enkele faktor is wat veroorsaak het dat die werknemer bedank nie, moet dit deel vorm van 'n stel faktore wat dit ondraaglik sou maak vir die werknemer om die diensverhouding voort te sit.¹⁸⁵ 'n Enkele, alleenstaande daad soos die uiting van 'n klomp vloekwoorde en kras taal is om dié rede nie genoeg om die bewering dat 'n werknemer konstruktief ontslaan is, te staaf nie.¹⁸⁶

179 *Dawtrej & another abd BBR Security(Pty) Ltd* 1998 9 BALR 988 (CCMA).

180 *Dalgleish v Ampar (Pty) Ltd t/a Sol Energy* 1995 11 BLLR 9 (IC).

181 *Grogan Dismissal* 57.

182 *Miladys (a Division of Mr Price Group Ltd) v Naidoo & others* 2002 23 ILJ 1234 (LAC).

183 *Grogan Dismissal* 57.

184 *Grogan Dismissal* 57.

185 *Basson Essential Labour Law* 90.

186 *L M Wulfohn Motors (Pty) Ltd t/a Lionel Motors v Dispute Resolution Centre & others* 2008 29 ILJ 357 (LC) par. 14.

Onder sekere vasgestelde omstandighede is die howe bereid om te beslis dat werknemers konstruktief ontslaan is indien hulle tot so 'n mate mislei was deur die werkgewer dat dit aanleiding gee tot die bedanking.¹⁸⁷ 'n Goeie voorbeeld hiervan is te vinde in *Botha v Toys Promotion CC t/a Novelty Toy*,¹⁸⁸ waar die werkgewer die werknemer 'n nuwe pos sou aanbied binne dieselfde besigheid, onderhewig daaraan dat die werknemer uit sy huidige pos bedank. Die werknemer het wel bedank soos ooreengekom, maar nooit 'n aanbod vir 'n nuwe pos ontvang vanaf die werkgewer nie. Dit is as konstruktiewe ontslag beskou.

Die feit dat werknemers ontevrede is oor die optrede van werkgewers of onder spanning by die werk moet funksioneer, regverdig nie noodwendig dat 'n werknemer bedank en dan beweer dat hy konstruktief ontslaan is nie. Elke aangeleentheid se feite moet opgeweeg word volgens individuele meriete.¹⁸⁹ Voorbeelde hiervan is werknemers wat bedank aangesien hulle nie in ag geneem is vir bevordering nie,¹⁹⁰ of 'n bedanking om dissiplinêre stappe te vermy waar die stappe op sigself geregverdig is.¹⁹¹ Só ook is die feit dat die werknemer 'n onredelike opdrag van die werkgewer ontvang het, nie vanselfsprekend 'n regverdiging vir konstruktiewe ontslag nie,¹⁹² veral indien die werknemer versuim het om van die onderneming se griewe-prosedure gebruik te maak soos bepaal in *Dallyn v Woolworths (Pty) Ltd*¹⁹³ en *Albany Bakeries Ltd v Van Wyk & others*.¹⁹⁴

Tot dusver is die eerste twee vereistes vir konstruktiewe ontslag bespreek, soos dit ontwikkel deur die howe is, naamlik dat die werknemer die dienskontrak tot 'n einde moet bring en dat voortsetting van die dienskontrak ondraaglik moet wees.

187 *Grogan Dismissal* 57.

188 *Botha v Toys Promotion CC t/a Novelty Toy* 2001 4 BALR 323 (CCMA).

189 *Jooste v Transnet Ltd t/a South African Airways par. 4*.

190 *Grogan Dismissal* 58.

191 *Dallyn v Woolworths (Pty) Ltd* 1995 16 ILJ 696 (IC).

192 *Du Toit Labour Relations Law* 386.

193 *Kruger v CCMA & another* 2002 11 BLLR 1081 (LC).

194 *Albany Bakeries Ltd v Van Wyk & others* 2005 26 ILJ 2142 (LAC).

4.2.1.3 Die werkgewer veroorsaak die omstandighede wat lei tot bedanking

Die werkgewer moet die oorsaak wees van die omstandighede wat daartoe aanleiding gee dat 'n werknemer bedank.¹⁹⁵ Met ander woorde, die werkgewer moet persoonlik, of deur middel van een van sy agente vir wie hy aanspreeklik is,¹⁹⁶ die omstandighede veroorsaak wat dit ondraaglik maak vir 'n werknemer om die diensverhouding voort te sit.¹⁹⁷

Indien een van die werkgewer se ander werknemers die ondraaglike omstandighede skep, sal die werkgewer slegs aanspreeklik gehou kan word indien hy bewus was van die optrede, maar steeds versuim het om dit hok te slaan. Dit is bevestig in *Ntsabo v Real Security CC*.¹⁹⁸ Dit maak verder ook logies sin dat 'n werkgewer nie aanspreeklik gehou kan word vir die optrede van 'n derde persoon oor wie hy geen beheer uitoefen nie. Indien 'n werknemer sou bedank as gevolg van die optrede van 'n derde persoon, kan dit dus nie tuisgebring word onder konstruktiewe ontslag nie.

4.2.1.4 'n Kousale verband tussen die optrede van die werkgewer en bedanking

Daar moet 'n kousale verband bestaan tussen die optrede van die werkgewer en die besluit van die werknemer om te bedank.¹⁹⁹ Die optrede van die werkgewer wat aanleiding gee tot die bedanking behels 'n doen asook 'n late deur die werkgewer.²⁰⁰ Anders gestel, die optrede van die werkgewer moet omstandighede skep wat die voortsetting van die diensverhouding ondraaglik maak vir die werknemer en wat die oorsaak is van die werknemer se besluit om te bedank.²⁰¹ Indien die werklike rede vir bedanking een of ander bymotief is, soos byvoorbeeld om 'n bevordering te

195 McGregor *Labour Law Rules* 119.

196 Midelike aanspreeklikheid van 'n werkgewer.

197 Basson *Essential Labour Law* 90.

198 *Ntsabo v Real Security CC* 2003 24 ILJ 2341 (LC).

199 *Mafothane v Rustenburg Platinum Mines Ltd*.

200 Grogan *Workplace Law* 152.

201 *Copeland and New Dawn Prophecy Business Solutions (Pty) Ltd* 2010 31 ILJ 204 (CCMA).

bekom, sal die eis nie op grond van konstruktiewe ontslag slaag nie.²⁰² Dit is bevestig in die eerste van twee belangrike hofsake, *Murray v Minister of Defence*²⁰³ wat in 2006 beslis is.

In die tweede *Murray*-saak,²⁰⁴ in 2008, is dit verder gestel dat 'n werkgewer nie slegs verantwoordelik moet wees vir die omstandighede wat lei tot 'n bedanking nie, hy moet ook die skuld daarvoor dra.²⁰⁵ Die beslissing in die saak was tot 'n groot mate gegrond op 'n werkgewer se gemeenregtelike plig²⁰⁶ om werknemers regverdig te behandel.²⁰⁷ Dit is bevestig in *Asara Wine Estate & Hotel (Pty) Ltd v Van Rooyen & Others*²⁰⁸ waar daar aangevoer is dat die werkgewer moes optree sonder enige redelike of behoorlike rede vir sy optrede.²⁰⁹

4.2.1.5 Die werkgewer moet verantwoordelik wees vir die ondraaglike omstandighede

Die bekende saak van *Murray v Minister of Defence* het 'n vyfde vereiste geskep vir konstruktiewe ontslag, naamlik dat die werkgewer verantwoordelik moet wees vir die ondraaglike omstandighede en verder ook die skuld daarvoor dra.²¹⁰ In dié saak is 'n senior lid van die SA Vloot twee keer voor 'n krygsraad²¹¹ gebring, gegrond op vals aantygings deur sy ondergeskiktes.²¹² Gegrond hierop en om die vrede te bewaar, het die werkgewer die werknemer na 'n minderwaardige pos verskuif.

202 Grogan *Dismissal* 58.

203 *Murray v Minister of Defence* 2006 27 ILJ 1607 (C).

204 *Murray v Minister of Defence* 2008 29 ILJ 1369 (SCA).

205 Grogan *Workplace Law* 152-153.

206 Ook bekend as “the common law right of the employee to be treated fairly”.

207 Grogan *Workplace Law* 153.

208 *Asara Wine Estate & Hotel (Pty) Ltd v Van Rooyen & Others* 2012 33 ILJ 363 (LC).

209 *Asara Wine Estate & Hotel (Pty) Ltd v Van Rooyen & Others par.* 35.

210 Sien ook die *Asara Wine Estate* gewysde.

211 Die term is in engels “court martial”.

212 Grogan *Dismissal* 59.

Die hof het bevind dat die stappe van die werkgewer teen die werknemer, naamlik die verplasing vanaf een pos na 'n ander, nie blaamwaardig was nie, maar dat die skuif van die werknemer na 'n minderwaardige pos sonder genoegsame kommunikasie en verduideliking aan die werknemer wel blaamwaardig was.²¹³ Soos duidelik blyk vanuit *Van der Riet v Leisuren et t/a Health and Racquet Clubs*²¹⁴ word 'n werkgewer wel toegelaat om sekere besluite te neem wat die werknemer nadelig raak indien die bedryfsvereistes van die besigheid dit regverdig.²¹⁵ Die hof het verder beklemtoon dat die omstandighede wat aanleiding gegee het tot die bedanking as 'n geheel beskou moet word, selfs al het dit oor 'n tydperk van jare opgebou.²¹⁶

Die hof het hier verwys na die beslissing van die hof *a quo* wat die verskeie gebeure individueel opgeweeg het in stede van 'n geheelbeeld te vorm. Die spanning, angs en ongerief wat die werknemer ondervind het as gevolg van die optrede van die werkgewer was genoegsame rede om die ontslag as konstruktief te bestempel.

Die blaamwaardigheidstoets soos bepaal in die *Murray*-gewysde is toegepas in *Daymon Worldwide SA Inc v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others*.²¹⁷ Die werknemer het bedank nadat sy seksueel geteister is deur een van die bestuurders by die tak waarheen sy verplaas is deur haar werkgewer. Om die situasie te ontloot het die werkgewer die werknemer teruggeskuif na hoofkantoor toe en verder vereis dat die betrokke bestuurder haar om verskoning vra vir sy onaanvaarbare optrede.²¹⁸ Die werknemer was egter steeds nie tevrede nie. Sy het bedank as gevolg van die seksuele teistering en beweer dat sy konstruktief ontslaan is. Die KVBA het beslis dat die werknemer wel konstruktief ontslaan is, maar die beslissing is tydens hersiening ter syde gestel.²¹⁹ Die beslissing van die hof tydens

213 Grogan *Dismissal* 59.

214 *Van der Riet v Leisuren et t/a Health and Racquet Clubs* 1998 5 BLLR 471 (LAC).

215 *WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen* par. 366.

216 Grogan *Dismissal* 59.

217 *Daymon Worldwide SA Inc v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others* 2009 30 ILJ 575 (LC).

218 Grogan *Dismissal* 59.

219 Grogan *Dismissal* 59.

die hersiening is gegrond op verskeie redes. Die eerste rede is dat die werknemer self gevra het om teruggeskuif te word na die tak waar sy seksueel geteister was en gevolglik steeds moes rapporteer aan die einste persoon wat haar oorspronklik geteister het.²²⁰ Tweedens het sy geweier om die werkgewer te gehoorsaam en by die hoofkantoor te bly, wat die situasie sou oplos. Die werkgewer kon gevolglik nie verantwoordelik gehou word vir die ondraaglike omstandighede nie;²²¹ hy het intendeel alles in sy vermoë gedoen om die situasie op te los. Die werknemer het dus nie geslaag in die bewyslas wat op haar gerus het nie.²²² Die werknemer het intendeel deur haar optrede verseker dat die ondraaglike omstandighede voortduur.

4.2.1.6 Bedanking is die enigste redelike opsie vir die werknemer

'n Pertinente vraag wat die hof moet beantwoord, is of die werknemer enige ander opsies gehad het as om te bedank.²²³ Indien die werknemer hom byvoorbeeld kon wend tot een of ander grieweprosedure waardeur die dispuut opgelos kon word, maar versuim het om dit te doen, sal dit die werknemer se kans tot sukses kragtens konstruktiewe ontslag ernstig belemmer.²²⁴ Dit beteken egter nie dat die bedanking die absolute finale uitweg vir die werknemer moet wees nie, soos bepaal in *Mafoane v Rustenburg Platinum Mines*.²²⁵ Die toets word streng deur die hof toegepas en bied beskerming aan werkgewers teen werknemers wat 'n maklike manier soek om die werkgewer uit te buit en vergoeding te bekom.²²⁶ Regspraak het intussen bepaal dat die bedanking die enigste redelike opsie moet wees vir die werknemer. Hierdie aspek word vervolgens uiteengesit.

220 *Daymon Worldwide SA Inc v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others*.

221 *Grogan Dismissal* 59.

222 Sien 3.4 hier bo handel oor bewyslas.

223 Du Toit *Labour Relations Law* 386.

224 *Albany Bakeries Ltd v Van Wyk & others par.* 30.

225 *Mafoane v Rustenburg Platinum Mines par.* 42.

