

**Regsverteenwoordiging voor die Kommissie vir
Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie**

Navorsingsverslag aangebied ter gedeeltelike nakoming van die
vereistes vir die graad

Magister Legum in Arbeidsreg
aan die Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)

deur

SM Saayman
12274518

Studieleier: Adv PH Myburgh
November 2006

Lys van afkortings

<i>EL</i>	<i>Employment Law</i>
<i>ILJ</i>	<i>Industrial Law Journal</i>
<i>THRHR</i>	<i>Tydskrif vir Romeins-Hollandse Reg</i>
<i>TRW</i>	<i>Tydskrif vir Regswetenskap</i>

INHOUDSOPGAWE

1	Inleiding.....	1
1.1	Relevante wetgewing	2
1.2	Historiese oorsig	3
2	Posisie ingevolge die administratiefreg	5
3	Regte van die werknemer	12
4	Posisie voor die KVBA	15
4.1	Argument vir verandering	19
4.2	Onlangse veranderinge	19
4.3	Die grondwetlikheid van hierdie reëls	22
4.4	Regspraak rakende verteenwoordiging voor die KVBA	30
4.5	Posisie rakende kandidaatprokureurs voor die KVBA	43
5	Arbitrasie voor ontslag	43
6	Interne dissiplinêre optrede	46
6.1	Substantiewe billikheid	48
6.2	Prosedurele billikheid	49
6.3	Hersiening van interne dissiplinêre verhore	50
7	Arbitrasieverrigtinge	57
8	"Con-arb"	58
9	Voor- en nadele van regsverteenvoordiging	60
9.1	Voordele van regsverteenvoordiging	60
9.2	Nadele van regsverteenvoordiging	61
10	Die posisie in die Verenigde Koninkryk	62
10.1	Die impak van regsverteenvoordigers	64
11	Gevolgtrekking	65
12	Bibliografie	68
12.1	Boeke	68
12.2	Tydskrifartikels	68
12.3	Hofsake	71
12.4	Wetgewing	73
12.5	Internetbronne	74

1 Inleiding

Sedert die inwerkingtreding van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*,¹ maak die wet nie voorsiening vir regsverteenwoordiging ten opsigte van verteenwoordiging in die geval van konsiliasieprosedures nie. Verder kan daar nie regsverteenwoordiging plaasvind in die geval van ontslagprosedures waar die basis 'n misdryf of onvermoë as grondslag het nie. Dit beteken egter nie dat 'n kliënt geen regsadvies van 'n regsverteenwoordiger mag ontvang nie. 'n Kliënt kan in so 'n geval advies ontvang rakende die regte wat bestaan vir so 'n persoon of advies rakende die prosedures wat gevolg moet word. Die posisie is egter in die Arbeidshof anders aangesien praktiserende prokureurs gereeld namens hul kliënte verskyn, soos in die geval van vryheid van assosiasiedispute, dispute rakende onbeskermdes nywerheidsoptredes, dispute rakende ontslag weens ekonomiese redes en onbillike ontslag sonder enige geldige redes. Dit is egter die geval dat regsadviseurs wat nie verskyningsbevoeg is nie of wat nie deel vorm van die vakbonde of werkgewersorganisasies nie, nie in die Arbeidshof namens 'n kliënt kan optree nie.

Daar is egter wetgewing wat hiervoor voorsiening maak en dan ontstaan die vraag waarom dit nie kan plaasvind nie. Daar sal vervolgens 'n paar aspekte aangeraak word om hierdie situasie duidelik uiteen te sit.

Deacon² is van mening dat met die inwerkingtreding van die wysigings op die wet, veroorsaak het dat die vraag rakende regsverteenwoordiging na vore gebring is aangesien die posisie rakende regsverteenwoordiging streng deur die wet gereguleer was. Deacon is verder van mening dat daar geen persoon was wat outomaties op regsverteenwoordiging kon aanspraak maak nie. Die voorafgenoemde het verskeie onsekerhede en vrae laat ontstaan en sal daar sodoende in hierdie navorsingsverslag gepoog word om hierdie situasie duidelik te maak.

1 66 van 1995 (hierna word slegs verwys na die *Wet op Arbeidsverhoudinge*).

2 Deacon 2004 TRW 111.

1.1 Relevante wetgewing

In die geval van die wetgewing wat hier ter sprake is, is dit van groot belang om eerstens na die belangrikste artikel in hierdie opsig te kyk wat in die *Grondwet*³ vervat word. In hierdie geval is artikel 34 van toepassing wat handel oor die toegang tot hof. Die artikel lees soos volg:

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

Die impak van hierdie artikel is dat 'n werknemer die reg tot toegang tot 'n hof het. Daar kan nie hieruit afgelei word dat so 'n persoon die reg op regsverteenvoering kan geniet nie. Daar is wel 'n artikel in die 1996 *Grondwet* wat voorsiening maak vir die reg op regsverteenvoering, naamlik artikel 35(2), maar as daar na dié artikel gekyk word, is dit met die eerste oogopslag duidelik dat dit slegs van toepassing is ten opsigte van die strafreg en wel op gearresteerde persone, aangehoude persone en beskuldigde persone. Dit het duidelik niks te make met die arbeidsreg nie.

Volgens Deacon⁴ het die posisie rakende regsverteenvoering met die inwerkingtreding van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* reguleerbaar geword. Artikels 135(4), 138(4) en 140(1) het hierdie aangeleentheid gereël. Hierdie artikels is egter deur die inwerkingtreding van wet 12 van 2002⁵ geskrap. Die rede hiervoor was dat die posisie rakende regsverteenvoering voortaan gereël sou word deur reëls wat deur die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie⁶ afgekondig sou word. Tot en met 10 Oktober 2003 was daar geen reëls deur die KVBA afgekondig om hierdie situasie te reguleer nie, waarna die *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge*⁷ uitgevaardig is en word die situasie deur die reëls wat deur die KVBA afgekondig is, gereël. Die posisie rakende regsverteenvoering was deur Item 27 Bylae 7 gereguleer.

3 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108 van 1996 (hierna die 1996 *Grondwet*).

4 Deacon 2004 TRW 111.

5 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 12 van 2002.

6 Voortaan sal daar slegs na KVBA verwys word.

7 12 van 2002.

Item 27 van Bylae 7 het ingehou dat artikels 135(4), 138(4) en 140(1) van die wet⁸ steeds van krag sou bly asof dit nie herroep is nie. Die sogenaamde "arbitrasie voor ontslag"-artikel, artikel 138(4) vind nie ingevolge artikel 188A toepassing op arbitrasië nie. Die herroepde artikels was van toepassing totdat die reëls deur die KVBA gepromulgeer was.

Die huidige reëls wat deur die KVBA gepromulgeer en van toepassing is, sal later volledig in die teks bespreek word.

1.2 Historiese oorsig

Die vorige *Wet op Arbeidsverhoudinge*⁹ het voorsiening gemaak dat 'n individu sy of haar saak persoonlik by arbitrasieverrigtinge kon voorgedra het, of by die verrigtinge verteenwoordig kon word deur enige ander individu wat 'n party tot die geskil was of deur een of meer lede, ampsdraers of beamptes van 'n vakbond of werkgewersorganisasie wat 'n party tot die geskil was. As die party by die geskil 'n vakbond of 'n werkgewersorganisasie was, kon sodanige party verteenwoordig word deur een of meer van sy of haar lede, ampsdraers of beamptes.

Dit was verder ook moontlik dat so 'n persoon ingevolge artikel 45(9)(a) verteenwoordig kon word deur een of meer lede, ampsdraers of beamptes van enige ander vakbond of werkgewersorganisasie wat 'n party tot die geskil is. In die geval van regsverteenvoording of verteenwoordiging deur lede, ampsdraers of beamptes wat nie 'n party tot die geskil was nie, kon in die ware sin van die woord plaasgevind het, behalwe in die geval waar 'n party tot die geskil nie tot die sodanige verteenwoordiging ingestem het nie. Sodoende moes so 'n party ingevolge artikel 45(9)(c) alle ander partye skriftelik daarvan in kennis gestel het voordat die verrigtinge 'n aanvang geneem het.

Ingevolge die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge* was daar nie enige noemenswaardige veranderinge ten opsigte van regsverteenvoording aangebring nie.

8 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

9 28 van 1956.

Olivier¹⁰ is van mening dat die posisie in hierdie geval dieselfde is as in die geval van die vorige wet. Met die inwerkingtreding van die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal artikel 136(4) dat, indien konsiliasieprosedures voor 'n kommissaris afspeel, word regsverteenwoordiging nie toegelaat nie.

Artikel 45(9) van die vorige wet¹¹ het dieselfde uitwerking as artikels 136(4), 138(4), 161 en 200.¹² Dit was egter die situasie met die inwerkingtreding van die huidige wet waarvan sekere van die artikels reeds geskrap of gewysig is.