226 Du Toit *Labour Relations Law* 386.

In die saak van *Smith v Magnum Security*²²⁷ het die hof beslis dat bedanking die laaste uitweg moes wees vir die werknemer alvorens dit as konstruktiewe ontslag beskou word. Die werknemer moet dus kan bewys dat daar 'n mate van dwang, druk of oorreding vanaf die werkgewer was wat aanleiding tot die bedanking gegee het.²²⁸ Die standpunt is bevestig in *Beets v University of Port Elizabeth*²²⁹ asook *Van der Westhuizen v Transnet (Esselenpark)*.²³⁰ In *Smithkline Beecham (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others* het die Arbeidshof egter beslis dat bedanking die enigste redelike opsie beskikbaar moet wees vir die werknemer. Gegrand op die presedentestelsel geniet die saak voorkeur bo die beslissings van die KVBA en stel dus die vereiste daar dat bedanking die enigste redelike opsie moet wees vir die werknemer, en nie die laaste uitweg soos vereis deur die KVBA-beslissings nie.

'n Menigte sake steun ook die teendeel, naamlik dat as die bedanking nie die laaste beskikbare uitweg vir die werknemer was nie, kan daar nie sprake wees van konstruktiewe ontslag nie.²³¹ Die eerste noemenswaardige voorbeeld is *Lubbe v Absa Bank Bpk*.²³² In dié saak het die werknemer bedank nadat bankinspekteurs 'n verslag oor hom saamgestel het wat die werknemer in 'n negatiewe lig geplaas het.²³³ Die werknemer kon egter in dié geval sy ontevredenheid verder gevoer het met hoër vlakke van bestuur, en sy bedanking was duidelik nie die laaste uitweg tot sy beskikking nie.²³⁴ 'n Eenderse beslissing is te vinde in *SALSTAFF v Swiss Port SA (Pty) Ltd*.²³⁵ Hier is bevestig dat 'n werknemer slegs konstruktief ontslaan is indien dit die optrede van die werkgewer was wat aanleiding gegee het tot die bedanking.²³⁶

227 *Smith v Magnum Security* 1997 BLLR 336 (CCMA).

228 Basson *Essential Labour Law* 90.

229 *Beets v University of Port Elizabeth* 2000 8 BALR 871 (CCMA).

230 *Van der Westhuizen v Transnet (Esselenpark)* 2000 9 BALR 1077 (CCMA).

231 Basson *Essential Labour Law* 91.

232 *Lubbe v Absa Bank Bpk* 1998 12 BLLR 1224 (LAC).

233 Basson *Essential Labour Law* 91.

234 Basson *Essential Labour Law* 91.

235 *SALSTAFF v Swiss Port SA (Pty) Ltd* 2003 3 BLLR 295 (LC).

236 Basson *Essential Labour Law* 91.

Die korrekte benadering is egter dat bedanking die enigste redelike beskikbare opsie vir die werknemer moet wees. Die benadering in *Smithkline Beecham (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others*²³⁷ is dus die korrekte benadering. Die omstandighede van elke geval moet individueel opgeweeg word om vas te stel of redelike alternatiewe vir die werknemer beskikbaar was.²³⁸ Indien die werknemer versuim het om formeel te kla oor die ondraaglike omstandighede waar die werkgever die omstandighede kon en heel moontlik sou wysig, benadeel dit die werknemer se kansse beduidend om te bewys dat hy konstruktief ontslaan is.²³⁹ Dieselfde geld waar die werknemer verwys is na berading, maar bedank voor die proses afgehandel is.²⁴⁰

Dit is weer eens bevestig in 'n onlangse regspraak, naamlik *Asara Wine Estate & Hotel (Pty) Ltd v Van Rooyen & Others*, waar dit gestel is dat indien die werknemer oor redelike alternatiewe vir bedanking beskik, kan daar nie sprake wees dat die werkgever die voortsetting van die diensverhouding ondraaglik gemaak het en die werknemer sodoende konstruktief ontslaan het nie.²⁴¹

4.2.2 Deliktuele vereistes

'n Werknemer wat op 'n konstruktiewe wyse ontslaan is, is daarop geregtig om vergoeding te eis ingevolge artikel 194 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die *quantum* van die eis is egter beperk tot 'n maksimum van 12 maande se vergoeding, bereken kragtens die vergoeding wat die werknemer ontvang het op die datum van ontslag.²⁴² Werknemers voel egter dikwels dat sodanige vergoeding nie voldoende is nie.

237 *Smithkline Beecham (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others* 2000 21 ILJ 988 (LC).

238 *Albany Bakeries Ltd v Van Wyk & others* 2005 26 ILJ 2142 (LAC)

239 *Foschini Group v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others* 2008 29 ILJ 1515 (LC).

240 *Kuipers v Duratract Plastics (Pty) Ltd* 2004 25 ILJ 758 (BCA).

241 *Asara Wine Estate & Hotel (Pty) Ltd v Van Rooyen & Others par. 34.*

242 A194(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudingde*.

Die vraag wat ontstaan, is of 'n persoon in stede daarvan om deur middel van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* vergoeding te eis, die eis suiwer op deliktuele gronde kan instel aangesien daar teoreties nie 'n beperking op die *quantum* van 'n deliktuele eis geplaas word nie. Die eis word hierin eerder gegrond op die *dignitas* van die werknemer wat aangetas word en die beskermingsplig van die werkgever wat nie nagekom word nie.

'n Delik kan gedefinieer word as "n handeling van 'n persoon wat op 'n onregmatige en skuldige wyse nadeel aan 'n ander veroorsaak."²⁴³ Die definisie stel vyf vereistes waaraan voldoen moet word alvorens daar sprake van 'n delik kan wees. Die vereistes is handeling, onregmatigheid, skuld, oorsaaklikheid en nadeel.²⁴⁴ Die vereistes word elkeen kortliks uitgelig om te verseker dat die terme duidelik verstaanbaar is. In die proses sal bepaal word tot watter mate die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge* se vereistes ooreenstem met die deliktuele vereistes. Laastens is dit van uiterste belang om vas te stel of 'n deliktuele aksie wel toepasbaar is op aangeleenthede van konstruktiewe ontslag met verwysing na relevante regspraak.

4.2.2.1 Handeling

'n Persoon moes skade of nadeel gely het as gevolg van die handeling, gedrag of daad van 'n ander persoon.²⁴⁵ Daar word algemeen aanvaar dat 'n handeling gedefinieer kan word as 'n willekeurige doen of late deur 'n mens.²⁴⁶ Nie enige handeling is egter 'n handeling kragtens die deliktereg nie; sekere kenmerke moet teenwoordig wees om 'n handeling as 'n deliktuele handeling te beskou.

243 Neethling *Deliktereg* 4.

244 Neethling *Deliktereg* 4.

245 Neethling *Deliktereg* 25.

246 Snyman *Criminal Law* 52-54.

Die eerste kenmerk is dat slegs die gedrag van 'n mens as 'n handeling beskou kan word.²⁴⁷ 'n Regspersoon kan ook 'n delik pleeg deur middel van die handeling van sy organe en sodoende ook deliktuele aanspreeklikheid opdoen.²⁴⁸ Dit is belangrik om dié punt in gedagte te hou ten opsigte van ontslag wat plaasvind by ondernemings wat oor regs persoonlikheid beskik, aangesien die werkgewer middellik aanspreeklik gehou kan word vir die optrede van sy werknemers.²⁴⁹

Die tweede kenmerk is dat die gedraging willekeurig moet geskied, met ander woorde, die persoon wat die doen of late verrig, moet oor wilsheerskappy beskik.²⁵⁰ Willekeurigheid kan gedefinieer word as die geestelike vermoë van 'n persoon om liggaamsbewegings voldoende te beheer en dienoreenkomstig op te tree.²⁵¹ Die begeerte dat 'n sekere resultaat behaal moet word vorm egter nie deel van die willekeurigheid nie.²⁵² Met ander woorde, die resultate van 'n gedraging hoef nie vooraf begeer te word om te voldoen aan die vereiste nie. Dit is ook belangrik om daarop te let dat willekeurigheid nie vereis dat die gedraging rasioneel moet wees nie, en daarom kan die gedraging van 'n geestesongestelde persoon steeds willekeurig plaasvind.²⁵³ Die verweer wat teen willekeurige handeling geopper kan word is outomatisme, maar dit is nie van belang vir hierdie studie om daarop uit te brei nie.

Die derde kenmerk is dat die handeling die vorm kan neem van 'n aktiewe daad, ook bekend as *comissio*, of 'n late, bekend as *omissio*.²⁵⁴ 'n Voorbeeld van 'n *comissio* sal wees waar 'n werkgewer die diensverhouding vir die werknemer ondraaglik maak deur hom persoonlik op 'n gereelde basis uit te skel en te vloek.²⁵⁵ 'n Werkgewer kan egter ook aanspreeklik gehou word indien hy versuim om op te tree in gevalle waar

247 Neethling *Deliktereg* 25.

248 *First National Bank of SA v Rosenblum* 2001 4 SA189 (HHA).

249 Burchell *Principles of Delict* 215-219.

250 *S v Johnson* 1969 1 SA 201 (A).

251 Neethling *Deliktereg* 26.

252 *S v Russell* 1976 3 SA 739 (N).

253 Neethling *Deliktereg* 26.

254 Neethling *Deliktereg* 26.

255 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering*.

daar van hom verwag word om op te tree, met ander woorde wanneer 'n late of *omissio* plaasvind. 'n Ideale voorbeeld is wanneer 'n werknemer seksueel geteister word, maar die werkgewer versuim om dit hok te slaan en die werknemer op grond van die versuim van die werkgewer beweert dat sy konstruktief ontslaan is.²⁵⁶ Dit is egter nie nodig om dié terme in meer diepte te bespreek nie.

Die vereiste van 'n delik stem tot 'n groot mate ooreen met die vereiste vir konstruktiewe ontslag, naamlik dat die werkgewer verantwoordelik moet wees vir die omstandighede wat daartoe aanleiding gee dat die werknemer bedank.²⁵⁷ Ten opsigte van konstruktiewe ontslag kan die werkgewer self deur 'n doen (*comissio*) die ondraaglike omstandighede veroorsaak, of deur 'n late (*omissio*) deur te versuim om te verhoed dat sy werknemers op 'n sekere manier optree.

4.2.2.2 Onregmatigheid

Om nadeel vir 'n ander te bewerkstellig deur middel van 'n handeling is nie genoeg om op sigself 'n delik daar te stel nie.²⁵⁸ Die benadeling moet op 'n regtens ongeoorloofde wyse geskied en moet met ander woorde onregmatig wees.²⁵⁹ Om vas te stel of onregmatigheid teenwoordig is by 'n handeling, moet 'n tweeledige ondersoek uitgevoer word. Eerstens moet vasgestel word of 'n individuele belang inderdaad aangetas of feitelik te na gekom is.²⁶⁰ Daar moet dus in die eerste plek 'n nadelige gevolg wees. Tweedens moet daar vasgestel word, met verwysing na regsnorme, of die nadeel op 'n regtens ongeoorloofde wyse geskied.²⁶¹ Die *boni mores* van die gemeenskap is die algemene maatstaf wat toegepas word om vas te

256 *Daymon Worldwide SA Inc v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others.*

257 Sien 4.2.1.3.

258 Neethling *Deliktereg* 33.

259 *Herschel v Mrupe* 1954 3 SA 464 (A).

260 *Premier, Western Cape v Faircape Property Developers (Pty) Ltd* 2003 6 SA 13 (HHA).

261 *Coronation Brick (Pty) Ltd v Strachan Construction Co (Pty) Ltd* 1982 4 SA 371 (D).

stel of 'n belange-aantasting geoorloof is.²⁶² Om op te som, 'n belange-aantasting moet op 'n regtens afkeurenswaardige wyse geskied.

'n Delik vind slegs plaas as 'n feitelike, individuele belange-aantasting teenwoordig is. Om vas te stel of dit wel die stand van sake is, moet die feite ondersoek word en moet daar op relevante getuienis gesteun word.

Die deliktuele vereiste stem ooreen met die vereiste vir konstruktiewe ontslag wat inhou dat die werkgewer voortsetting van die dienskontrak vir 'n werknemer ondraaglik moet maak.²⁶³ Die onregmatigheid of ongeoorloofdheid is daarin geleë dat daar deur die *boni mores* van die gemeenskap van die werkgewer verwag word dat hy nie op so 'n wyse sal optree wat dit die diensverhouding onnodig sal beskadig of afbreek nie. Deur die diensverhouding vir die werknemer ondraaglik te maak, tree hy dus onregmatig op. Beide die deliktuele vereiste en die bovermelde statutêre vereiste vir konstruktiewe ontslag maak gebruik van 'n objektiewe toets.²⁶⁴

4.2.2.3 Skuld

Skuld is 'n algemene vereiste om aanspreeklikheid op te doen vir 'n delik.²⁶⁵ Opset²⁶⁶ en nalatigheid²⁶⁷ is die twee verskyningsvorme wat skuld in praktyk aanneem. Dié terme is bedoel om te verwys na die verwytbare gesindheid of gedrag van iemand wat op 'n onregmatige wyse gehandel het. Daarom word dit 'n subjektiewe element van 'n delik geag, aangesien dit tot 'n groot mate afhanklik is van die gesindheid van die dader.²⁶⁸ Die toets wat toegepas word om skuld te bepaal, is egter objektief,

262 *Universiteit van Pretoria v Tommy Meyer Films (Edms) Bpk* 1977 4 SA 376 (T).

263 Sien 4.2.1.2.

264 *Mafoane v Rustenburg Platinum Mines Ltd* 2003 10 BLLR 999 (LC)

265 Burchell *Principles of Delict* 85.

266 Bekend as *dolus*.

267 Bekend as *culpa*.

268 Neethling *Deliktereg* 117.

naamlik die toets van die redelike persoon.²⁶⁹ Hou ook in gedagte dat daar slegs sprake van skuld kan wees indien die persoon onregmatig handel. Regmatige handeling kan nooit op 'n skuldige wyse geskied nie.²⁷⁰ Die bestaan van óf opset óf nalatigheid is voldoende om 'n verwytbare gesindheid of gedrag deur die dader te bewys.²⁷¹

Laastens is dit uiters belangrik om ag te slaan op die feit dat die dader toerekeningsvatbaar moet wees alvorens die onregmatige gedraging as regtens verwytbaar geag word.²⁷² Met ander woorde, die dader se geestesvermoëns moet só wees dat skuld hom toegereken kan word.²⁷³

Die deliktuele vereiste stem ooreen met die vereiste vir konstruktiewe ontslag wat bepaal dat die werkgewer moet verantwoordelik wees vir die ondraaglike omstandighede.²⁷⁴ Dat skuld 'n rol speel by konstruktiewe ontslag, is bevestig in die *Murray v Minister of Defence*-gewysde.²⁷⁵

4.2.2.4 Kousaliteit

Daar moet 'n kousale verband bestaan tussen 'n handeling en skade of nadeel om 'n delik daar te stel, in die sin dat die handeling die oorsaak van die skade moet wees.²⁷⁶ Die bestaan van 'n kousale verband is 'n feitevraag wat beantwoord moet word deur die beskikbare getuienis en relevante waarskynlikhede te fynkam.²⁷⁷ Die metodes wat gebruik word om vas te stel of 'n kousale verband bestaan, is onder

269 Neethling *Deliktereg* 117.

270 *Administrateur, Transvaal v Van der Merwe* 1994 SA 347 (A).

271 Neethling *Deliktereg* 118.

272 *Weber v Santam Versekeringsmaatskappy Bpk* 1983 1 SA 381 (A).

273 Van der Walt *Principles of Delict* 156.

274 Sien 4.2.1.5.

275 *Murray v Minister of Defence* 2008 29 ILJ 1369 (SCA)

276 Neethling *Deliktereg* 118.

277 *Ocean Accident and Guarantee Corporation Ltd v Koch* 1963 4 SA 147 (A).

278 Neethling *Deliktereg* 165.

andere die *condictio sine qua non*-teorie, die adekwasieteorie, die voorsienbaarheidsteorie, die direktegevolgeteorie en die soepel benadering.²⁷⁸

Die toepassing van die teorieë verskil in verskeie opsigte, maar dit blyk dat almal die *condictio sine qua non*-teorie as beginpunt gebruik om feitelike kousaliteit daar te stel.²⁷⁹ Feitelike kousaliteit kan egter amper oneindig voortduur, wat sou lei tot onbeperkte aanspreeklikheid, en daarom is dit 'n te breë maatstaf om te gebruik om deliktuele aanspreeklikheid te bepaal. Die korrekte vlak van kousaliteit waarop gesteun moet word, is eerder juridiese kousaliteit.²⁸⁰ Juridiese kousaliteit hou in dat die skade nie te ver verwyder moet wees van die handeling nie, en dat die dader vir sulke skade aanspreeklik gehou moet kan word.²⁸¹

Nes daar by die deliktuele vereiste 'n kousale verband moet wees tussen 'n handeling en die gewraakte skade, moet daar so ook 'n kousale verband wees volgens die vereistes vir konstruktiewe ontslag.²⁸² Meer spesifiek moet daar 'n kousale verband bestaan tussen die optrede van die werkgewer en die besluit van die werknemer om te bedank.²⁸³ Dit toon weer eens aan dat die deliktuele vereistes en die vereistes vir konstruktiewe ontslag tot 'n groot mate ooreenstem.

4.2.2.5 Skade

Die onregmatige skuldige handeling moet die een of ander vorm van skade of nadeel as gevolg hê alvorens dit as delik bestempel kan word. Skade is dus 'n belangrike element vir 'n delik.²⁸⁴ Die feit dat die algemene funksies van deliktuele

279 Neethling *Deliktereg* 165.

280 Van der Walt *Principles of Delict* 202.

281 *Tuck v Commissioner of Inland Revenue* 1988 3 SA 819 (A).

282 Sien 4.2.1.4.

283 *Mafothane v Rustenburg Platinum Mines Ltd.*

284 *Jowell v Bramwell-Jones* 2000 3 SA 274 (HHA).

285 Neethling *Deliktereg* 203.

aksies vergoedend van aard is, dui ook daarop dat skade 'n fundamentele element van 'n delik is.²⁸⁵ Skade kan as volg gedefinieer word:

Damage is the diminution, as a result of a damage-causing event, in the utility or quality of a patrimonial or personality interest in satisfying the legally recognised needs of the person involved.²⁸⁶

Die vergoedingsfunksie van die deliktereg neem twee vorme aan, naamlik die vergoeding van skade en genoegdoening. Skadevergoeding verwys na die betaling van gelde aan die eiser om sy huidige asook toekomstige skade sover moontlik te neutraliseer en die gelde dien dus as die ekwivalent van skade.²⁸⁷ Genoegdoening verwys na omstandighede waar persoonlikheidsnadeel nie werklik kompenseerbaar is nie maar die skade nietemin goedgemaak word deur vergelding vir die onreg aangedoen aan die eiser en die bevrediging van die eiser se regsgevoel.²⁸⁸

Wat vanuit die bogenoemde duidelik blyk, is dat die term *skade* 'n versamelbegrip is wat beide vermoënskade en nievermoënskade in die vorm van persoonlikheidsnadeel insluit.²⁸⁹ Die primêre betekenis van skade is egter vermoënskade, en daarom voer menige skrywer aan dat slegs vermoënsverlies vergoed kan word.²⁹⁰ Die korrekte siening is egter dat skade 'n wye begrip is wat vermoënskade asook nievermoënskade insluit, gegrand op onder andere die feit dat die regspraktyk van die wye begrip gebruik maak.²⁹¹

Die deliktuele vereiste stem ooreen met die vereiste vir konstruktiewe ontslag wat bepaal dat bedanking die enigste redelike opsie vir die werknemer is.²⁹² Die skade

286 Visser *Law of Damages* 24.
287 Neethling *Deliktereg* 203.
288 Neethling *Deliktereg* 203.
289 Visser *Law of Damages* 29.
290 Neethling *Deliktereg* 205.
291 Neethling *Deliktereg* 205-206.
292 Sien 4.2.1.6.

vir die werknemer by konstruktiewe ontslag lê daarin dat hy noodgedwonge sy werk verloor. Hy verloor dus sy primêre bron van inkomste as gevolg van die feit dat die werkgewer die voortsetting van die diensverhouding ondraaglik maak en bedanking die werknemer se enigste redelike opsie is.²⁹³ Die werknemer ly potensieel in so 'n geval ook persoonlikheidsnadeel as gevolg van die vernedering wat hy beleef.

4.2.3 Gevolgtrekking

Daar is 'n menigte ooreenstemmings tussen die vereistes vir 'n delik teenoor die vereistes vir konstruktiewe ontslag. Die vereistes stem egter nie presies ooreen nie, maar dit is maklik om te sien dat die samestelling van die vereistes vir konstruktiewe ontslag beïnvloed is deur die deliktuele vereistes. Daar kan aangevoer word dat die ooreenstemmings steun verleen aan die moontlikheid dat 'n mens in stede van 'n eis gegrond op die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, 'n deliktuele eis kan instel.

5 Deliktuele remedies soos toegepas in die Michaels gewysde

'n Saak van uiterste belang ten opsigte van deliktuele eise in die geval van konstruktiewe ontslag is *Michaels v MSCSA Investments t/a Macsteel Corporate Services (Pty) Ltd & others*.²⁹⁴ Die feite van die saak word kortliks opgesom.

Die eiser het 9 Julie 2007 by die eerste verweerder begin werk as interne ouditeur. Op 5 Desember 2007 het die eiser bedank vanweë verskeie lasterlike stellings wat die tweede tot sesde verweerders ten opsigte van die eiser gemaak het, asook beweerde seksuele teistering, intimidasie, vernedering en rassediskriminasie wat by

293 *Asara Wine Estate & Hotel (Pty) Ltd v Van Rooyen & Others*.

294 *Michaels v MSCSA Investments t/a Macsteel Corporate Services (Pty) Ltd & others* 2010 31 ILJ 2018 (SGJ).

die werk plaasgevind het.²⁹⁵ Die tweede tot sesde verweerders was almal werknemers van die eerste verweerder, wat die eiser se werkgever was. Hierna is die aangeleentheid op 9 Januarie 2008 verwys vir konsiliasie deur die eiser. Die eiser het beweer dat sy konstruktief ontslaan was en dat sy geregtig was op 12 maande se vergoeding.²⁹⁶ Op 11 Februarie 2008 het die KVBA 'n sertifikaat²⁹⁷ uitgereik wat bevestig het dat die dispuut nie opgelos kon word nie. Hierna het die eiser 'n versoek aan die KVBA gerig dat die KVBA die arbitrasie van die aangeleentheid moes behartig.²⁹⁸

Op 6 Junie 2008 het die eiser egter aan die verweerders kennis gegee dat daar nie met die arbitrasie voortgegaan sou word nie, en op 9 Junie 2008 is kennis aan die eerste verweerder gegee dat die saak in die Hooggeregshof voortgesit sou word.²⁹⁹ Die verweerders het as reaksie hierop 'n spesiale pleit geopper dat die eiser besig was met ontoelaatbare forumverwisseling. Die vraag voor die hof was dus of die eiser verbied was om die saak voort te sit in die Hooggeregshof ongeag die feit dat die saak teruggetrek is by die KVBA en nie meer daar hangend was nie.³⁰⁰

Die verweerders het beweer dat die *Wet op Gelyke Indiensneming* asook die *Wet op Arbeidsverhoudinge* genoegsame beskerming vir die eiser bied en dat as die eiser 'n forum gekies het waarin die aangeleentheid behartig sal word, moet die aangeleentheid in daardie spesifieke forum afgehandel word.³⁰¹ Ter staving van die bewering het die verweerders gesteun op *Gcaba v Minister for Safety and Security & others*.³⁰²

295 *Michaels v MSCSA Investments* 2.

296 *Michaels v MSCSA Investments* 6.

297 A135(5) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

298 A191(5)(a)(ii) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

299 *Michaels v MSCSA Investments* 12.

300 *Michaels v MSCSA Investments* 16.

301 *Michaels v MSCSA Investments* 17.

302 *Gcaba v Minister for Safety and Security & others* 2010 1 SA 328 (CC).

303 *Gcaba v Minister for Safety and Security & others* 53-56.

Die kern van die aanhaling vanuit die *Gcaba*-gewysde waarop die verweerders gesteun het verg verdere aandag. Dit was kortliks dat 'n enkele handeling 'n menigte regte terselfdertyd kan affekteer, maar indien daar spesifieke reëls bestaan om 'n aangeleentheid te reguleer en so ook remedies vir inbreukmaking teen regte bied, die spesifieke reëls en wette van gebruik gemaak moet word om regsdispute op te los.³⁰³ Daarom het die verweerders beweer dat die meganismes en prosesse van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* spesifiek vir die aangeleentheid voorsiening maak, en dat daar dus van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* daarvan gebruik gemaak moet word.³⁰⁴ Die gevolg hiervan sou wees dat die arbitrasie by die KVBA moes voortgaan en die aangeleentheid nie deur die Hooggeregshof aangehoor moes word nie.

Die verweerders het verder ook gesteun op *Chirwa v Transnet Limited and Others*.³⁰⁵ Die dele van die *Chirwa*-gewysde wat aangehaal is, het die volgende ingehou: Indien 'n persoon 'n aksie instel in 'n spesifieke forum gegrond op 'n spesifieke eisoorzaak, moet die saak in daardie forum afgehandel word en daar mag nie halfpad deur die proses 'n nuwe eis ingestel word by 'n ander forum met 'n nuwe eisoorzaak gegrond op dieselfde feite nie.³⁰⁶ Toegepas op die saak onder bespreking was dit die mening van die verweerders dat die eiser haar saak in die KVBA moes voortsit, en gevolglik slegs 12 maande se vergoeding kon eis gegrond op die beweerde konstruktiewe ontslag.³⁰⁷

Die punt wat die verweerders wou maak, is dat die eiser se eis in die huidige saak niks meer as 'n statutêre eis vanuit die *Wet op Arbeidsverhoudinge* is wat skaamteloos vermom word as 'n deliktuele eis nie.³⁰⁸ Aangesien die eis oorspronklik ingestel was as 'n statutêre eis in die KVBA, was dit die mening van die verweerder

304 *Michaels v MSCSA Investments* 19.

305 *Chirwa v Transnet Limited and Others* 2008 4 SA 367 (CC).