Artikels 138(4) en 140(1) het ingehou dat regsverteenwoordiging tydens arbitrasie voor 'n kommissaris moontlik was in die geval waar die arbitrasie handel oor die geldigheid van 'n werknemer se ontslag op grond van onvermoë of wangedrag. Olivier¹³ is van mening dat by wangedrag regsverteenwoordiging slegs toegelaat word in die geval waar die kommissaris en al die ander partye daartoe toestem of indien die kommissaris van mening is dat dit onbillik is vir 'n party om met die dispuut te handel sonder die bystand van 'n regsverteenwoordiger.

In die geval van regsverteenwoordiging in die Arbeidshof¹⁴ is dit duidelik dat ingevolge artikel 161¹⁵ regsverteenwoordiging moontlik is. In artikel 213 word 'n regsverteenwoordiger gedefinieer as enige persoon wat toegelaat is tot die praktyk as 'n advokaat of prokureur in die Republiek. Dit hou in dat praktiserende prokureurs, sowel as dié wat toegelaat is tot die praktyk, in hierdie geval tydens hierdie prosedure as 'n regsverteenwoordiger kan optree. Dit hou dus verder in dat kandidaatprokureurs nie geregtig sal wees om as regsverteenwoordigers op te tree nie, aangesien die definisie bepaal dat slegs praktiserende prokureurs en dié wat tot die praktyk toegelaat is, kan optree as regsverteenwoordigers.

10 Olivier 1995 *De Rebus* 770.

11 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956.

12 Hierdie artikels sal vervolgens in die deel wat handel oor die werknemer se regte, volledig bespreek word.

13 Olivier 1995 *De Rebus* 770.

14 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

15 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

2 Posisie ingevolge die administratiefreg

Die administratiefreg vorm 'n belangrike deel van die reg op regsverteenvoording en sal vervolgens reeds vroeg in die navorsingsverslag aangeraak word. Die reëls van die administratiefreg is daardie regsreëls wat die organisasiebevoegdhede en optredes van die staatsadministrasie reël. In besonder is handelinge van openbare gesagsliggame wat owerheidsgesag uitoefen, onderhewig aan die reëls van die administratiefreg. Die reëls kan ook van toepassing wees in die geval van 'n gewone "private" kontrak.

'n Administratiewe handeling of besluit moet aan bepaalde vereistes voldoen ten einde geldig te wees. So byvoorbeeld moet die handeling of besluit binne die bevoegheid wat deur wet verleen word val en moet dit deur 'n bevoegde persoon of liggaam geneem word; mag die verleende bevoegdhede nie vir 'n ongeoorloofde doel aangewend word nie; en moet daar nakoming van die reëls van natuurlike geregtigheid wees. Belangrike gevolge spruit voort indien bevind word dat die handeling of besluit ongeldig is.

Staatsamptenare en die Staat as werkgewer het toegang tot die strukture en regsmiddele voorsien deur die nuwe *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die siviele howe mag nie langer genader word op grond van 'n beweerde skending van die gemeenregtelike administratiefregtelike reëls nie, aangesien hierdie taak statutêr aan die Arbeidshof toevertrou word. Ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* beskik die Arbeidshof oor uitsluitende jurisdiksie om enige besluit geneem of handeling verrig deur die Staat in sy hoedanigheid as werkgewer in hersiening te neem.

Met betrekking tot die posisie rakende regsverteenvoording ingevolge die administratiefreg is dit eerstens belangrik om te let op artikel 33 van die *Grondwet*¹⁶ wat voorsiening maak dat elke persoon geregtig is tot administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is. Verder

16 1996 *Grondwet*.

word hierdie administratiewe optrede beskou binne die reëls van natuurlike geregtigheid.

Ingrypende ontwikkelinge in die sfeer van die administratiefreg affekteer die posisie van openbare werknemers dramaties, soos blyk uit die howe se uitsprake. Meeste van die ontwikkelinge het betrekking op die omvang, inhoud en toepassing van die reëls van natuurlike geregtigheid.

Die reëls van natuurlike geregtigheid is van gemeenregtelike oorsprong en hou in breë trekke in dat die geleentheid om aangehoor te word, gegee moet word (*audi alteram partem*) en dat niemand regter in sy of haar eie saak mag wees nie (*nemo iudex in sua causa*: die reël teen partydigheid). Die reëls vind veral aanwending binne die konteks van die reëls van die administratiefreg, maar kan uitgesluit word.

Volgens die tradisionele benadering vind die reëls toepassing wanneer bestaande regte, vryheid of eiendom geaffekteer word. In die *Traub*-beslissing¹⁷ het die Appèlhof van die tradisionele benadering afgewyk deur te verklaar dat genoemde reëls ook toepaslik is waar daar 'n legitieme verwagting bestaan. Die verwagting, sowel as die afdwinging of beskerming daarvan, kan van 'n substantiewe en/of prosedurele aard wees. Daar word egter vereis dat die verwagting 'n redelike basis moet hê en nie bepaalde perke mag oorskry nie. Die leerstuk van legitieme verwagting is soms al in kontraktuele verband aangewend, alhoewel die howe huiwer om die leerstuk in die suiwer werkgewer-werknemer situasie aan te wend. Die bestaan van 'n legitieme verwagting bied 'n addisionele basis vir toepassing van die reëls van natuurlike geregtigheid en is nie plaasvervangend nie.

Voorts is die howe nou bereid om 'n besonder wye betekenis aan die begrippe "aantasting van 'n bestaande reg" en "aantasting van eiendom" te verleen. Dié benadering van die howe het 'n wesenlike impak op die nakoming van die reëls

17 *Administrateur, Transvaal and Others v Traub and Others* 1989 4 SA 731 (A).

van natuurlike geregtigheid voordat 'n staatsampenaar byvoorbeeld ontslaan word.

Administratiefregtelike beginsels, in besonder die reëls van natuurlike geregtigheid, kom binne die konteks van die administratiefregtelike verhouding ter sprake. Hierdie beginsels en reëls raak in beginsel bevorderings, oorplasings, die verkryging of behoud van diensvoordele, dissiplinêre verrigtinge, skorsings en diensbeëindiging in die openbare sektor. Verder is die beskerming ook uitgebrei na tydelike werknemers. Die beginsel om werknemers aan te hoor en met verteenwoordiging oorleg te pleeg, het nuwe betekenis gekry. Verder het die hof dit duidelik gestel dat die dienskontrak 'n ondergeskikte rol in die openbare diensverhouding-konteks speel: kontraktuele bepalinge mag nie in die geval van openbare sektor-werknemers afbreuk doen aan die toepaslikheid van die reëls van natuurlike geregtigheid nie.

In sekere gevalle mag die redelikheid van 'n beslissing deur 'n openbare orgaan, tribunaal of amptenaar vis-à-vis 'n werknemer getoets word. Dit moet vasstaan dat 'n bevoegde instansie of persoon die betrokke beslissing gevel het en dat die dissiplinêre of ander optrede binne die bevoegdheid by wet verleen, val.

Daar word vereis dat die besluitnemer nie bevooroordeel mag wees en/of 'n belang by die uitslag van die saak het nie. 'n Redelike vrees of suspisie dat die besluitnemer bevooroordeel is, is genoegsaam. Institusionele partydigheid is egter dikwels onvermydelik.

Verskeie remedies is in so 'n verband beskikbaar. Wanneer 'n hof 'n administratiewe handeling ter syde stel, word die posisie soos dit voor die besluit was, herstel. Dit is egter moontlik dat die hof 'n ander remedie mag verleen.

In die *Netherburn*-saak¹⁸ is die posisie ingevolge die administratiefreg aangeraak om die uitwerking daarvan vas te stel ten opsigte van regsverteenvoording.

18 *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others* 2003 24 ILJ 1712 (AH).

Grogan¹⁹ meen in hierdie geval dat die hof ten opsigte van hierdie konstitusionele reg rakende billike, regverdige en prosedureel billike administratiewe optrede met meer empatie benader het. Die hof het bevind dat hierdie wel toepasbaar is op die administratiewe optredes van die kommissie, maar Regter Landman het beslis dat 'n arbitrasie deur die KVBA nie 'n administratiewe optrede is nie en kan *Netherburn* gevolglik nie steun op die reg tot 'n billike administratiewe optrede nie.

Grogan is van mening dat hierdie bevinding egter debatteerbaar is. In die *Netherburn*-saak het Regter Landman gesteun op die uitspraak van Regter Wallis in die *Shoprite*-saak²⁰ waar die beslissing deur die Arbeidsappèlhof omverwerp is.²¹ Die Arbeidsappèlhof het in dié uitspraak die vraag of die KVBA-arbitrasies 'n administratiewe optrede uitmaak vir die doel van die *Wet op Administratiewe Geregtigheid*,²² onaangeraak. Die rede hoekom hierdie wet ter sprake kom, is omdat die wet uitwerking wil gee aan die konstitusionele reg tot billike administratiewe optrede. Die rede hiervoor is dat die wet bepaal dat administrateurs aan persone wie se regte of wettige verwagtinge (ook beter bekend as 'n "*legitimate expectation*") bedreig word, 'n geleentheid gegun moet word om bystand te verkry en in ernstige en komplekse sake regsverteenvoording moet verkry.

Ingevolge die *Wet op Administratiewe Geregtigheid*²³ word 'n administratiewe optrede beskryf as *inter alia* 'n besluitneming, 'n skorsing, die herroeping of weiering van 'n bevel, toekenning of besluit te maak. Artikel 140(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal dat die kommissaris oorweging moet skenk aan die ingewikkelde aard van 'n saak om te besluit of regsverteenvoording kan geskied in die besondere geval, waarop die kommissaris ook aangeraai word om ander oorwegings in die proses in ag te neem.²⁴ Dit hou in dat die bepaling

19 Grogan 2003 EL 13.

20 *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw* 2000 7 BLLR 835 (AH).

21 *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw* 2001 22 ILJ 1603 (AAH).

22 3 van 2000.

23 3 van 2000.

24 Grogan 2003 EL 13.

rakende die kompeterende vermoë van die partye om die saak waar te neem, in stryd is met die doel van die *Wet op Administratiewe Geregtigheid* en verder ook met artikel 33(1) van die 1996 *Grondwet*.

In die geval van artikel 34 van die 1996 *Grondwet* wat handel oor die reg om enige dispuut wat deur die toepassing van die reg opgelos kan word in 'n billike openbare verhoor voor 'n hof, tribunaal of forum wat onafhanklik en onpartydig funksioneer. Die 1996 *Grondwet* bied aan beskuldigde persone 'n absolute reg op regsverteenvoording, maar moet daar in gedagte gehou word dat KVBA-arbitrasies nie kriminele verrigtinge is nie.

Met betrekking tot die posisie rakende die uitsluiting van regsverteenvoording in siviele sake, is daar nog nie 'n finale beslissing deur die Suid-Afrikaanse howe gemaak om te dien as 'n presedent nie. In die Appèlhof van Lesotho is daar tydens die aanhoor van die *Attorney-General Lesotho*-saak²⁵ beslis dat die toepassing van die reg tot 'n billike verhoor nie verseker dat daar 'n reg op regsverteenvoording in siviele verrigtinge gevestig word nie. Hierdie hof het beslis dat die grondwetlikheid van die uitsluiting van regsverteenvoording ondersoek moet word aan die hand van die feite van elke saak. Volgens Regter Landman hou dit in dat artikel 140(1) in sy eie terme oorweeg moet word. Volgens Grogan²⁶ het Regter Landman beslis dat artikel 140(1) regsverteenvoording voor 'n tribunaal uitsluit en nie voor 'n hof nie. Die bewoording maak egter 'n groot verskil en kan hierdie argument in die volgende aanhaling van Regter Landman gesien word:

I do not share the view that the requirements for a fair hearing are the same for courts and tribunals. It ignores the fundamental distinction between courts and tribunals which this section draws. I am of the opinion that whereas *section 34* read with the emphasis on the right to access to a civil court, may well imply a right to legal representation, the same cannot be said about access to an appropriate, impartial tribunal. There are many tribunals, each having diverse procedures, powers and functions. Legal representation may be appropriate in some situations and in a specific tribunal and not in other cases or in other tribunals. One cannot read a right of legal representation *vis-à-vis* a tribunal as being implicit in *section 34*. It is, however, entirely consistent with the right to a

25 *Attorney-General Lesotho v Mopa* 2002 6 BCLR 645 (Les CA).

26 Grogan 2003 EL 13.

fair hearing before a tribunal, for the tribunal to have discretion, as is the common-law position, to admit legal representation in appropriate circumstances. These circumstances may be governed by the law establishing such tribunals or the common law informed, of course, by the Constitution.²⁷

Grogan is van mening dat artikel 34 van die 1996 *Grondwet* nie onderskei tussen howe en tribunale vir prosedurele funksies nie en sodoende is dit moeilik om volgens die hof se beslissing vas te stel dat artikel 34 nie 'n algemene reg op regsverteenwoordiging voor alle tribunale impliseer nie. Dit kan egter anders gestel word en dan lees dit dat in sekere tribunale word die reg tot regsverteenwoordiging op sekere gronde beperk wat in konflik is met artikel 34 van die 1996 *Grondwet*.

In 'n ander artikel van dieselfde skrywer, is die outeur hier van mening dat voor die inwerkingtreding van die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge*, die Industriële en Arbeidshowe sterk op die administratiefreg gesteun het om sodoende prosedurele vereistes vir 'n billike verhoor te ontwikkel. Die vorige Hooggeregshowe was verplig om met al die arbeidsaangeleenthede te handel wat van die openbare sektor ontspring het.²⁸

Die rede daarvoor is dat die vorige *Wet op Arbeidsverhoudinge*²⁹ nie voorsiening gemaak het vir geskille of dispute wat in die openbare sektor ontstaan het nie. Die Hooggeregshowe het sodoende die beginsels van die administratiefreg toegepas en as gevolg hiervan het die arbeidsreg en die administratiefreg in noue verband ontwikkel en so verloop.

Ingevolge die huidige *Wet op Arbeidsverhoudinge* en die *Kode vir Goeie Praktyk* wat gepromulgeer is in terme van dieselfde wet, het die reg tot billike arbeidspraktyke verder gekodifiseer as sy voorganger en is dit nou die geval dat publieke werknemers ook toegang het tot arbeidstribunale deur hierdie wet. In terme van artikel 157(2) het die Arbeidshof en die Hooggeregshof konkurrente jurisdiksie in gevalle waar daar beweer word dat enige reg ingevolge Hoofstuk II

27 *Attorney-General Lesotho v Mopa* 2002 6 BCLR 645 (Les CA).

28 Grogan 2006 EL 13.

29 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956.

van die 1996 *Grondwet* bedreig word wat ontstaan het uit òf indiensneming, òf arbeidsverhoudinge, òf enige ander dispuut wat handel oor die grondwetlikheid van enige administratiewe wet of optrede.³⁰

Die skrywer is hier van mening dat die Arbeidshof die siening handhaaf dat wanneer dit oor arbeidsaangeleenthede handel, die administratiefreg geen toepassing daarop het nie. Dit kan so gesien word in die uitspraak van *PSA obo Haschke v MEC for Agriculture*³¹ en is dit so gehandhaaf in verskeie ander gerapporteerde sake. Die Oos-Kaapse Hooggeregshof Afdeling het egter 'n ander rigting ingeslaan en is van mening dat arbeidsregtelike en administratiefregtelike aangeleenthede in afsonderlike grondwetlike areas val en nie die ander se gebied moet betree nie.

*POPCRU v Minister of Correctional Services*³² het gehandel oor die ontslag van 72 bewaarders wat deelgeneem het aan 'n onwettige staking. Die stakings het gehandel oor die werknemers wat nie bereid was om oortyd te werk op die naweke van Kersfees en Nuwejaar gedurende 2004/2005 nie. Die werknemers was van mening dat hul nie aan 'n staking deelgeneem het nie en dat die departement op hul grondwetlike regte inbreuk gemaak het in die opsig van billike en regverdige arbeidspraktyke, asook billike en regverdige administratiewe optredes, deurdat die prosedures wat in hul kollektiewe ooreenkoms beskryf word, nie nagevolg is nie.

Die departement het op sy beurt nie geargumenteer dat die Hooggeregshof jurisdiksie het nie, maar het inteendeel geargumenteer dat aangesien die ontslag 'n arbeidsaangeleentheid was, die saak nie regverdigbaar onder die *PAJA* nie en die Hooggeregshof veronderstel was om met die saak te handel asof dit die Arbeidshof was. Dit het tot gevolg gehad dat die hof net die remedies kon toepas soos wat vervat is in die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en kon geen ander remedies toegestaan word wat gewoonlik toegestaan word vir hersiening nie. Dit

30 Grogan 2006 *EL* 6.

31 *Haschke v MEC for Agriculture* 2004 8 BLLR 822 (AH).

32 2006 4 BLLR 385 (O).

het tot gevolg gehad dat volgens hierdie argument, met verwysing na die Arbeidshof en die Hooggeregshof wat konkurrente jurisdiksie het, die Hooggeregshof in arbeidsaangeleenthede wanneer 'n diskresie uitgeoefen word, die *Wet op Arbeidsverhoudinge* moet toepas.

3 Regte van die werknemer

In die geval van die regte van die werknemer, is dit belangrik om te kyk na die bepalings van artikel 200.³³ Artikel 200 bepaal soos volg:

- (1) 'n Geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewersorganisasie kan, by enige geskil waarby enige van sy lede 'n party is, in een of meer van die volgende hoedanighede optree -
 - (a) in eiebelang;
 - (b) namens enige van sy lede;
 - (c) in belang van enige van sy lede.
- (2) 'n Geregistreerde vakbond of 'n geregistreerde werkgewersorganisasie is geregtig om by enige verrigtinge ingevolge hierdie Wet 'n party te wees indien een of meer van sy lede 'n party by daardie verrigtinge is.