306 *Chirwa v Transnet Limited and Others* 85.

307 *Michaels v MSCSA Investments* 21.

308 *Michaels v MSCSA Investments* 24.

dat die eis by daardie forum afgehandel moes word soos bepaal in die *Chirwa-* en *Gcaba-gewysdes*.

Die eiser het op haar beurt beweer dat die verweer van “forum swopping” geensins van toepassing was op die huidige saak nie. Die stelling is gestaaf deur aandag te vestig op die feit dat die oorspronklike eis by die KVBA teruggetrek is en dat daar dus geen saak by die KVBA hangend was nie. Die aangeleentheid was nie *lis pendens* nie en die verweer was daarom irrelevant.³⁰⁹ Volgens die eiser was daar dus niks wat haar daarvan weerhou om die aangeleentheid voor die Hooggeregshof voort te sit nie.

Verder het die eiser beweer dat die *Wet op Arbeidsverhoudinge* asook die *Wet op Gelyke Indiensneming* nie bestaande regte vanuit die gemenerereg uitwis nie en dat die *Gcaba-gewysde* verder ook neerkyk op dié soort gebeurtenis.³¹⁰

Die eiser het vervolgens gesteun op *Media 24 Ltd & another v Grobler*.³¹¹ Die eiser het beweer dat die gewysde as bewys dien dat 'n eiser steeds skadevergoeding kon eis ingevolge die gemenerereg, ongeag die bovermelde wetgewing.³¹² In hierdie saak is bepaal dat die werkgewer 'n gemeenregtelike sorgsaamheidsplig teenoor sy werknemers se veiligheid het, en dat die plig verder strek as bloot fisiese skade en ook sielkundige skade insluit wat gelyk word vanweë dinge soos seksuele teistering by die werksplek.³¹³ Die eiser het die bovermelde van toepassing gemaak op haar eie saak en beweer dat sy steeds die reg kragtens die gemenerereg gehad het om skadevergoeding te eis ongeag die relevante arbeidswette.³¹⁴ Dit is verder gestaaf

309 *Michaels v MSCSA Investments* 26.

310 *Michaels v MSCSA Investments* 27.

311 *Media 24 Ltd & another v Grobler* 2005 26 ILJ 1005 (SCA).

312 *Michaels v MSCSA Investments* 27.

313 *Media 24 Ltd & another v Grobler* 76.

314 *Michaels v MSCSA Investments* 28.

deur te verwys na *Makhanya v University of Zululand*³¹⁵ wat soortgelyke bevindinge bevat.³¹⁶

Laastens het die eiser daarna verwys dat die eerste vier eise suiwer gegrond is op deliktuele gronde en dat die vyfde eis gegrond is op die sorgsaamheidsplig van die werknemer soos hierbo uiteengesit. Die deliktuele eise was gegrond op die *actio injuriarum* asook die *actio legis aquilia*. Om te voorkom dat die eiser die eise instel by die Hooggeregshof sou effektief ook verhoed dat die eiser effektiewe remedies bekom, aangesien daar nie in die relevante arbeidswetgewing voorsiening gemaak word vir die toepasbaarheid van deliktuele eise nie.³¹⁷

Die hof het beslis dat aangesien die aksie by die KVBA teruggetrek is, was daar geen aksie in daardie forum hangend nie en die verweer van sogenaamde forumverwisseling nie van toepassing was nie.³¹⁸ Verder het die hof in ag geneem dat vier van die vyf eise te doen het met die deliktereg en nie met onbillike ontslag nie, en daarom bied die *Wet op Gelyke Indiensneming* asook die *Wet op Arbeidsverhoudinge* nie voldoende remedies aan die eiser nie.³¹⁹

Die hof het verder ook nie saamgestem met die verweerder se bewerings dat indien 'n saak by 'n spesifieke forum begin en dan onttrek word, 'n party verbied word om weer so 'n saak by 'n ander forum in te stel gegrond op 'n ander eis nie, en verwys na die *Makhanya* beslissing om die uiting te staaf.³²⁰ Die spesiale pleit moes dus misluk, aangesien dit die agbare hof se beslissing was dat die pleit eintlik 'n vermomde pleit aangaande jurisdiksie was wat geen regsbasis vir bestaan het nie.³²¹ Die tekort aan bestaansrede was daarin geleë dat dit nooit die bedoeling van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* was om bestaande remedies of aksies te vernietig nie,

315 *Makhanya v University of Zululand* 2010 1 SA 62 (SCA).

316 *Michaels v MSCSA Investments* 29.

317 *Michaels v MSCSA Investments* 30.

318 *Michaels v MSCSA Investments* 31.

319 *Michaels v MSCSA Investments* 33.

312 *Michaels v MSCSA Investments* 34.

en indien 'n remedie by die Hooggeregshof beskikbaar is, kan die Wet nie so geïnterpreteer word om die remedie uit te wis nie.³²²

'n Verdere saak wat in dié verband noemenswaardig is, is *Orr & Another v University of South Africa*.³²³ In die saak het die werknemer skade geëis vanaf die voorsitter van die universiteit op verskeie deliktuele gronde. Die werknemer het later op grond van dieselfde feite skadevergoeding geëis vanaf die universiteit as werkgever, op grond van onbillike diskriminasie en konstruktiewe ontslag.

Die werkgever het beweer dat die aangeleentheid *res judicata* was, aangesien die voorsitter reeds deliktueel in sy persoonlike hoedanigheid aanspreeklik gehou is vir die werknemer se skade en dat die universiteit as werkgever nie nou ook middelik aanspreeklik gehou kan word daarvoor nie. Die hof het egter die bewering verwerp. Die hof het 'n duidelike onderskeid getref tussen deliktuele remedies teenoor die remedies wat deur arbeidswetgewing aan 'n werknemer verleen word en dit was ook die hof se mening dat die remedies mekaar nie uitsluit nie. Verder het die hof ook ag geslaan daarop dat dit verskillende aksies was wat teen verskillende partye ingestel was, ongeag dat dit op dieselfde feitestel berus.

5.1 'n Eis vir onbillike ontslag asook onbillike diskriminasie

Daar is 'n verdere aangeleentheid wat hier ook nagegaan moet word. Is dit moontlik om vergoeding te eis op grond van onbillike ontslag kragtens die *Wet op Arbeidsverhoudings* asook vir diskriminasie onder die *Wet op Gelyke Indiensneming* (WGI)³²⁴ op grond van dieselfde feite? Hierdie spesifieke aangeleentheid is direk aangespreek in *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd t/a Mooikloof Equestrian*

321 *Michaels v MSCSA Investments* 35-36.

322 *Gcaba v Minister for Safety and Security & others* 73.

323 *Orr & Another v University of South Africa* 2004 25 ILJ 1484 (LC)

324 *Hierna WGI.*

Centre.³²⁵ Hierdie saak moet van nader bestudeer word. Die feite van die saak is soos volg.

Die werknemer was deur middel van 'n vastetermyndienskontrak aangestel as die stalwerfbestuurder van die werkgewer. Die aanstelling was vir 'n tydperk vir drie maande, waarna verlenging van die kontrak oorweeg sou word.³²⁶ Tydens die onderhoud vir die pos is die werknemer ondervra oor sy gesondheid, waarop hy gereageer het dat hy 'n gesonde persoon was.³²⁷ Die werknemer het egter nie genoem dat hy MIV-positief is nie.

Die werknemer is na sy indiensneming deur die werkgewer versoek om 'n vorm met sy persoonlike besonderhede te voltooi. Op die vorm het die werknemer bekend gemaak dat hy MIV-positief is en verder ook sekere ander allergieë het soos byvoorbeeld 'n allergie vir penisillien.³²⁸ Die werkgewer was ontstoke toe hy die inligting ontvang en het die werknemer gekonfronteer daarvoor. Tydens die konfrontasie het die werkgewer die werknemer daarvan beskuldig dat hy oneerlik was tydens die onderhoud en die werknemer is derhalwe ontslaan.³²⁹

Die werknemer het 'n eis van outomaties onbillike ontslag aanhangig gemaak teen die werkgewer kragtens artikel 187(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.³³⁰ Die werknemer het 'n verdere alternatiewe eis ingestel, naamlik dat daar onbillik teen hom gediskrimineer is gegrond op sy MIV-status kragtens artikel 6(1) asook 50(2)(b) van die *Wet op Gelyke Indiensneming*.³³¹ Daar was dus twee aparte eise waaroor die hof moes beslis.

325 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd t/a Mooikloof Equestrian Centre* 2011 32 ILJ 1637 (LC).

326 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 2-3.

327 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 5.

328 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 7.

329 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 8.

330 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 1.

331 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 1.

Aangaande die eerste eis het die hof gemerk dat MIV nie een van die gelyste gronde was soos vervat in artikel 187(1)(f) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* nie en dat daar dus bewys moes word dat dit wel arbitrêre gronde was kragtens die artikel. Die hof het geen probleem gehad om te bevind dat dit wel 'n arbitrêre grond was nie, deur te verwys na relevante regspraak soos onder andere *Bootes v Eagle Ink Systems KwaZulu-Natal (Pty) Ltd*.³³² Die onus was dus op die werkgewer om te bewys dat 'n MIV-vrye status 'n inherente vereiste van die werk was.

Aangaande die tweede eis het die hof gemerk dat daar geen verpligting rus op die werknemer om sy MIV-status te openbaar aan sy medewerknemers of werkgewer nie en verder ook dat diskriminasie gegrond op MIV ongrondwetlik was. Die hof het gesteun op *Hoffmann v SA Airways*³³³ om die bovermelde te staaf.

Gegrand op die getuienis voor die hof het die hof in die eerste eis beslis dat die hoofrede vir die werknemer se ontslag inderdaad sy MIV-status was en dat die ontslag dus outomaties onbillik was.³³⁴ Die hof was, op grond van die feite van die saak, oortuig dat 12 maande vergoeding toegeken moes word aan die werknemer. Die hof het egter die tweede eis van die hand gewys.

Die hof het die eis kragtens die *Wet op Gelyke Indiensneming* van die hand gewys op grond van tegniese punte. Die hof het nietemin wel lig gewerp op die vraag of vergoeding geëis kan word op grond van onbillike ontslag kragtens die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, asook vir diskriminasie onder die *Wet op Gelyke Indiensneming* gegrond op dieselfde feite. Die hof het beslis dat dit inderdaad oor die bevoegdheid beskik om vergoeding toe te ken vir eise gegrond op die *Wet op Arbeidsverhoudinge* sowel as die *Wet op Gelyke Indiensneming*.³³⁵

332 *Bootes v Eagle Ink Systems KwaZulu-Natal (Pty) Ltd* 2008 29 ILJ 139 (LC).

333 *Hoffmann v SA Airways* 2000 21 ILJ 2357 (CC).

334 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 37-41.

335 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 71-74.

Die beslissing maak dit dus moontlik dat 'n werknemer wat op 'n onbillike wyse ontslaan is kragtens die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, en teen wie daar onbillik gediskrimineer is kragtens die *Wet op Gelyke Indiensneming*, vergoeding kan eis op albei gronde vanuit dieselfde stel feite. Die resultaat hiervan is dat 'n werknemer potensieel 'n heelwat hoër *quantum* kan eis in vergelyking met wanneer hy slegs 'n eis instel vir konstruktiewe ontslag, welke eis beperk is tot 12 maande vergoeding.

6 Die rol van outomaties onbillike konstruktiewe ontslag

Die belangrikste vraag wat vanuit die voorafgaande hoofstukke van die studie duidelik blyk, is of die relevante arbeidswetgewing in sekere gevalle werklik nie genoegsame beskerming en remedies aan werknemers bied nie. Indien dit moontlik is om te beweer dat die werknemer konstruktief ontslaan is op gronde wat outomaties onbillik is, is die potensiaal daar dat die ontslaande werknemer heelwat meer kan eis as wanneer hy slegs onbillik ontslaan is. Dit beteken dat dit moontlik nie nodig sal wees om wetgewing te omseil om 'n groter eis deur middel van die deliktereg in te stel nie. Daarom is dit van belang om die relevante artikels van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* te fynkam en vas te stel wat dit oor die aangeleentheid bepaal. Verder is dit ook nodig om relevante regspraak hieroor aan te haal.

6.1 Bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge

Die term outomaties onbillike ontslag is afkomstig van die internasionale reg. Dit beteken breedweg dat daar geen logiese rede bestaan vir die ontslag om billik te wees nie, of dat die ontslag teenstrydig is met die reg en opvattinge van die gemeenskap.³³⁶ Suid-Afrikaanse werknemers word beskerm teen outomaties onbillike ontslag, deur te verseker dat 'n werknemer wat op so 'n wyse ontslaan is

336 Grogan *Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices* 182.

toegang tot genoegsame siviele remedies het.³³⁷ Artikel 187(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* lys die gronde wat outomaties onbillike ontslag daarstel buiten 'n ontslag wat teenstrydig is met artikel 5. Vir doeleindes van die studie sal die fokus egter val op diskriminasie as vorm van outomaties onbillike ontslag en is dit nie nodig om die ander gronde na te gaan nie, aangesien dit nie op die konsep van konstruktiewe ontslag toegepas kan word nie.