Uit die bogenoemde artikel is dit duidelik dat daar voorsiening gemaak word vir verteenwoordiging namens 'n werknemer deur 'n vakbond en namens 'n werkgewer deur 'n werkgewersorganisasie. Dit is duidelik dat die posisie rakende regsverteenvoording³⁴ volgens die *Wet op Arbeidsverhoudinge* beperk word en is daar gevolglik geen outomatiese reg op regsverteenvoording nie. Dit gee volgens Deacon aanleiding tot die vraag waarom regsverteenvoording in Suid-Afrika se arbeidsmark so beperk word.

Dieselfde vraag is deur Regter Mlambo in die *Pep Stores*-saak³⁵ aangeraak waar die volgende aanhaling van belang is.

Legal representation in the Industrial Court also had its own problems. Technicalities became the order of the day. Prosecuting a dispute through the Industrial Court had become very expensive. Further the process eventually had

33 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

34 Deacon 2004 TRW 110.

35 *Pep Stores (Pty) Ltd v Laka No & Others* 1998 19 ILJ 153 (AH).

to suit legal representatives and not the parties involved. It was these problems that the drafters of the Act were actually aware of, as well as the criticism that was levelled at that dispensation by the public in general. They therefore had to come up with a dispensation that recognised those problems and sought to avoid them. The present Act does precisely that in relation to dispute resolution.

Daar het sterk argumente ten gunste van die reg op regsverteenvoordiging tydens die opstel van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* na vore getree. Volgens die verklarende memorandum tot die voorgestelde *Wet op Arbeidsverhoudinge*, het die kommissie die volgende redes vir die noodsaaklikheid van 'n nuwe arbeidsregtelike bedeling uiteengesit, tesame met die feit waarom regsverteenvoordiging beperk behoort te word.³⁶ Die redes wat in hierdie memorandum verskaf word, kan soos volg saamgevat word:

Existing statutory conciliation proceedings are lengthy, complex and pitted with technicalities. Successful navigation through procedures requires a sophistication and expertise beyond the reach of most individuals and small businesses. The merits of the dispute often get lost in the procedural technicalities. Legal representation is not permitted during arbitrations except with the consent of the parties. Lawyers make the process legalistic and expensive. They are also often responsible for delaying the proceedings due to their unavailability and the approach they adopt. Allowing legal representation places individual employees and small businesses at a disadvantage because of the cost.

Regsverteenvoordigers het hierdie siening gekritiseer en het tydens die onderhandelinge van die wysigings op die *Wet op Arbeidsverhoudinge* op 'n georganiseerde vlak betrokke geraak.³⁷ Die *Law Society* van Suid-Afrika het die sterkste geveg vir die reg op regsverteenvoordiging. Daar is egter tot die gevolgtrekking gekom dat daar vir 'n geskikte hofsaak gewag sou moes word om die posisie rakende die grondwetlikheid van die uitsluiting van regsverteenvoordiging te beslis.

Tydens die opstel van die memorandum kon daar nie tot 'n vergelyk gekom word nie en is daar beslis dat hierdie posisie voortaan deur die reëls van die KVBA gereguleer sal word wat deur die Beheerliggaam van die KVBA opgestel is. Deacon³⁸ is in hierdie geval van mening dat die finale weergawe van die wet

36 Anon 1995 *ILJ* 270.

37 Deacon 2004 *TRW* 110.

38 Deacon 2004 *TRW* 111.

selfs die beheerliggaam van die KVBA verras het, veral met die verwysing na artikels 115(2A) en 115(2A).³⁹

In 'n verdere artikel van Collier het die outeur in hierdie artikel afgeskop met die verwysing na die konsep van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* wat soos volg voorsiening maak:

Legal representation is not permitted during arbitration except with the consent of parties. Lawyers make the process legalistic and expensive. They are also often responsible for delaying the proceedings due to their unavailability and the approach they adopt. Allowing legal representation places individual employees and small businesses at a disadvantage because of the cost.⁴⁰

Collier is van mening dat die kommissie self verantwoordelik is vir die reël rakende die verteenwoordiging tydens konsiliasie en arbitrasie. Ongeag die feit dat die kommissie in 2002 nuwe reëls gepromulgeer het, was die reëls rakende regsverteenvoording nie saam met hierdie reëls afgekondig nie. Reël 25 van die 2002-reëls is volgens die skrywer net vir die voorsiening van 'n party tot beswaarmaking van die verteenwoordiging van die teenparty. Dit vervat glad nie reëls rakende regsverteenvoording soos wat geantisipeer was nie.⁴¹

Collier is ook van mening dat die *status quo* ten opsigte van die reg op regsverteenvoording, nie blyk te verander het nie. Die argumente bestaan dat die kommissie nie behoorlike reëls afgekondig het met verwysing na die reg op regsverteenvoording soos wat bedoel was nie en dit veroorsaak dat daar 'n gaping is vir onbepaalde reg tot verteenwoordiging voor die KVBA. Die kommissie verwerp egter hierdie siening ten sterkste.⁴²

As daar na die reëls gekyk word wat oorspronklik voorgestel was, sou regsverteenvoording tydens arbitrasies voor die KVBA vrylik kon geskied het. Dit sou verder voorsiening gemaak het dat kandidaatprokureurs voor die KVBA sou kon verskyn het en dit sou ook plek gemaak het vir arbeidskonsultante.

39 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 12 van 2002.

40 Collier 2003 ILJ 753.

41 Collier 2003 ILJ 756.

42 Collier 2003 ILJ 757.

Collier stel die argument voor dat regsverteenvoordiging komplekse arbeid-dispute verminder en dat die tribunaal 'n meer inkwisoriese benadering moet volg.⁴³

Collier is verder van mening dat enige party tot 'n arbitrasie geregtig is om getuienis te lewer, om getuies te roep, om enige getuie vrae te vra en die kommissaris toe te spreek. Die outeur is egter van mening dat al die bogenoemde feite kenmerkend is aan die tipe werk wat deur 'n opgeleide prokureur gedoen word. In so 'n geval word regsverteenvoordiging nie net in komplekse sake verlang nie, maar in alle dispute met verwysing na konsiliasie en arbitrasie.⁴⁴

'n Verdere redenasie van die outeur is dat aangesien die kommissaris die reg het om die werkgewer te verplig om aan die remedies waarvoor die wet voorsiening maak, te voldoen, is voldoende rede om regsverteenvoordigers voor die KVBA toe te laat.⁴⁵

4 Posisie voor die KVBA

Dit is duidelik dat die posisie rakende regsverteenvoordiging tydens dissiplinêre verhore en voor die KVBA 'n komplekse geval is. Ongeag die wysiging tot die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en die veranderinge tot die *Reëls* vir die afspeel van verrigtinge voor die KVBA, is die reg rakende regsverteenvoordiging in arbeidsgeskille onveranderd. Die posisie is steeds dat daar geen absolute reg tot regsverteenvoordiging op enige stadium ontstaan in die geval van 'n misdryf wat gegrond is op onvermoë of vir ontslag rakende 'n misdryf nie.

Die posisie rakende regsverteenvoordiging kan in kort soos volg saamgevat word:

43 Collier 2003 ILJ 760.

44 Collier 2003 ILJ 769.

45 Collier 2003 ILJ 770.

- (i) regsverteenwoordiging tydens dissiplinêre verhore hang af van die diskresie van die voorsitter en die dissiplinêre kode wat toepassing vind;
- (ii) regsverteenwoordiging is oor die algemeen nie toelaatbaar tydens die konsiliasieproses nie;⁴⁶ en
- (iii) regsverteenwoordiging is oor die algemeen toelaatbaar tydens die arbitrasieproses, behalwe in die geval van ontslag as gevolg van ongeskiktheid en wangedrag.

Reël 25 van die Reëls van die KVBA reël hierdie spesifieke situasie en die bepalings van dié reël is soos volg:

- (1) If a party to the dispute objects to the representatives of another party to the dispute, or the commissioner suspects that the representative of a party does not qualify in terms of the Act, the commissioner must determine this issue.
 - (a) Section 135(4) provides that -

In the conciliation proceedings a party to the dispute may appear in person or be represented only by:

 - (aa) a director or employee of that party; or
 - (bb) any member, office bearer or official of that party's registered trade union or registered employer's organisation.
 - (b) Section 138(4) provides that -

In any arbitration proceedings, a party to the dispute may appear in person or be represented only by:

 - (aa) a legal practitioner;
 - (bb) a director or employer of that party; or
 - (cc) any member, office bearer or official of that party's registered trade union or a registered employer's organisation.
 - (c) Section 140(1) provides that -

If a dispute being arbitrated is about the fairness of a dismissal and a party has alleged that the reason for the dismissal relates to the employee's conduct or capacity, the parties, the despite section 138(4), are not entitled to be represented by a legal practitioner in the proceedings unless-

 - (aa) the commissioner and all the other parties consent;

46 Reël 25(1)(5) van die Reëls van die KVBA.

- (bb) the commissioner concludes that it is unreasonable to expect a party to deal with the dispute without legal representation, after considering-
 - (i) the nature of the questions of law raised by the dispute;
 - (ii) the complexity of the dispute;
 - (iii) the public interest; and
 - (iv) the comparative ability of the opposing parties or their representatives to deal with the dispute.
- (2) The commissioner may call upon the representative to establish why the representative should be permitted to appear in terms of the Act.
- (3) A representative must tender any documents requested by the commissioner, in terms of sub rule (2), including constitutions, payslips, contracts of employment, documents and forms, recognition agreements and proof of membership of a trade union or employer's organisation.

Artikel 135(4) bepaal dus dat 'n party deur 'n direkteur, 'n medewerknemer of deur 'n vakbond verteenwoordig kan word. Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal in artikel 138(4) dat 'n persoon tydens arbitrasieverrigtinge deur 'n regsverteenwoordiger, 'n direkteur of medewerknemer of 'n vakbond verteenwoordig kan word. Artikel 140(1) bepaal dat, ongeag die bepalings van artikel 138(4) in die geval van 'n dispuut rakende onvermoë of wangedrag, is die party slegs geregtig op regsverteenwoordiging waar die kommissaris en al die partye daartoe toestem. Hierdie artikel is hoofsaaklik gerig op die diskresie wat aan die kommissaris verleen word om die gronde wat genoem word te oorweeg of om te bepaal of regsverteenwoordiging toegestaan kan word.

Gevolgtrek is dit belangrik om die artikel van Collier in ag te neem en is die belangrikste punte hieronder saamgevat.

Collier is in hierdie geval van mening dat die reg tot regsverteenwoordiging tydens dissiplinêre verhore en voor die KVBA ingewikkeld is. Ongeag die feit dat die reëls van die KVBA verander het asook nuwe en onlangse regspraak, het die reg tot regsverteenwoordiging in arbeidsdispute onveranderd gebly en is daar steeds geen absolute reg tot regsverteenwoordiging tydens enige stadium van die verrigtinge nie.⁴⁷

47 Collier 2005 *ILJ* 1.

Rakende die wysigings in 2002 is Collier van mening dat die doel van hierdie wysigings was om uitgebreide magte aan die kommissie te voorsien ten opsigte van die prosedures. Die reëls wat in 2002 afgekondig is, het nie hierdie doelwit gehaal nie en het behels dat die reg op regsverteenvoording gereël was ingevolge Reël 25 wat bepaal het dat die posisie steeds gereguleer word ingevolge die herroepde artikels van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* wat voorheen hierdie aangeleentheid gereël het. Die outeur verwys na die *Norman Tsie Taxis*-gewysde⁴⁸ waar beslis is dat die reëls wat in GK 961 afgekondig was, ongeldig was en dat artikels 138(4) en 140(1) steeds van toepassing was ten tye van die aangeleentheid in terme van Deel H van Item 27.⁴⁹

Collier is van mening dat ongeag die ontevredenheid met die *status quo* van die reg op regsverteenvoording, het die huidige situasie grondwetlike uitdagings oorleef en is die outeur van mening dat hierdie situasie nie in die nabye toekoms sal verander nie. Indien dit die geval is, dan sal die faktore wat gelys is in Reël 25(1)(c) van die KVBA-reëls blootgestel word aan verdere ontleding. Hierdie ontleding van die gelyste faktore kan volgens die outeur moontlik die diskresie van die voorsitter verander tot voordeel van regsverteenvoording.⁵⁰

Die reg tot regsverteenvoording is volgens Collier nie die enigste probleem ten opsigte van verteenwoordiging in soverre die posisie rakende kandidaat-prokureurs om te verskyn voor die KVBA asook arbeidskonsultante, nie opgelos is nie. Net so is Collier van mening dat die posisie van 'n werknemer by 'n werkplek wat nie deur 'n unie verteenwoordig was nie, ook aangeraak word aangesien daar steeds onsekerheid bestaan rakende hierdie aangeleentheid. Dit is egter volgens die outeur 'n onderwerp wat vir lank nie stil gaan wees nie en sal hierdie debat vir lank nog gevoer word.⁵¹

48 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (LC).

49 Collier 2005 ILJ 3.

50 Collier 2005 ILJ 16.

51 Collier 2005 ILJ 16.

4.1 *Argument vir verandering*

Die argument vir verandering is gegrond op praktiese sowel as die openbare belange.⁵² As 'n mens dit uit 'n praktiese oogpunt benader kan daar gesien word dat hierdie veranderinge standvastigheid tot die reg sal bring, aangesien daar tydens arbitrasies steeds onderskei word tussen arbitrasies rakende onvermoë en wangedrag, en alle ander arbitrasies. Die standvastigheid waarna hier verwys word, is die feit dat die veranderinge meebring dat sekere arbitrasies op spesifieke wyses afgehandel word om sodoende sekerheid te bring ten opsigte van regsverteenvoording in die spesifieke arbitrasie.

Die argument teen verandering is dat regsverteenvoording die proses legalisties en duur maak. Verder sal dit meebring dat 'n hoër graad van regsverteenvoording die beslegting van hierdie tipe dispute sal vertraag en dat die balans onregverdiglik na die kant van die werkgewer verskuif sal word. Die rede hiervoor is dat 'n werkgewer finansiële aansienlik beter af is as 'n werknemer. Die sterker finansiële posisie van die werkgewer sal veroorsaak dat die werkgewer 'n hoër en beter graad van regsverteenvoording kan verkry as die werknemer.

4.2 *Onlangse veranderinge*

In hierdie geval sal na die Reëls van die KVBA en die *Wet op Arbeidsverhoudinge* gekyk word.

Voor die wysigings in 2002 was regsverteenvoording gereguleer deur artikels 135(4), 138(4) en 140(1), wat soos reeds vermeld, herroep is deur die *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge*.⁵³ Volgens die *Wysigingswet* kan die KVBA reëls uitvaardig rakende die regulering van die reg tot regsverteenvoording van enige persoon of kategorie persone om enige party tydens konsiliatie-

52 Collier HYPERLINK <http://www.lexisnexis.co.za/ServicesProducts/presentations/17th/DebbieCollier.doc> 25 Julie 2005.

53 12 van 2002.

en arbitrasieprosedures⁵⁴ te verteenwoordig. Verder kan dit ook geskied in alle ander gevalle soortgelyk aan die uitvoering van die funksies van die KVBA.⁵⁵

Die doel van die wysiging in 2002 was om voorsiening te maak vir regulasies deur die Minister afgekondig rakende regsverteenvoording voor die kommissie. Die kommissie het in Julie 2002 hierdie reëls gepromulgeer waarvan Reël 25 in hierdie geval die belangrikste is. Die rede vir hierdie belangrikheid is die feit dat hierdie reël die huidige situasie ten opsigte van regsverteenvoording voor die KVBA reël. 'n Voetnoot van Reël 25(1) hou in dat regsverteenvoording van partye voor die kommissie gereël word deur artikels 135(4), 138(4) en 140(1) en alhoewel hierdie artikels deur die *Wysigingswet*⁵⁶ herroep is, laat dit steeds 'n gaping in die reg rakende die reëls ingevolge regsverteenvoording voor die KVBA aangesien dit bloot die vorige posisie laat herleef.

Daar kan argumenteer word dat die oorgangsreëls toepassing moet vind en die relevante voetnoot interpreteer moet word om uitwerking aan die bedoeling van die wetgewer te gee⁵⁷ soos wat in die *Chemical Energy Paper Printing Wood-saak*⁵⁸ beslis is. Daar is verder bevind dat hierdie gaping ook interpreteer kan word as 'n reg tot regsverteenvoording in die geval van 'n misdryf en onvermoë in die verloop van verrigtinge.

Die vorige posisie was ondersteun deur Kommissaris Brand in die bogenoemde saak wat die volgende in die uitspraak duidelik gemaak het:

... the footnote to rule 25 is not substantive law, but the footnote together with the wording of rule 25 certainly reflects the intention of the governing body of the commission, when drafting the "New Rules" to retain the provisions of ss 135(4), 138(4) and 140(1) for the purposes of regulating legal representation before the CCMA.

If the rules are ultra vires or whatever reason ... there is even more reason to say that the status quo remains, because the "New Rules" have no legal effect and,

54 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 12 van 2002 soos vervat in artikel 115(2A)(k).

55 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 12 van 2002 soos vervat in artikel 115(2A)(m).

56 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 12 van 2002.

57 Albertyn 2002 ILJ 1715.

58 *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union obo Nyanga & Mondipak* 2003 24 ILJ 1743 (CCMA).

consequently, it cannot be argued that the suspensive conditions contained in item 27(1) of schedule 7 have been fulfilled.⁵⁹

Kommissaris Brand het beslis dat die regsverteenvoordinging van partye tydens arbitrasieverrigtinge voor die KVBA vasgestel moet word in terme van Reël 25 wat tesame met artikels 138(4) en 140(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* gelees moet word asof hierdie artikels behou is.