Kragtens A187(1)(f) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* is dit onbillike ontslag indien die werkgewer direk of indirek diskrimineer teen die werknemer op enige arbitrêre grond, insluitend die gronde van ras, geslag, seksuele oriëntasie, etniese of sosiale herkoms, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, politiese mening, kultuur, taal, huwelikstaat of familieverantwoordelikhede.³³⁸ Dit is belangrik om daarop te let dat die lys nie geslote is nie en dat diskriminasie op ander gronde ook verbied word.³³⁹ Die artikel kom tot 'n groot mate ooreen met artikel 6 van die *Wet op Gelyke Indiensneming*, 55 van 1998. Die grond is van uiterste belang by konstruktiewe ontslag, omdat daar amper altyd gediskrimineer word teen persone wat konstruktief ontslaan word.

6.2 Die quantum van die eis vir outomaties onbillike ontslag

Artikel 194 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal die beperkings op kompensasie wat 'n ontslaande werkgewer kan eis.³⁴⁰ In dié verband is artikel 193(4) van belang, wat soos volg lees:

The compensation awarded to an employee whose dismissal is automatically unfair must be just and equitable in all the circumstances, but not more than the

337 Grogan *Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices* 182.

338 A187(1)(f) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

339 Grogan *Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices* 200.

340 Grogan *Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices* 501.

equivalent of 24 months' remuneration calculated at the employee's rate of remuneration on the date of dismissal.³⁴¹

Die feit dat maksimum 24 maande se vergoeding geëis kan word vir 'n ontslag wat outomaties onbillik is, dui moontlik daarop dat die vergoeding in sulke gevalle 'n bestraffende element bevat.³⁴² Die vergoeding vir outomaties onbillike ontslag is nes 'n onbillike ontslag *sui generis* en is 'n kombinasie van vergoeding vir vermoënskade en persoonlike nadeel.³⁴³

Wat uit die bovermelde blyk, is dat indien 'n werknemer ontslaan is op gronde wat outomaties onbillik is, kan die werknemer moontlik dubbel die bedrag aan vergoeding eis as wanneer hy slegs onbillik ontslaan is. Dit het beslis 'n impak op die beskikbaarheid van 'n deliktuele eis vir ontslag, wat later bespreek sal word.

6.2.1 Die quantum van 'n deliktuele eis

Die *quantum* van 'n deliktuele eis word bepaal deur vas te stel welke skade daadwerklik gelei is deur die persoon wie tenagekom is. Soos voorheen genoem, sluit skade vermoënskade sowel as nievermoënskade in.³⁴⁴ Die eerste stap om die *quantum* van 'n deliktuele eis te bepaal, is dus om vas te stel watter skade gely is. Die verskillende metodes wat toegepas word om vermoënskade en nievermoënskade te bepaal, word kortliks bespreek.

Die metode wat onderskryf word deur die meerderheid howe wanneer skade bepaal moet word, is die sommeskadeleer.³⁴⁵ Die sommeskadeleer kan omskryf word as die negatiewe verskil wat bestaan tussen die vermoënsposisie van die persoon wat

341 A193(4) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

342 *Adams & others v Coin Security Group (Pty) Ltd* 1999 20 ILJ 1192 (LC).

343 *Grogan Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices* 509.

344 Sien 4.2.2.5.

345 *Transnet Ltd v Sechaba Photocopy (Pty) Ltd* 2005 1 SA 299 (HHA).

skade ly teenoor die teoretiese posisie waarin hy sou wees indien die gewraakte gebeurtenis nooit ingetree het nie.³⁴⁶ Anders uitgedruk behels dit dat die huidige vermoënsposisie van die benadeelde vergelyk word met die teoretiese vermoënsposisie waarin hy sou verkeer het indien die skade nooit ingetree het nie.

Die konkrete vergelykingsmetode word ook soms deur howe toegepas. Dit behels dat die vermoënsposisie van die betrokke persoon voor en na die gewraakte daad vergelyk word.³⁴⁷ Die skade is dus geleë in die verskil tussen die twee posisies. Die konkrete benadering is verkieslik, behalwe in gevalle waar toekomstige skade in ag geneem moet word.

Ten aansien van nievermoënskade word 'n tipe vergelykingstoets toegepas. Hiervolgens moet die nut van 'n persoonlikheidsbelang voor en na die gewraakte gebeurtenis teen mekaar opgeweeg word om vas te stel wat die omvang van die skade is.³⁴⁸ Spesifieke faktore moet in ag geneem word by sekere vorme van nievermoënskade, soos byvoorbeeld fisies-psigiese integriteit, *iniuria*, ens. Dié faktore egter nie binne die bestek van die studie nie en word dus nie in verdere detail bespreek nie.

Nadat die bestaan van skade in die vorm van vermoënskade en nievermoënskade vasgestel is, moet die skade gekwantifiseer word. Die skade moet dus uitgedruk word in 'n geldbedrag, oftewel 'n rand-en-sent-waarde. Daar moet egter onthou word dat skadebepaling nie sinoniem is met skadebedrag nie. Skade moet eerstens bepaal word sodat die afname in nuttigheidswaarde vasgestel kan word, welke afname daarna gekwantifiseer word.³⁴⁹ By die kwantifisering van skade moet egter in gedagte gehou word dat sekere faktore die *quantum* skadevergoeding wat geëis kan word, inperk. Hulle is onder andere voordeeltorekening,³⁵⁰ die mitigasieplig van die

346 Neethling *Deliktereg* 213.

347 *Santam Versekeringsmaatskappy Bpk v Byleveldt* 1973 2 SA 146 (A).

348 Neethling *Deliktereg* 233.

359 Neethling *Deliktereg* 227.

350 Ook bekend as *res inter alios acta*.

eiser, 'n afwesigheid van kousale verband en die medewerkende nalatigheid van die eiser.

Laastens moet daar ag geslaan word op die “eens en vir altyd”-reël. Hiervolgens mag 'n persoon slegs 'n enkele keer skadevergoeding eis op grond van skade wat voortvloei vanuit 'n enkele skadestigtende gebeurtenis. Toekomstige skade moet dus ook gekwantifiseer en geëis word as deel van die eerste en finale eis.³⁵¹ Verjaring het 'n beduidende effek op 'n deliktuele eis, aangesien 'n skadevergoedingseis begin loop sodra al die elemente van 'n delik teenwoordig is en skadevergoeding geëis kan word.

'n Goeie voorbeeld van die beginsel van verjaring is te vinde in *Evins v Shield Insurance Co Ltd*.³⁵² In die saak was die eiseres beseer en haar man oorlede in 'n motorbotsing. Sy het aanvanklik slegs 'n eis ingestel vir haar liggaamlike beserings, maar nie vir die verlies aan onderhoud as gevolg van die dood van haar man nie. Meer as drie jaar later het sy 'n verdere eis ingestel gegrond op haar verlies aan onderhoud. Die hof het beslis dat die twee eise op twee verskillende eisoorake gegrond was, maar dat die tweede eis vir onderhoud reeds verjaar het.³⁵³

6.3 Die Marsland-beslissings

Om die effektiwiteit van die 'n eis gebaseer op outomaties onbillike konstruktiewe ontslag te illustreer, word albei *Marsland*-beslissings bespreek. Die beslissings handel oor 'n werknemer wat op 'n outomaties onbillike wyse ontslaan is en op grond daarvan vergoeding geëis het.

351 *Green v Coetzer* 1958 2 SA 697 (W).

352 *Evins v Shield Insurance Co Ltd* 1980 2 SA 814 (A).

353 *Evins v Shield Insurance Co Ltd par.* 825.

6.3.1 Die hof van eerste instansie

Die feite in *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering*³⁵⁴ is van belang vir die studie. Die applikant, ene Marsland, was werksaam as hoof van die bemarkingsafdeling van die respondent as bemarkingsbestuurder.³⁵⁵ Die departement waarvoor die applikant verantwoordelik was, het bestaan uit agt werknemers en die departement se hoofdoel was om te verseker dat die respondent se produkte plaaslik en in die res van Afrika die nodige blootstelling ontvang, asook om die profiel van die onderneming in die algemeen te verbeter.³⁵⁶

Die applikant het 'n senuwee-instorting ondervind nadat sy vrou hom onverwags gelos het vir 'n ander en sodoende hulle huwelik beëindig het.³⁵⁷ Die applikant moes na sy senuwee-instorting minderwaardige werk doen in vergelyking met die werk wat hy normaal moes doen en is verder ook uitgesluit van die besluitnemingsproses by die werk.³⁵⁸

Menige insidente het gevolg wat dit duidelik laat blyk het dat die werkgewer ontevrede was met die werknemer en verder ook omstandighede vir die werknemer ondraaglik wou maak by die werk. Die werknemer is onder andere daarvan beskuldig dat hy te laag gekwoteer het op tenders, al was dit nie hy wat gekwoteer het nie,³⁵⁹ hy is uitgeskel deur die werkgewer omdat hy tyd afgeneem het vir sielkundige behandeling,³⁶⁰ ensovoorts.

Die applikant is onderwerp aan 'n dissiplinêre verhoor op grond van beweerde swak dienslewering en verskeie ander klagtes. Hy is skuldig bevind aan die klagte en het

354 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 2009 30 ILJ 169 (LC).

355 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 171 G.

356 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 172-175.

357 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 175 D.

358 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 175 H-I.

359 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 176 J.

360 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 177 F-H.

'n finale geskrewe waarskuwing ontvang.³⁶¹ Na die dissiplinêre verhoor moes die werknemer verdere vernederings verduur. Die werknemer se lessenaar en besittings is byvoorbeeld teenoor mnr Freed, die werkgewer, se lessenaar geskuif.³⁶² Hy is ook in kennis gestel dat hy nie oproepe mag ontvang aangaande verkope nie en dat al sy oproepe gemonitor sou word. Op daardie stadium is die werknemer ontnem van die vermoë om sy werk te verrig, ten spyte van die feit dat daar steeds van hom verwag is om waarde tot die besigheid toe te voeg.³⁶³

Verdere intimidasie het plaasgevind toe die werknemer toestemming gevra het om sy geskeduleerde afspraak met sy sielkundige by te woon, waarop Freed gereageer het deur hom tot 'n erge mate uit te vloek. Die verbale aanval is verder voortgesit in die konferensiekamer waar aan die applikant gesê is dat die respondent hom haat, verpes, en dat hy die werknemer te lyf sal gaan indien hy hom ooit weer op 'n selfoon sien praat.³⁶⁴ Na die verbale aanval was die applikant bang dat Freed hom fisies sou aanrand.³⁶⁵ Die versoek om sy sielkundige te sien, is ook van die hand gewys.

Op navraag waarom die applikant nie in die stadium die respondent as werknemer verlaat het nie en steeds die diensverhouding voortgesit het, was die antwoord doodeenvoudig dat hy nie finansieel in staat was om die werk prys te gee nie, omdat hy onlangs deur 'n duur egskending was.³⁶⁶ Die werknemer was verder ook uitgesonder en persoonlik aangevat oor dinge wat menige ander werknemer ook gedoen het, naamlik om middagete by sy lessenaar te eet.³⁶⁷

Die werkgewer het uiteindelik eensydig die werknemer se pos verander vanaf hoof van die Bemerkingsafdeling na dié van verkoopsman, een van die laagste poste

361 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 179 D.

362 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 179 J.

363 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 180 A-E.

364 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 181 C-E.

365 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 181 J.

366 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 182 A.

367 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 182 F.

beskikbaar by die respondent.³⁶⁸ Die applikant se appèl teen die finale geskrewe waarskuwing het verder misluk.³⁶⁹

Die werknemer is op 'n sekere dag na die respondent se konferensiekamer geroep. Twee persone was reeds teenwoordig, wat hulself voorgestel het as verteenwoordigers van die Nasionale Werkgewersforum (NWF).³⁷⁰ Freed het die applikant toe in kennis gestel dat sy werk uitgekonnekteer sou word met die resultaat dat sy pos oortollig sou wees. Een van die verteenwoordigers van die NWF was besig om die proses van onderhandeling aan die applikant te verduidelik, toe die applikant se selfoon begin lui.³⁷¹ Die applikant het kortliks die foon geantwoord, gesê hy is in 'n vergadering en die foon afgeskakel. Die beantwoording van die selfoon het Freed egter woedend gemaak en hy het die applikant uitgevloek en verbaal mishandel.³⁷² Die applikant was weer eens bang dat hy wel fisies deur Freed aangerand sou word. Die applikant se vrees was daarop gegrond dat hy vantevore gesien het hoe Freed 'n ander werknemer aanrand, asook die feit dat hy geweet het dat Freed 'n vuurwapen by hom gedra het.

Die enigste uitweg beskikbaar vir die werknemer was om homself uit die situasie te verwyder.³⁷³ Die werknemer het op die dag die werk verlaat, en nooit soontoe teruggekeer nie ongeag die feit dat hy menige oproepe van die werkgewer ontvang het wat versoek dat hy terugkeer. Die swak behandeling wat die werknemer by die werk moes verduur, het veroorsaak dat hy daarteen besluit het om terug te keer.³⁷⁴ Na die werknemer die werk verlaat het, het die werkgewer steeds vir hom die lewe moeilik gemaak deur eerstens sy WVF-kaart te weerhou en tweedens deur

368 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 182 J.

369 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 183 A.

370 Hierna NEF.

371 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 183 C.

372 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 183 D-G.

373 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 183 H-I.

374 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 183 J.

toestemming te weerhou dat die werknemer voordele kon eis van sy pensioenfonds.³⁷⁵

Die enigste getuie tydens die verhoor was die werknemer, en die hof het op grond van hierdie getuienis sy beslissing gemaak. Die werkgever het 'n groot risiko aangegaan deur nie getuies te roep nie, maar was bewus van die risiko vanweë die feit dat hy oor regsverteenvoordinging beskik het.³⁷⁶

Gegrand op die werknemer se getuienis moes die hof vasstel of konstruktiewe ontslag wel plaasgevind het, en indien wel, of die ontslag outomaties onbillik was. In dié verband bevind die hof dat die werknemer wel die dienskontrak tot 'n einde gebring het, dat die voortsetting van die diensverhouding vir die werknemer ondraaglik sou wees en dat die werkgever verantwoordelik was vir die ondraaglike werkomstandighede wat die werknemer moes verduur.³⁷⁷ Die enigste gevolgtrekking wat die hof kon maak, is dat die applikant wel die dienskontrak tot 'n einde gebring het.³⁷⁸

Kragtens die vereistes dat die voortsetting van 'n diensverhouding ondraaglik moet wees en dat die werkgever verantwoordelik was vir die omstandighede, het die hof geen probleem gehad om te bevind dat dit wel die stand van sake was nie.³⁷⁹ Die werkgever het opsetlik 'n omgewing vir die werknemer geskep waarin hy nie kon funksioneer en sy werk verrig nie.³⁸⁰ Dit sou onbillik wees om te verwag dat die werknemer die behandeling wat hy ontvang het, moes duld en slegs voortgaan met sy werk.³⁸¹ Die hof het dus gevind dat die werknemer wel konstruktief ontslaan was.

375 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 184 A-C.

376 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 185 A-E.

377 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 185 H-J.

378 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 188 C-D.

379 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 190 A.

380 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 189 A-C.

381 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 189 E-G.

Die hof het die saak van *Kroukam v SA Airlink*³⁸² aangehaal om die toets vir outomaties onbillike ontslag te bepaal en dit ook toegepas op die feite van die huidige saak. Die hof het tot die gevolgtrekking gekom dat daar wel teen die werknemer gediskrimineer is gegrond op sy geestesongesteldheid, en dat die diskriminasie die fundamentele menswaardigheid van die werknemer aangetas het.³⁸³ Die beslissing van die hof is dat die applikant outomaties onbillik konstruktief ontslaan is.

Aangaande die kompensasie waarop die werknemer geregtig was, het die hof die inhoud van artikel 193(1)(c) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* aangehaal en verder verwys na *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union & another v Aluminium 2000 CC*³⁸⁴ Die hof was op grond van die *Chemical Energy*-beslissing en die feite van die saak daarvan oortuig dat die werknemer geregtig was op die maksimum vergoeding van 24 maande.³⁸⁵

6.3.2 Die Arbeidsappèlhof

Appèl is aangeteken teen die beslissing van die Arbeidshof. Die appellant het gesteun op vier gronde; naamlik dat daar geen outomaties onbillike ontslag plaasgevind het nie, die Arbeidshof nie jurisdiksie gehad het om die aangeleentheid aan te hoor nie, dat die besluit om oortyd toe te staan inkorrekt was en dat die besluit om vergoeding toe te staan inkorrekt was.³⁸⁶

Die appellant het geensins probeer om te ontken dat ontslag wel plaasgevind het nie, maar beweer dat die hoofrede vir ontslag nie die geestesongesteldheid van die

382 *Kroukam v SA Airlink (Pty) Ltd* 2005 26 ILJ 2153 (LAC).

383 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 191 E-F.

384 *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union & another v Aluminium 2000 CC* 2002 23 ILJ 695 (LAC).

385 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 194 F-G.

386 Laubscher T "Employment Law Update" March 2010 *De Rebus* 34.

respondent was nie.³⁸⁷ Daar kon egter nie met die bewering akkoord gegaan word nie vanweë die feit dat daar geen getuienis was om die teendeel te bewys nie, en dat daar dus staatgemaak moes word op die getuienis van die respondent, wat die outomaties onbillike konstruktiewe ontslag voor die hof *a quo* bewys het.³⁸⁸

Die Arbeidsappèlhof was van mening dat depressie 'n vorm van geestesgesondheid is, en nie vanselfsprekend 'n gestremdheid is soos na verwys word in artikel 187(2)(f) van die Wet nie.³⁸⁹ Die hof was egter verder ook van mening dat diskriminasie op gronde van depressie oor die potensiaal beskik om die fundamentele waardigheid van 'n persoon te skend en daarom as analoog aan 'n gestremdheid gesien moet word. Die hof het dus geen probleem gehad om te beslis dat die ontslag outomaties onbillik was nie en het die appèl van die hand gewys.³⁹⁰ Die enigste wysiging wat die Arbeidsappèlhof aangebring het tot die hof *a quo* se beslissing, het te doen gehad met *quantum* vir oortyd wat verkeerd bereken is.

6.4 Samevatting

Die remedies van die deliktereg bestaan reeds 'n geruime tyd en het ontwikkel deur die jare heen om die belange en regte van individue te beskerm. Die vraag wat egter beantwoord moet word, is of daar op die deliktereg gesteun kan word ongeag die feit dat spesifieke wetgewing aangaande 'n spesifieke aangeleentheid bestaan.

In die *Michaels*-gewysde is die benadering gevolg dat wetgewing nie eise kragtens die gemenerereg uitwis nie en dat 'n werknemer 'n eis kragtens die deliktereg kan instel, aangesien die relevante arbeidswetgewing nie vir al die werknemer se eise voorsiening maak nie.³⁹¹ Daarteenoor blyk dit duidelik vanuit die *Marsland-*

387 Laubscher March 2010 *De Rebus* 34.

388 Laubscher March 2010 *De Rebus* 34.

389 Laubscher March 2010 *De Rebus* 34.

390 Laubscher March 2010 *De Rebus* 34.

391 *Michaels v MSCSA Investments* 27.

beslissings dat die howe bereid is om 24 maande se vergoeding toe te staan in omstandighede waar die ontslag outomaties onbillike konstruktiewe ontslag was, welke bedrag van vergoeding 'n stewige bedrag kan uitmaak en moontlik ook 'n bestraffende ondertoon het.³⁹² Welke benadering korrek is, word in die finale gedeelte van dié studie uitgepluis.

7 Gevolgtrekking en aanbeveling

7.1 Opsomming van studie

Al die bovermelde inligting is ingesamel met die doel om 'n enkele vraag te beantwoord: Tot watter mate bied 'n deliktuele remedie, teenoor 'n arbeidsregtelike remedies, addisionele beskerming in die geval van konstruktiewe ontslag?

Vir leiding oor die aangeleentheid is die bestaan en inhoud van konstruktiewe ontslag onder die gemenerereg deeglik nagevors. Wat die navorsing toon is dat konstruktiewe ontslag onder die gemenerereg slegs omskryf kon word as 'n spesifieke vorm van repudiasie van die kontrak, dus was die term konstruktiewe ontslag soos ons dit nou verstaan onbekend aan die gemenerereg.³⁹³ Die beslissings van die Arbeidshowe aangaande onbillike arbeidspraktyke het egter die weg gebaan vir die noodsaaklike wysiging van arbeidsreg en praktyke wat geheers het.³⁹⁴ Die wysiging het uiteindelik aanleiding gegee tot die insluiting van onbillike ontslag by die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

Die gemenerereg het in die verlede die konsep van konstruktiewe ontslag nie herken nie, maar die posisie het egter na die inwerkingtreding van die *Wet op*

392 Laubscher March 2010 *De Rebus* 34.

393 Du Toit *Labour Relations Law* 385.

394 Grogan *Dismissal* 7.

Arbeidsverhoudinge verander ingevolge artikel 186(1)(e).³⁹⁵ Die artikel bepaal dat dit wel ontslag is indien die werknemer die dienskontrak met die werkgewer beëindig, met of sonder om kennis te gee, vanweë die feit dat die werkgewer die voortsetting van die diensverhouding ondraaglik maak vir die werknemer.³⁹⁶ Die feit dat wetgewing nou wel voorsiening maak vir konstruktiewe ontslag was egter nie afdoende nie en verskeie toetse moes deur die hof ontwikkel word om vas te stel of konstruktiewe ontslag wel plaasgevind het.³⁹⁷

Vanuit verskeie hofbeslissings oor konstruktiewe ontslag het vyf vereistes ontstaan waaraan voldoen moet word alvorens vergoeding gegrond op konstruktiewe ontslag toegestaan sal word.³⁹⁸ Die vyf vereistes vir konstruktiewe ontslag stem egter tot 'n groot mate ooreen met die vereistes van 'n delik.

Die eerste vereiste is dat die werknemer die kontrak moes beëindig het.³⁹⁹ Die beëindiging kon die vorm aanneem van 'n bedanking of enige ander optrede wat dit duidelik maak dat die werknemer hom nie meer tot die dienskontrak verbonde voel nie.⁴⁰⁰

Die tweede vereiste is dat die voortsetting van die diensverhouding vir die werknemer ondraaglik moet wees.⁴⁰¹ Onder die huidige wetgewing moes die werkgewer se optrede opsetlik neerdrakkend wees en die werknemer met geen ander opsie as bedanking laat nie.⁴⁰² *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots* het aandag op hierdie spesifieke aangeleentheid gevestig.

395 Grogan *Workplace Law* 164.

396 A186(1)(e) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

397 Sien hoofstuk 4.

398 Grogan *Dismissal* 51.

399 *Solid Doors (Pty) Ltd v Commission Theron & others*.

400 *Solid Doors (Pty) Ltd v Commission Theron & others* 5.

401 Basson *Essential Labour Law* 92.

402 Grogan *Workplace Law* 152.

Die derde vereiste is dat die werkgewer die oorsaak moet wees van die omstandighede wat aanleiding gee tot die werknemer se bedanking.⁴⁰³ Die ondraaglike omstandighede kan daargestel word deur die werkgewer self of selfs deur middel van sy agente.⁴⁰⁴

Die vierde vereiste is dat daar 'n kousale verband moet bestaan tussen die werknemer se bedanking en die optrede van die werkgewer.⁴⁰⁵ Indien die bedanking gegrond is op een of ander bymotief, byvoorbeeld om 'n hoër salaris vanaf die werkgewer te kry, en nie werklik die ondraaglike omstandighede nie, word daar nie aan die vereiste voldoen nie.⁴⁰⁶

Die vyfde vereiste is dat die werkgewer verantwoordelik moet wees vir die ondraaglike omstandighede wat lei tot die werknemer se bedanking.⁴⁰⁷ Hierdie vereiste moet egter nie verwar word met die derde vereiste nie, aangesien dit handel oor die blaamwaardigheid van die werkgewer se optrede of gebrek daaraan.

Die sesde en finale vereiste is dat bedanking die enigste beskikbare redelike opsie vir die werknemer moet wees.⁴⁰⁸ Of bedanking die enigste redelike opsie was, moet vasgestel word vanuit die feite van elke saak⁴⁰⁹ en redelike alternatiewe tot bedanking soos formele klagtes deur die werknemer teen die werkgewer, en die bywoon van berading deur die werknemer indien beskikbaar, speel 'n belangrike rol.⁴¹⁰

403 Du Toit *Labour Relations Law* 386.

404 *Ntsabo v Real Security CC*.

405 *Mafomane v Rustenburg Platinum Mines Ltd*.

406 *Grogan Dismissal* 58.

407 *Murray v Minister of Defence*.

408 *Smithkline Beecham (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others*.

409 *Grogan Dismissal* 60.

410 *Foschini Group v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others*.

Alvorens daar vasgestel kan word of 'n deliktuele remedie wel beskikbaar is tot die werknemer in die geval van konstruktiewe ontslag, moet die vereistes vir 'n geslaagde deliktuele eis bewys word. Die vereistes is naamlik handeling, onregmatigheid, skuld, oorsaaklikheid en nadeel. dié vereistes is welbekend en 'n gedetailleerde bespreking is nie nodig nie. Wat wel van belang is, is die ooreenkomste wat bestaan tussen deliktuele vereistes en die vereistes kragtens die Wet. Die *Michaels*-gewysde is dus gefynkam om vas te stel watter implikasies dit vir die studie inhou.

Verder is daar ook gekyk na die bepalings van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* aangaande outomaties onbillike konstruktiewe ontslag, asook die rol wat dit moontlik kan speel in die studie, omdat die beskikbare vergoeding in sulke gevalle heelwat hoër is as wat verhaal kan word vir 'n eis gegrond op konstruktiewe ontslag.

Dit blyk dus dat daar 'n argument bestaan wat die konsep van deliktuele remedies by konstruktiewe ontslag steun, asook 'n argument wat die aanvaarbaarheid daarvan teenstaan.

7.2 Die argument vir deliktuele remedies

Die eerste punt wat die aanvaarbaarheid van deliktuele remedies steun is die ooreenkomste tussen die deliktuele vereistes, asook die vereistes vir konstruktiewe ontslag vervat in wetgewing en regspraak.