Daarteenoor het Kommissaris Niehaus in die *CEPPAWU*⁶⁰ saak die argument gevoer dat die KVBA-reëls nie regsverteenvoordinging uitsluit op grond van die KVBA wat nie daarin kon slaag om voldoende met die kwessie van regsverteenvoordinging in die nuwe reëls te handel nie. Dit kan gesien word in die uitspraak waar die kommissaris die volgende bevind het:

... [t]here can be no question in the absence of any other statutory provision regulating the issue of legal representation, the consequence of the repeal of the aforesaid sections of the Act is that parties are entitled to be legally represented in CCMA proceedings. The employer was therefore entitled to be legally represented. The commissioner expressed the view that the new Rules for the Conduct of Proceedings before the CCMA may be null and void, since they were brought into effect before the 2002 Amendment Act itself became operative.

Dit blyk nou dat die KVBA hierdie gaping gevul het met die KVBA-reëls wat in Oktober 2003 afgekondig was. Reël 25 bevat nou reëls wat identies is aan die vorige herroepde artikels 135(4), 138(4) en 140(1).

Die effek van die diskresie wat deur 'n kommissaris verleen word is die feit dat elke geval nie dieselfde behandel kan word nie. Die rede hiervoor is dat elke kommissaris die diskresie wat verleen word en ook die reg verskillend kan interpreteer. Dit maak dit moontlik dat daar nie 'n standvastige presedent geskep word nie, aangesien die interpretasies van die verskillende kommissarisse van mekaar kan verskil. Dit hou in dat daar by een kommissaris 'n sekere presedent bestaan wat kan verskil van 'n ander kommissaris.

59 *Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union obo Nyanga & Mondipak* 2003 24 ILJ 1743 (CCMA) 1747.

60 *CEPPAWU obo Prince v Shatterprufe* 2003 24 ILJ 1161 (CCMA).

4.3 Die grondwetlikheid van hierdie Reëls

Die grondwetlikheid van die reëls rakende regsverteenvoordinging voor die KVBA is voldoende aangeraak deur Regter Landman van die Arbeidshof in die *Netherburn Engineering*-saak.⁶¹ In hierdie saak is 'n werknemer ontslaan, waarna die werknemer die billikheid van die ontslag voor die KVBA bevraagteken het. Die besturende lid van *Netherburn Engineering CC* het by die KVBA-arbitrasie verskyn saam met sy prokureur. Die prokureur het aansoek gedoen vir toestemming om sy kliënt te verteenwoordig op grond daarvan dat dit 'n ingewikkelde saak is en verder omdat die lid min ondervinding het in arbeidsregangeleenthede. 'n Verdere rede vir hierdie aansoek was die feit dat die werknemer deur 'n ervare vakbondbeampte verteenwoordig was. Die kommissaris het in hierdie geval die prokureur se aansoek van die hand gewys en het ten gunste van die werknemer beslis.

Netherburn Engineering CC het die saak verwys vir hersiening, waar die kommissaris se beslissing om die prokureur uit te sluit tydens die verrigtinge, bevraagteken is. Die beslissing om die werkgewer se regsverteenvoordiger uit te sluit, was op ses gronde bevraagteken wat vervolgens bepleek sal word.

(i) Die reg op gelykheid

Artikel 9(1) van die 1996 Grondwet maak voorsiening dat almal gelyk is voor die reg en het die reg tot gelyke beskerming en voordeel van die reg. Verder word daar in artikel 9(3) ook melding gemaak van bepalinge wat onbillike diskriminasie verbied. In hierdie saak het die hof oorweeg of daar 'n daadwerklike differensiasie in die behandeling was. Met ander woorde, die hof het probeer vasstel of die partye verskillend behandel was en op 'n wyse wat onregmatig was. Die hof het bevind dat ongeag die feit dat die reg rakende regsverteenvoordinging tydens wangedrag en ongeskiktheid ontslagdispute wat nie dieselfde is as regsverteenvoordinging tydens arbitrasieprosedures in die

61 *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others* 2003 24 ILJ 1712 (AH).

algemeen nie. Die hof het beslis dat daar geen differensiasie was rakende die gekwalifiseerde reg op regsverteenvoording tussen die werkgewer en die voormalige werknemer nie. Die hof het verder beslis dat beide die werkgewer en die werknemer op dieselfde vlak is en was daar geen ongelykheid nie.

(ii) *Die reg tot billike arbeidspraktyke*

Artikel 23 van die 1996 *Grondwet* maak voorsiening dat almal die reg het tot billike arbeidspraktyke. Die term billike arbeidspraktyke word nie in die 1996 *Grondwet* gedefinieer nie, maar soos deur Regter Landman uitgewys, hou dit in dat almal die reg het tot werksekerheid wat nie op 'n onwettige of onbillike wyse beëindig mag word nie.⁶² Regter Landman het bevind dat 'n werkgewer se regte *vis-à-vis* sy of haar werknemers ingesluit word in artikel 23(1) maar verder bevind dat die hof nie nodig het om te beslis oor die gepaste instellings of prosedures om toe te pas nie.

(iii) *Die reg tot billike en regmatige administratiewe optrede*

Artikel 33(1) van die 1996 *Grondwet* maak voorsiening dat elkeen die reg het tot administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is. Hierdie administratiewe optrede word beskou binne die reëls van natuurlike geregtigheid. Die *Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid*⁶³ (of beter bekend as *PAJA*) is in werking gestel om uitwerking te gee aan die reg tot billike en regmatige administratiewe optrede. Hiermee beslis die hof dat administratiewe optrede vereis word om prosedureel billik te wees en bevind dat die wet voorsiening maak dat regsverteenvoording toegelaat moet word in ernstige en komplekse sake ingevolge artikel 33(3) van die wet.

Die hof bevind in hierdie geval dat terwyl die KVBA funksies van 'n administratiewe aard verrig, die opinies verskil in die geval waar daar besluit moet word of KVBA-arbitrasies aanleiding gee tot administratiewe optrede. In

62 *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others* 2003 24 ILJ 1712 (AH) 1726.

63 3 van 2000.

die *Carephone*-saak⁶⁴ is daar beslis dat die maak van 'n arbitrasietoekenning deur 'n KVBA-kommissaris nie 'n administratiewe optrede daarstel nie. Daarteenoor is daar in die *Shoprite*-saak⁶⁵ beslis dat die definisie van 'n administratiewe optrede ingevolge die wet⁶⁶ so wyd gedefinieer is dat dit 'n arbitrasietoekenning van 'n kommissaris kan insluit.

Aan die anderkant het Regter Wallis in dieselfde saak beslis dat 'n arbitrasie nie 'n administratiewe optrede is nie.⁶⁷ Hierdie siening is net so deur Regter Landman aanvaar in die *Netherburn*-saak.⁶⁸ Dit is egter die geval dat die Arbeidshof 'n bevoegde liggaam is, soos wat die *PAJA* na verwys en is 'n dispuut rakende onvermoë of wangedrag 'n dissiplinêre optrede wat maak dat die toekenning van 'n arbitrasie wel 'n administratiewe handeling uitmaak.

Smythe⁶⁹ is in hierdie geval van mening dat die klassifikasie van KVBA-arbitrasies as administratiewe optredes, sal vereis dat dit moet voldoen aan die wet (*PAJA*)⁷⁰ wat voorsiening maak dat regsverteenvoordinging toegelaat word in ernstige en komplekse gevalle. Dit moet egter in ag geneem word dat die belangrikheid van die klassifikasie van KVBA-arbitrasies as 'n administratiewe optrede of nie, tot gevolg het dat dit sy eiesoortigheid verloor as die argument gevolg word dat die KVBA-reëls in elke geval voldoen aan die wet aangesien die reëls voorsiening maak vir regsverteenvoordinging in komplekse gevalle.

(iv) *Die reg tot 'n billike verhoor*

Artikel 34 van die 1996 *Grondwet* hou in dat elke persoon die reg het om enige dispuut wat deur die toepassing van die reg opgelos kan word, in 'n billike openbare verhoor, voor 'n hof of waar dit gepas is, voor 'n onafhanklike en onpartydige tribunaal of forum gedoen kan word.

64 *Carephone (Pty) Ltd v Marcus NO & Others* 1998 19 ILJ 1425 (AAH).

65 *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw NO & Others* 2001 22 ILJ 1603 (AH).

66 *Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid* 3 van 2000.

67 Wallis AR *Supra* par 90.

68 *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others* 2003 24 ILJ 1712 (AH) 1727.

69 Smythe 2003 ILJ 1875.

70 *Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid* 3 van 2000.

Die werkgewer het in die *Netherburn*-saak geargumenteer dat die reg tot 'n openbare verhoor impliseer dat die reg tot regsverteenvoordiging moontlik is.

Regter Landman het beslis dat *Netherburn* se argument, naamlik dat die reg tot 'n regverdigde openbare verhoor inhou dat regsverteenvoordiging 'n grondwetlike reg van litigante is wat deelneem aan siviele litigasie, nie deur die hof aanvaar sal word nie. Regter Landman het verder beklemtoon dat die onderskeid tussen regsverteenvoordiging by hofe en tribunale soos volg is:

... legal representation may be appropriate in some situations and in a specific tribunal and not in other cases or on [sic] other tribunals. One cannot read a right of legal representation vis-à-vis a tribunal as being implicit in section 34 of the Constitution.⁷¹

(v) *Die reg tot 'n billike verhoor*

Artikel 35 van die 1996 *Grondwet* maak voorsiening dat elke beskuldigde persoon 'n reg het tot 'n billike verhoor wat insluit die reg om self 'n keuse uit te oefen rakende regsverteenvoordiging en rakende verteenwoordiging deur 'n regsverteenvoordiger.