Daar bestaan vyf vereistes vir 'n delik wat deur die jare heen ontwikkel het en deel vorm van die gemenereg. Die vereistes is onderskeidelik handeling, onregmatigheid, skuld, oorsaaklikheid en nadeel.⁴¹¹ Dienooreenkomstig bestaan daar ses vereistes

411 Neethling *Deliktereg* 4.

waaraan voldoen moet word indien 'n mens 'n eis wil instel gegrond op die *Wet Op Arbeidsverhoudinge*, welke vereistes deur die howe ontwikkel is. Die vereistes kragtens die *Wet op Arbeidsverhoudinge* is onderskeidelik die volgende: Die werknemer moet die dienskontrak tot 'n einde bring, voortsetting van die dienskontrak moet ondraaglik wees, die werkgewer veroorsaak die omstandighede wat lei tot bedanking, 'n kousale verband moet bestaan tussen die optrede van die werkgewer en die bedanking, die werkgewer moet verantwoordelik wees vir die ondraaglike omstandighede en bedanking moet die enigste redelike opsie vir die werknemer wees.⁴¹² Die deliktuele vereistes is handeling, onregmatigheid, skuld, kousaliteit en skade.

Indien die vereistes soos hierbo uiteengesit weer eens deeglik nagegaan word, is dit duidelik dat die twee stelle vereistes in werklikheid tot 'n groot mate met mekaar ooreenstem. Die gevolgtrekking wat hieruit gemaak kan word, is dat die wetgewer en so ook die Arbeidshowe beïnvloed was deur die deliktereg tydens die formulering van die vereistes vir konstruktiewe ontslag. 'n Eis gegrond op die deliktereg is daarom vergelykbaar met 'n deliktuele eis vanweë die feit dat die vereistes tot 'n sekere mate ooreenstem. Wat egter wel beduidend verskil, is die vergoeding wat deur middel van die verskillende remedies bekom kan word. Indien die vereistes vir die twee tipes eise so eenders is, waarom moet 'n werknemer gedwing word om sy eis op statutêre gronde in te stel, indien 'n deliktuele eis sy belange beter kan beskerm?

Die volgende faktor wat deel vorm van die argument ten gunste van deliktuele remedies by konstruktiewe ontslag is die *Michaels*-gewysde en die regspraak waarop gefokus word in die saak.

Die kern van die *Michaels*-beslissing word weer kortliks opgesom. Die hof het in die saak bepaal dat dit nie die bedoeling van die wetgewer was om bestaande deliktuele

412 Grogan *Dismissal* 51-60.

remedies uit te wis en dit te vervang met remedies vervat in arbeidswetgewing nie, ongeag die feit dat indien wetgewing vir 'n spesifieke aangeleentheid voorsiening maak, die aangeleentheid volgens daardie wetgewing afgehandel moet word.⁴¹³ Die werknemer het in die saak vyf eise ingestel, maar slegs een van die eise was deliktueel van aard.⁴¹⁴ Indien arbeidswetgewing deliktuele eise outomaties uitgesluit het, sou dit die werknemer in dié saak sonder 'n effektiewe remedie laat en die hof was nie bereid om die wetgewing so te interpreteer nie.⁴¹⁵

In 'n vroeëre saak, *Orr & Another v University of South Africa*, het die agbare hof tot 'n soortgelyke bevinding gekom.⁴¹⁶ Die hof het hier 'n duidelike onderskeid getref tussen deliktuele remedies teenoor remedies daargestel deur arbeidswetgewing en verder ook bepaal dat die twee verskillende tipes remedies mekaar nie outomaties uitsluit nie.

'n Verdere punt wat noemenswaardig is, is dat die *Wet op Arbeidsverhoudinge* sekere persone uitsluit van die werking daarvan.⁴¹⁷ Sulke persone het dus nie 'n remedie kragtens die wet nie en moet op deliktuele gronde vergoeding eis indien hulle op 'n onbillike wyse ontslaan is. 'n Voorbeeld hiervan is die saak *Murray v Minister of Defence*,⁴¹⁸ waarin daar aanvaar is dat die gemenereg tot so 'n mate ontwikkel het dat 'n plig van billikheid teenoor die werknemers op 'n werkgewer rus. In die saak is die konsep van konstruktiewe ontslag toegepas op feite wat kragtens die gemenereg bereg moes word. Dit lei tot die volgende vraag: indien die gemenereg sodanig ontwikkel het om gevalle van konstruktiewe ontslag te dek, waarom word 'n mens verbied om 'n eis vir vergoeding gegrond op konstruktiewe ontslag in te stel kragtens die gemenereg, in stede van die statutêre eis soos uiteengesit in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*?

413 *Michaels v MSCSA Investments* 19.

414 *Michaels v MSCSA Investments* 30.

415 *Gcaba v Minister for Safety and Security & others* 73.

416 *Sien* 5.

417 A2 van die *Wet op Arbeidsverhoudings*.

Die laaste punt waarop ag geslaan moet word by die argument ten gunste van deliktuele remedies vir konstruktiewe ontslag, is die invloed van outomaties onbillike konstruktiewe ontslag.⁴¹⁹ Soos reeds hierbo aangetoon, kan die werknemer 'n beduidend groter bedrag aan vergoeding eis in die geval van outomaties onbillike konstruktiewe ontslag.⁴²⁰ Die feit dat 'n werknemer wat op 'n outomaties onbillike wyse ontslaan is 'n maksimum van 24 maande vergoeding kan eis,⁴²¹ verleen tot 'n mate verligting aan werknemers. Dit is egter in uiters beperkte gevalle waar 'n eis van outomaties onbillike konstruktiewe ontslag toegelaat word en daarom los dit nie die probleem op dat die statutêr bepaalde vergoeding van 12 maande nie as genoegsaam gesien word deur 'n ontslaande werknemer nie.

7.3 Die argument teen deliktuele remedies

'n Werknemer wat op 'n outomaties onbillike wyse ontslaan is, mag 'n maksimum van 24 maande vergoeding eis. Die gronde wat deur die *Wet op Arbeidsverhoudinge* aangaande outomaties onbillike ontslag gedek word handel oor aangeleenthede en regte waaraan die Grondwet sowel as arbeidswetgewing baie waarde heg. Om die rede is die vergoeding wat toegeken word, heelwat hoër en het die wetgewer sodoende ook gepoog om voorsiening te maak vir verhoogde vergoeding in die ernstiger gevalle van onbillike ontslag. 'n Persoon wat op 'n outomaties onbillike wyse konstruktief ontslaan is, het dus ook toegang tot die vergoeding.⁴²² In dié verband is die *Marsland*-gewysde 'n goeie voorbeeld.⁴²³ In die saak was die werknemer op 'n outomaties onbillike wyse konstruktief ontslaan en die agbare hof het geen probleem gehad om die maksimum vergoeding van 24 maande toe te ken aan die ontslaande werknemer nie.⁴²⁴ Dit is dus 'n effektiewe remedie wat wel toegepas word deur die hof.

418 Sien 4.2.1.4 en 4.2.1.5.

419 A187(1)(f) van die *Wet op Arbeidsverhoudings*.

420 Sien 6 hier bo.

421 A 193(4) van die *Wet op Arbeidsverhoudings*.

422 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 2009 30 ILJ 169 (LC)

423 Sien 6.3.

424 *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* 194 F-G.

Die vraag ontstaan nou of bestaande wetgewing wat 'n spesifieke aangeleentheid reguleer, voorkeur bo gemeenregtelike remedies moet geniet.⁴²⁵ Die aangeleentheid is aangespreek in verskeie sake, onder andere *Gcaba v Minister for Safety and Security & others*.⁴²⁶ Die agbare hof in die saak het bepaal dat indien spesifieke wetgewing en reëls om 'n aangeleentheid te reguleer bestaan, daar van die reëls en wette gebruik gemaak moet word.⁴²⁷ Die bovermelde het 'n direkte invloed op die vraag of 'n deliktuele eis ingestel kan word vir konstruktiewe ontslag in stede van 'n eis soos uiteengesit in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die argument kan geopper word dat aangesien omvattende arbeidswetgewing bestaan wat die aangeleentheid van konstruktiewe ontslag direk reguleer, daar van die arbeidswette gebruik gemaak moet word wanneer geskille en eise in dié verband ontstaan. Die instel van deliktuele eise word wesenlik hierdeur uitgeskakel.

Die onlangse saak van *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd t/a Mooikloof Equestrian Centre* sluit hierby aan.⁴²⁸ Die saak het gehandel oor die konstruktiewe ontslag van 'n werknemer soos uiteengesit in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, maar die werknemer het ook 'n verdere eis ingestel teen die werkgewer gegrond op onbillike diskriminasie soos uiteengesit in die *Wet op Gelyke Indiensneming*.⁴²⁹ Die Hof moes beslis of dit oor die bevoegdheid beskik om vergoeding toe te staan vir onbillike ontslag soos uiteengesit in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, asook vergoeding vir onbillike ontslag soos uiteengesit in die *Wet op Gelyke Indiensneming*, gegrond op 'n enkele stel feite. Deur te verwys na relevante regspraak het die hof beslis dat dit inderdaad oor hierdie bevoegdheid beskik.⁴³⁰

Die hofuitspraak hou vanselfsprekend sekere implikasies vir die studie in. Die saak maak dit duidelik dat meerdere eise vanuit 'n enkele stel feite kan voortspruit, en dat die eise ook ingestel kan word op grond van die bestaande arbeidswetgewing. 'n

435 Sien 5.

426 *Gcaba v Minister for Safety and Security & others* 2010 1 SA 328 (CC)

427 *Gcaba v Minister for Safety and Security & others* 53-55.

428 Sien 5.1.

429 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 1.

430 *Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd* 71-74.

Ontslaande werknemer kan dus eis vir konstruktiewe ontslag asook onbillike diskriminasie en sodoende die totale bedrag vergoeding waarvoor geëis word, verhoog.

Die argument ten gunste van en teen deliktuele eise is nou ten volle uiteengesit. Die finale stap in die proses van die studie is om die meriete van die argumente teenoor mekaar op te weeg.

7.4 Aanbeveling

Na die ontleding van die inligting vervat in die studie, blyk dit duidelik te wees dat 'n sterk argument gemaak kan word ten gunste van deliktuele eise, asook 'n sterk argument wat dit teenstaan.

Punte ten gunste van 'n deliktuele by konstruktiewe ontslag kan soos volg opgesom word. Eerstens is daar menige ooreenkomste tussen die vereistes vir 'n delik asook die vereistes uiteengesit in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Tweedens is dit duidelik vanuit die *Michaels*-gewysde dat die bestaan van arbeidswetgewing nie vanselfsprekend bestaande deliktuele remedies uitwis nie. Die beslissing in *Orr & Another v University of South Africa* steun hierdie siening. Derdens word sekere persone soos lede van die militêre magte uitgesluit van die werking van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die enigste metode waardeur hulle vergoeding kan eis, is dus deur deliktuele eise. In die *Murray*-gewysde is die beginsels van konstruktiewe ontslag ook toegepas op 'n deliktuele eis. Laastens kan 'n werknemer verhoogde vergoeding eis indien hy op 'n outomaties onbillike konstruktiewe wyse ontslaan is, maar die toepassing van outomaties onbillike ontslag is merkwaardig eng.

Die punte wat tel teen die toelating van 'n deliktuele eis vir konstruktiewe ontslag is eerstens dat 'n werknemer wel onder sekere gevalle verhoogde vergoeding kan eis

indien hy outomaties onbillik konstruktief ontslaan is. Die gevalle waaronder 'n mens so 'n eis kan instel, is wel beperk, maar dit is juis bedoel om kwesbare regte 'n meerdere mate van beskerming te gee. Tweedens bestaan die siening soos vervat in *Gcaba v Minister for Safety and Security & others* dat indien spesifieke wetgewing bestaan om 'n aangeleentheid te reguleer, dit nie omseil moet word nie. Derdens is dit belangrik om te merk dat meerdere eise vanuit arbeidswetgewing gegrond op 'n enkele stel feite ingestel kan word, wat gevolglik die totale eisbedrag verhoog.

Dit is dus duidelik dat elke geval individueel opgeweeg moet word gegrond op die individuele feite en meriete. Vanuit die ondersoek moet vasgestel word of arbeidswetgewing in elke geval genoegsame beskerming bied aan die werknemer en dat hy ook 'n eis kan instel waarvan die *quantum* genoegsaam is in die omstandighede. Indien die werknemer inderdaad genoegsame beskerming ontvang deur wetgewing, bestaan 'n sterk moontlikheid dat 'n deliktuele eis gegrond op konstruktiewe ontslag sal misluk. Daar moet egter akkoord gevind word met die siening dat indien wetgewing nie genoegsame beskerming bied aan 'n werknemer nie, die werknemer nie verbied kan word om homself te wend na die deliktereg om 'n effektiewe remedie te bekom nie. 'n Deliktuele eis gegrond op konstruktiewe ontslag sal in sulke omstandighede 'n sterk kans op sukses hê.