Die reg ingevolge artikel 35 wat handel oor 'n billike verhoor en ook regsverteenvoordiging insluit, is toepasbaar op persone wat aangekla word van misdrywe voor 'n hof en is nie toepasbaar in ander tribunale nie. Die KVBA wat 'n tribunaal is vir die beslegting van arbeidsgeskille, is 'n staatsorgaan en nie 'n hof nie. As gevolg hiervan is artikel 35 nie toepasbaar op regsverteenvoordiging by dissiplinêre verhore nie en die KVBA-arbitrasies sodoende meer aanvaar word nie.

(vi) *Dissiplinêre verhore en regsverteenvoordiging*

Die oorwig van gesag in die Arbeidshof, is gekant teen regsverteenvoordiging tydens dissiplinêre verhore. Dit word egter geag dat, ongeag die feit of die werkgewer 'n openbare entiteit of privaat entiteit is, aangesien beide regspraak en die

71 Dit is 'n aanhaling wat deur Regter Landman gelewer is in *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdass* 2001 22 ILJ 1603 (AAH).

Wet op Arbeidsverhoudinge vereis, die ooreenkoms van partye nie noodwendig afdwingbaar is nie en dat 'n werkgewer dit moet oorweeg om 'n aansoek van 'n werknemer om regsverteenwoordiging te geniet, aan te hoor.

Dit was die geval in die *Cuppan*-saak.⁷² In hierdie saak het die applikant by die Hooggeregshof aansoek gedoen vir 'n bevel wat inhou dat die persoon deur 'n regsverteenwoordiger verteenwoordig word tydens 'n dissiplinêre verhoor op grond van die feit dat hy geregtig was op regsverteenwoordiging in terme van artikel 25 van die interim *Grondwet*.⁷³ Verder het die werkgewer se dissiplinêre kode voorsiening gemaak dat die prosedure moet plaasvind in ooreenstemming met natuurlike geregtigheid. Regter Page het beslis dat die reg op regsverteenwoordiging ingevolge artikel 25(3), net voorsiening maak vir persone wat beskuldig word van misdrywe in 'n hof en vind nie toepassing op dissiplinêre tribunale nie.

Regter Page het verder bevind dat die dissiplinêre kode voorsiening maak dat hierdie proses in ooreenstemming met die beginsels van natuurlike geregtigheid moet geskied met verwysing na substantiewe geregtigheid tot die uitwerking dat daar geen algemene reg is tot regsverteenwoordiging nie. Die vereistes van regsverteenwoordiging ingevolge die natuurlike geregtigheid hou in dat regsverteenwoordiging wel moet plaasvind in komplekse sake. Die regter het beslis dat waar 'n verhoor voor 'n tribunaal anders as 'n strafhof plaasvind, daar geen algemene reg op regsverteenwoordiging is nie. Die regter het wel in die uitspraak verwys na die feit dat dit nog as gevolg van openbare beleid moontlik kan word dat so 'n reg erken sal word. As gekyk word na die reëls van natuurlike geregtigheid en die uitspraak, sal daar gevind word dat dit nie met mekaar ooreenstem nie. Die reëls van natuurlike geregtigheid hou in dat regsverteenwoordiging in komplekse sake wel moet plaasvind. Die hof het hierdie reëls oorweeg maar volgens my opinie nie in hierdie geval korrek toegepas nie.

72 *Cuppan v Cape Display Supply Chain Services* 1995 16 ILJ 846 (D).

73 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 200 van 1993 (hierna die interim *Grondwet*).

Van Jaarsveld⁷⁴ handel in sy artikel oor die ontwikkeling van ons reg ten opsigte van die reg op regsverteenvoording. Hy verwys na die verskillende situasies in sekere tydperke.

(a) *Die posisie voor 1994*

In *Ibhayi City Council v Yantolo*⁷⁵ het die diensvoorwaardes van die werknemer voorsiening gemaak vir verteenwoordiging by dissiplinêre verhore. Die versoek van die werknemer vir regsverteenvoording is egter deur die dissiplinêre komitee geweier. Uiteindelik het die Hof op Appèl beslis dat indien geen reg op verteenwoordiging in die diensvoorwaardes verleen word nie, geen verteenwoordiging toegelaat behoort te word nie. Indien so 'n reg tot verteenwoordiging inderdaad verleen word, bestaan daar geen arbeidsregtelike reël of 'n reël van natuurlike geregtigheid dat op die terrein van arbeidsverhoudinge, "verteenvoording" tot leke-verteenvoording beperk moet word nie. Derhalwe was die werknemer geregtig op verteenwoordiging.⁷⁶

(b) *Posisie tussen 1995 en 2004*

Die posisie het egter verander in die periode vanaf 1995 tot 2004. In hierdie tydperk is die beslissing van *Cuppan v Cape Display Supply Chain Services*⁷⁷ van belang en neem hierdie saak nie die probleem veel verder nie. Dit onderskryf die kontrakbenadering van Nissan. Die hof is ook van mening dat 'n algemene reg op regsverteenvoording nie uit die beginsels van natuurlike geregtigheid voortvloei nie, maar is tog bereid om toe te gee dat komplekse gevalle wel regsverteenvoording regverdig. In *Fourie v Amatola Water Board*⁷⁸ word daar herhaal dat daar geen algemene reg op regsverteenvoording bestaan nie, maar die beginsel word egter gekwalifiseer. Die hof verklaar dat dit

74 Van Jaarsveld 2005 THRHR 479.

75 1991 ILJ 1005 (OK).

76 Van Jaarsveld 2005 THRHR 479.

77 *Cuppan v Cape Display Supply Chain Services* 1995 ILJ 846 (D).

78 *Fourie v Amatola Water Board* 2001 ILJ 694 (AH).

'n diskresie besit om sodanige verteenwoordiging toe te staan indien bepaalde omstandighede (faktore) dit sou regverdig.⁷⁹

'n Kollektiewe ooreenkoms het in die *Majola*-saak die gebruikmaking van regsverteenvoordiging in dissiplinêre verhoor verbied. Die hof verklaar egter dat regsverteenvoordiging nietemin toegelaat kan word as 'n regverdige rede bestaan om nie die ooreenkoms toe te pas nie. Die besware dat die werknemer 'n voormalige staatsaanklaer met regskwalifikasies as aanklaer in die saak opgetree het en dat dit kompleks en ernstig was, is deur die voorsitter van die dissiplinêre verhoor op die volgende trant verwerp en deur die hof aanvaar:

Union officials are well trained in issues of labour relations and deal with these issues on a regular basis. Therefore the argument of comparability, seriousness of charges and complexity to me is unacceptable.⁸⁰

Die hof vervolg self soos volg:

The applicant has not advanced any explanation as to why legal representation in the form of a practising lawyer is necessary as opposed to any other representative such as a fellow employee who might be legally trained or otherwise competent or a trade union representative.⁸¹

In die beslissing van *Mahumani* is die betrokke werknemer aangekla van wilddiefstal. By sy dissiplinêre verhoor het hy versoek dat hy toegelaat word om 'n regsverteenvoordiger te gebruik. Sy versoek is afgewys omdat die relevante dissiplinêre kode, wat in 'n kollektiewe ooreenkoms vervat is, dit verbied tensy 'n medewerknemer 'n regsverteenvoordiger is. Die kode het ook bepaal dat dit net "guidelines" is en "may be departed from inappropriated circumstances". Op hersiening is M se versoek deur die Hooggeregshof toegestaan waarna die werkgewer teen die beslissing geappelleer het. Die Hoogste Hof van Appèl wys daarop dat, alhoewel die verbod op regsverteenvoordiging 'n belangrike bepaling in die kollektiewe ooreenkoms is en daar nie ligtelik daarvan afgewyk behoort te

79 Van Jaarsveld 2005 *THRHR* 480.

80 Van Jaarsveld 2005 *THRHR* 481.

81 *Majola v MEC, Department of Public Works, Northern Province & Others* 2004 25 ILJ 131 (AH) 134F-G.

word nie, daar nogtans omstandighede is waarin dit onbillik sou wees om wel regsverteenwoordiging te weier.⁸²

Verder verwys die outeur na die saak van *Molope*⁸³ waarin hy meen dat die howe in hul uitspraak na dertien jaar se onsekerheid, die volgende belangrike punt gehuldig het:

It is now clearly established that one of the requirements of a procedurally fair and just hearing embraces the entitlement of an employee to be represented by a co-employee or a trade union official or lawyer ... representation is not a matter of discretion. Nor is it tied to the exercise of a prerogative or an indulgence. It is a matter of entitlement and it will generally require very weighty considerations before an employee falls to be deprived of the right foundational thereto.⁸⁴

Die hof het in hierdie saak nie redes aangevoer waarom dit alreeds so "clearly established" is dat 'n prosessuele billike verhoor ook 'n gekwalifiseerde reg op regsverteenwoordiging insluit nie. Met die hof kan egter saamgestem word waar dit gaan oor die erkenning van 'n ongekwalfiseerde reg op regsverteenwoordiging (buiten regsverteenwoordiging), die uitoefening van 'n diskresie ("prerogative or indulgence"), nie nodig is nie.⁸⁵

Die outeur is van mening dat dit uit bostaande blyk dat daar die afgelope aantal jare by die onderskeie howe 'n breë bereidwilligheid teenwoordig was om aan 'n beskuldigde werknemer, regsverteenwoordiging by dissiplinêre verhore toe te staan indien billikheidsoorwegings dit vereis. Laasgenoemde kwalifisering het meegebring dat die onderhawige reg aan 'n diskresie-uitoefening onderhewig was. Dit kan egter tot gevolg hê dat 'n werknemer benadeel en die slagoffer van 'n onbillike prosedure kan word indien die voorsittende beampte, soos in *Majola*, beslis dat dit nie 'n komplekse en ernstige saak is ten spyte van die feit dat die werknemer ontslag in die gesig staar en inderdaad later ontslaan kan word nie.