Bronnelys

Literatuur

Basson *Essential Labour Law*

Basson AC et al *Essential Labour Law* 4ed (Labour Law Publications Centurion, 2005)

Brassey *The New Labour Law*

Brassey MS *The New labour law: strikes, dismissals and the unfair labour practice in South African law* (Juta, 1987)

Burchell *Principles of Delict*

Burchell J *Principles of Delict* 1ed (Juta Cape Town, 1993)

Cheadle *Current Labour Law 200*

Cheadle H et al *Current Labour Law 2009* (LexisNexis Durban, 2009)

Du Plessis *A Practical Guide to Labour Law*

Du Plessis JV, Fouché MA *A Practical Guide to Labour Law* 6ed (LexisNexis Durban, 2006)

Du Toit *Labour Relations Law*

Du toit D et al *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide* 5ed (LexisNexis Durban, 2006)

Grogan *Dismissal*

Grogan J *Dismissal* 1ed (Juta Cape Town, 2010)

Grogan *Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices*

Grogan J *Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices* 1ed (Juta Cape Town, 2005)

Grogan *Workplace Law*

Grogan J *Workplace Law* 10ed (Juta Cape Town, 2009)

Laubscher *De Rebus*

Laubscher T "Employment Law Update" March 2010 *De Rebus* 34.

Marcus *Industrial Law Journal*

Marcus C "Van der Merwe and Becker" 2004 *Industrial Law Journal* 25.

McGregor *Labour Law Rules*

McGregor M et al *Labour Law Rules!* 1ed (Siber Ink Cape Town, 2012)

Neethling *Case Book on the Law of Delict*

Neethling J et al *Case Book on the Law of Delict* 3ed (Juta Cape Town, 2000)

Neethling *Deliktereg*
Neethling J et al *Deliktereg* 5ed (Lexisnexis Butterworths Durban, 2006)

Snyman *Criminal Law*
Snyman CR *Criminal Law* 4ed (Lexisnexis South Africa, 2002)

Steynberg *Potchefstroom Electronic Law Journal*
Steynberg L “Fair’ Mathematics in Assessing Delictual Damages” 2011
Potchefstroom Electronic Law Journal 15

Strydom *Essential Labour Law Volume 1*
Christianson M, Strydom EML *Essential Labour Law Volume 1: Individual Labour Law* 3ed (Labour Law Publishers, 2002)

Van Der Merwe *Kontraktereg: Algemene beginsels*
Van Der Merwe et al *Kontraktereg: Algemene Beginsels* 3ed (Juta Cape Town, 2007)

Van der Walt *Principles of Delict*
Van der Walt JC, Midgely JR *Principles of Delict* 3ed (Lexisnexis South Africa, 2003)

Visser *Law of Damages*
Visser et al *Visser and Potgieter’s Law of Damages* 2ed (Juta Cape Town, 2003)

Wetgewing

Code of Good Practice: Dismissal 66 of 1995

Grondwet van die Republiek van Suid Afrika, 1996

Interim Grondwet, 1993

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Arbeidsverhoudinge 27 van 1956

Wet op Beskernde Bekendmakings 26 van 2000

Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998

Regspraak

A

Absa Brokers (Pty) Ltd v Mashoana NO & others 2005 26 ILJ 1652 (LAC)

Adams & others v Coin Security Group (Pty) Ltd 1999 20 ILJ 1192 (LC)

Administrateur, Transvaal v Van der Merwe 1994 SA 347 (A)

Albany Bakeries Ltd v Van Wyk & others 2005 26 ILJ 2142 (LAC)

Alert Employment Personnel (Pty) Ltd v Leech 1993 14 ILJ 655 (LAC)

Allpass v Mooikloof Estates (Pty) Ltd t/a Mooikloof Equestrian Centre 2011 32 ILJ 1637 (LC)

Anglo American Farms t/a Boschendal Restaurant v Komjwayo 1992 13 ILJ 573 (LAC)

Asara Wine Estate & Hotel (Pty) Ltd v Van Rooyen & Others 2012 33 ILJ 363 (LC)

Avril Elizabeth Home v CCMA 2006 9 BLLR 995 (LAC)

B

Beets v University of Port Elizabeth 2000 8 BALR 871 (CCMA)

Bennets v Sasol Synthetic Fuels 1999 1 BALR 1 (CCMA)

Bootes v Eagle Ink Systems KwaZulu-Natal (Pty) Ltd 2008 29 ILJ 139 (LC)

Botha v Toys Promotion CC t/a NoveltyToy 2001 4 BALR 323 (CCMA)

Boxer Superstores Mthatha & another v Mbenya 2007 28 ILJ 2209 (SCA)

Bronn v University of Cape town 1999 20 ILJ 951 (CCMA)

C

Camdons Realty (Pty) Ltd v & another v Hart 1993 14 ILJ 1008 (LAC)

Camhee v Parkmore Travel 1997 2 BLLR 180 (CCMA)

Campher v Redgewoods 1999 3 BALR 245 (CCMA)

Carr v Fisons Pharmaceuticals 1995 16 ILJ 179 (IC)

CEPPWAWU v Herbert Plastics (Pty) Ltd & another 2002 23 ILJ 1044 (LC)

Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union & another v Aluminium 2000 CC 2002 23 ILJ 695 (LAC)

Chetty v Minister of Police 1976 2 SA 450 (N)

Chirwa v Transnet Limited and Others 2008 4 SA 367 (CC)

Copeland and New Dawn Prophecy Business Solutions (Pty) Ltd 2010 31 ILJ 204 (CCMA)

Coronation Brick (Pty) Ltd v Strachan Construction Co (Pty) Ltd 1982 4 SA 371 (D)

Council for Scientific & Industrial Research v Fijen 1996 17 ILJ 18 (A)

D

Dagleish v Ampar (Pty) Ltd t/a Sol Energy 1995 11 BLLR 9 (IC)

Dallyn v Woolworths (Pty) Ltd 1995 16 ILJ 696 (IC)

Dawtrej & another abd BBR Security(Pty) Ltd 1998 9 BALR 988 (CCMA)

Daymon Worldwide SA Inc v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others 2009 30 ILJ 575 (LC)

De Beers Consolidated Mines Ltd v CCMA & Others 2000 9 BLLR 995 (LAC)

E

Ellerines Holdings Ltd v Du Randt 1992 13 ILJ 611 (LAC)

Evins v Shield Insurance Co Ltd 1980 2 SA 814 (A)

F

Fedlife Assurance Limited v Wolfaardt 2001 22 ILJ 2407 (SCA)

Ferodo (Pty) Ltd v De Ruiter 1993 14 ILJ 974 (LAC)

First National Bank of SA v Rosenblum 2001 4 SA189 (HHA)

Foodpiper CC t/a Kentucky Fried Chicken v Shezi 1993 14 ILJ 126 (LAC)

Foschini Group v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others 2008 29 ILJ 1515 (LC)

G

Gcaba v Minister for Safety and Security & others 2010 1 SA 328 (CC)

Goliath v Medscheme (Pty) Ltd 1996 5 BLLR 603 (IC)

Green v Coetzer 1958 2 SA 697 (W)

Group 6 Security (Pty) Ltd & another v Moletsane & others 2005 26 ILJ 1693 (LC)

H

Harmony Furnishers (Pty) Ltd v Prinsloo 1993 14 ILJ 1466 (LAC)

Herschel v Mrupe 1954 3 SA 464 (A)

Hoffmann v SA Airways 2000 21 ILJ 2357 (CC)

J

Jenkins v Khumbula Media Connexion (Pty) Ltd 2010 12 BLLR 1295 (LAC)

Johnson & Johnson (Pty) Ltd v CWIU 1999 20 ILJ 89 (LAC)

Jooste v Transnet Ltd t/a South African Airways 1995 16 ILJ 629 (LAC)

Jowell v Bramwell-Jones 2000 3 SA 274 (HHA)

K

Kroukam v SA Airlink (Pty) Ltd 2005 26 ILJ 2153 (LAC)

Kruger v CCMA & another 2002 11 BLLR 1081 (LC)

Kruger v Coetzee 1966 2 SA 428 (A)

Kuipers v Duratract Plastics (Pty) Ltd 2004 25 ILJ 758 (BCA)

Kwadukuza v SALGBC 2009 30 ILJ 356 (LC)

L

L M Wulfsohn Motors (Pty) Ltd t/a Lionel Motors v Dispute Resolution Centre & others 2008 29 ILJ 357 (LC)

Lubbe v Absa Bank Bpk 1998 12 BLLR 1224 (LAC)

M

Mafesa v Parity Versekeringsmaatskappy Bpk 1968 2 SA 603 (O)

Mafomane v Rustenburg Platinum Mines Ltd 2003 10 BLLR 999 (LC)

Majola and Moonsamy & another 2004 25 ILJ 153 (CCMA)

Makhanya v University of Zululand 2010 1 SA 62 (SCA)

Marievale Consolidated Mines Ltd v The President of the Industrial Court and Others 1986 7 ILJ 152 (T)

Maritz v Calibre Clinical Consultants (Pty) Ltd & another 2010 31 ILJ 1436 (LC)

Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering 2009 30 ILJ 169 (LC)

McCrae v CH Chemicals (Pty) Ltd 2004 1 BALR 49 (CCMA).

MEC for Department of Health Eastern cape v Odendaal 2009 30 ILJ 2093 (LC)

Media 24 Ltd & another v Grobler 2005 26 ILJ 1005 (SCA)

Metal & Allied Workers Union & others v Bonar Long NPC (SA)(Pty) Ltd 1987 8 ILJ 108 (IC)

Michaels v MSCSA Investments t/a Macsteel Corporate Services (Pty) Ltd & others 2010 31 ILJ 2018 (SGJ)

Miksch v Edgars Retail Trading (Pty) Ltd 1995 1 BLLR 72 (IC)

Miladys (a Division of Mr Price Group Ltd) v Naidoo & others 2002 23 ILJ 1234 (LAC)

Minister of Police v Skosana 1977 1 SA 31 (A)

Mkwanazi v Van Der Merwe 1970 1 SA 609 (A)

Molefe v Mahaeng 1991 1 SA 562 (SCA)

Murray v Minister of Defence 2006 27 ILJ 1607 (C)

Murray v Minister of Defence 2008 29 ILJ 1369 (SCA)

N

NASAWU & others v Pearwood Investments (Pty) Ltd t/a Wolf Security & another 2009 3 BLLR 229 (LC)

National Union of Metalworkers of SA on behalf of Williams and Southern Wind Shipyard 2003 24 ILJ 1454 (BCA)

National Union of Metal Workers of SA v Atlantis Diesel Engines (Pty) Ltd 1993 14 ILJ 642 (LAC)

Ntsabo v Real Security CC 2003 24 ILJ 2341 (LC)

O

Ocean Accident and Guarantee Corporation Ltd v Koch 1963 4 SA 147 (A)

Old Mutual Life Assurance Co Ltd SA v Gumbi 2007 28 ILJ 1499 (SCA)

Orr & Another v University of South Africa 2004 25 ILJ 1484 (LC)

P

Philander v Eco Car Hire CC 2001 6 BALR 631 (CCMA)

Premier, Western Cape v Faircape Property Developers (Pty) Ltd 2003 6 SA 13 (HHA)

Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots 1997 18 ILJ 981 (LAC)

R

Reckitt & Colman (SA) (Pty) Ltd v Bales 1994 15 ILJ 782 (LAC)

S

S v Goosen 1989 4 1013 (A)

S v Johnson 1969 1 SA 201 (A)

S v Russell 1976 3 SA 739 (N)

SA Maritime Authority v Mckenzie 2010 5 BLLR 488 (SCA)

SA Post Office Ltd v Jansen van Vuuren & others 2008 29 ILJ 2974 (LC)

SALSTAFF on behalf of Bezuidenhout/Metrorail 2001 9 BALR 926 (IMSSA)

SALSTAFF v Swiss Port SA (Pty) Ltd 2003 3 BLLR 295 (LC)

Santam Versekeringsmaatskappy Bpk v Byleveldt 1973 2 SA 146 (A)

Sikhosana & others v Sasol Synthetic Fuels 2000 21 ILJ 1481 (LC)

Smith v Magnum Security 1997 BLLR 336 (CCMA)

Smithkline Beecham (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & others 2000 21 ILJ 988 (LC)

Solid Doors (Pty) Ltd v Commission Theron & others 2004 25 ILJ 2337 (LAC)

Sun Couriers (Pty) Ltd v CCMA & others 2002 23 ILJ 189 (LC)

T

Transnet Ltd v Sechaba Photoscan (Pty) Ltd 2005 1 SA 299 (HHA)

Tuck v Commissioner of Inland Revenue 1988 3 SA 819 (A)

Twala v ABC Shoe store 1987 8 ILJ 714 (IC)

U

Unitrans Zululand (Pty) Ltd v Cebekhulu 2003 7 BLLR 688 (LAC)

Universiteit van Pretoria v Tommie Meyer Films (Edms) Bpk 1977 4 SA 376 (T)

V

Van der Riet v Leisurenets t/a Health and Racquet Clubs 1998 5 BLLR 471 (LAC)

Van der Westhuizen v Transnet (Esselenpark) 2000 9 BALR 1077 (CCMA)

Van der Merwe and Becker 2004 25 ILJ 1349 (CCMA)

W

Weber v Santam Versekeringsmaatskappy Bpk 1983 1 SA 381 (A)

WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen 1997 18 ILJ 361 (LAC)

X

X v Elvey international (Pty) Ltd 1995 16 ILJ 1210 (IC)

Internetbronne

Onbekend 1996 *About the ILO* <http://www.ilo.org> [Datum van gebruik 20 April 2011]