Laastens is die outeur van mening dat die volgende oorwegings ook so 'n fundamentele reg in die teenswoordige tydsgewrig regverdig:

82 Van Jaarsveld 2005 *THRHR* 482.

83 *Molope v Mba* NO 2005 3 BCLR 267 (AH).

84 *Molope v Mba* NO 2005 3 BCLR 267 (AH) 275F-276A.

85 Van Jaarsveld 2005 *THRHR* 483.

- (a) Artikel 23(1) van die 1996 *Grondwet* bepaal dat elke persoon op billike arbeidspraktyke geregtig is. By implikasie beteken dit ook dat elke persoon op billike dissiplinêre prosedures geregtig behoort te wees en wat *in casu* 'n reg op regsverteenvoordiging sal behels;
- (b) artikel 3 van *PAJA* bepaal alreeds dat administratiewe handelinge prosedureel billik moet wees en indien dit 'n moeilike en ernstige geval is, regsverteenvoordiging toegelaat moet word; en
- (c) artikel 35 van die 1996 *Grondwet* verleen 'n ongekwalifiseerde reg op regsverteenvoordiging aan beskuldiges in strafsake. Die effek van hierdie reël is dat 'n persoon wat op 'n verkeersoortreding teregstaan, inderdaad op regsverteenvoordiging geregtig is terwyl 'n persoon wat arbeidsregtelike doodstraf (ontslag) in die gesig staar, nie op so 'n ongekwalifiseerde reg kan aanspraak maak nie. Regtens is dit onlogies en arbeidsregtelik onaanvaarbaar en onbillik.⁸⁶

4.4 Regspraak rakende verteenwoordiging voor die KVBA

In hierdie geval is die *Hamata*-gewysde⁸⁷ 'n saak wat as staving kan dien dat daar nie 'n algemene reg op regsverteenvoordiging is nie. In hierdie saak was die Appèlhof van mening dat 'n student se dissiplinêre verhoor by die Technikon as 'n administratiewe optrede beskou kan word, aangesien die Technikon 'n openbare doel dien. Dit maak dit nie outomaties moontlik dat regsverteenvoordiging kan plaasvind nie, maar beslis die hof dat die dissiplinêre komitee ten minste die feit van regsverteenvoordiging moes oorweeg en 'n diskresie moes uitoefen vir die aansoek tot 'n regsverteenvoordiger.

Die student het in hierdie geval geargumenteer dat hy geregtig is op regsverteenvoordiging by die dissiplinêre verhoor. Hierdie reg was egter geweier op grond van die feit dat die reël in die kode vir regsprosedures bepaal dat 'n student in so

⁸⁶ Van Jaarsveld 2005 *THRHR* 483.

⁸⁷ *Hamata & Another v Chairperson, Peninsula Technikon Internal Disciplinary Committee & Others* 2002 5 SA 449 (A).

'n verhoor bygestaan of verteenwoordig kan word deur 'n medestudent of 'n personeelid van die Technikon. *Hamata* het in hierdie geval appelleer na die Kaapse Hooggeregshof wat die applikant toegelaat het om verder te appelleer na die Hoogste Hof van Appèl.

Die Regters van die Hoogste Hof van Appèl het saamgestem dat daar geen grondwetlike reg op regsverteenvoordiging is in administratiewe prosedures nie. Daar is egter verder bevind dat die *Grondwet* buigbaar genoeg is om regsverteenvoordiging toe te laat in gevalle waar dit nodig is vir prosedurele geregtigheid en het die komitee nie daarin geslaag om hul diskresie in hierdie geval uit te oefen nie. Die appèl is in hierdie geval gehandhaaf en is die beslissing van die dissiplinêre komitee en die hof *a quo* van die hand gewys.

Laastens sal daar in hierdie geval gekyk word na die *Majola*-saak⁸⁸ waar die kwessie van regsverteenvoordiging onlangs voor die Arbeidshof afgespeel het. Die werkgewer het in hierdie geval probeer steun op die kontrak tussen die partye. Hierdie kontrak het bepaal dat regsverteenvoordiging van die partye in dispute uitgesluit word. In hierdie geval het hierdie kontrak die voorkoms van 'n kollektiewe ooreenkoms gehad wat voorrang geniet in terme van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die hof het in hierdie geval, ongeag die voorrang van die kollektiewe ooreenkomste ingevolge artikel 1 van die wet, bevind dat indien 'n kollektiewe ooreenkoms regsverteenvoordiging verbied of beperk, kan die persoon wat so 'n dispuut besleg regsverteenvoordiging toelaat en is dit nie nodig om die terme van die kollektiewe ooreenkoms toe te pas nie. Die hof het beslis dat die persoon wat die saak besleg nie te vinnig afstand moet doen van die terme van die kollektiewe ooreenkoms nie, maar moet die belange tussen die grondwetlike reg tot toegang tot 'n hof of tribunaal, die voorrang van die kollektiewe ooreenkoms en die kontrakteurvryheid teen mekaar opweeg. In hierdie saak het die Arbeidshof beslis dat die voorsitter sy diskresie voldoende uitgeoefen het en gevolglik is die aansoek van die hand gewys.

88 *Majola v MEC, Department of Public Works, Northern Province & Others* 2004 25 ILJ 131 (AH).

Soos hierbo gesien is, is dit belangrik dat 'n werkgewer dit moet oorweeg om regsverteenwoordiging by dissiplinêre verhore toe te laat, ongeag die feit of die werkgewer 'n publieke entiteit of 'n privaat entiteit is en verder ongeag die ooreenkoms tussen die partye.

Verder is 'n ander belangrike saak dié van *SA Post Office Ltd v Govender & Ander*.⁸⁹ In hierdie saak het die eerste respondent aansoek gedoen in terme van artikel 145 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die aansoek is gedoen voor die aanvang van die arbitrasie rakende sy ontslag. Die kommissaris wat ook 'n respondent in hierdie aangeleentheid was, het hierdie aansoek om regsverteenwoordiging nie toegelaat nie. Daarenteen het die kommissaris die derde respondent se regsverteenwoordiger toegelaat om in die vertrek te bly om sodoende te konsulteer. Die derde respondent se regsverteenwoordiger het langs die eerste respondent gesit en het die eerste respondent gesien hoe die regsverteenwoordiger notas vir die derde respondent skryf om hom sodoende in staat te stel om sy saak self te behartig.

Die hof het by monde van Regter Pillay beslis dat die beperking van die mosie tot regsverteenwoordiging om eintlik namens 'n party op te tree, het die kommissaris 'n wanpersepsie van gehad en is die doel van artikel 140 van die wet nie nagestreef nie. Die voorsiening dat regsverteenwoordigers by sekere arbitrasies uitgesluit word, het nie die beperkende interpretasie wat die kommissaris op die betekenis en doel van die artikel regverdig nie.⁹⁰

Die kommissaris het egter fouteur deurdat hy die een regsverteenwoordiger toegelaat het om in die vertrek te sit en aan sy kliënt advies verskaf het hoe om tydens die arbitrasie op te tree. Hierby het die kommissaris teen sy beslissing gehandel wat ingehou het dat regsverteenwoordigers uitgesluit word. Hierdie onreëlmatigheid is verder vergroot deurdat die kommissaris toegelaat het dat die regsverteenwoordiger betoog namens die eerste respondent.⁹¹

89 2003 8 BLLR 818 (AH).

90 *SA Post Office Ltd v Govender & Ander* 2003 8 BLLR 818 (AH) 820.

91 *SA Post Office Ltd v Govender & Andere* 2003 8 BLLR 818 (AH) 821.

Die Arbeidshof het beslis dat die aangeleentheid terug verwys word na die KVBA vir arbitrasie.

Net so is dit belangrik om aandag aan die saak van *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Ander*⁹² aandag te skenk waarin die feite hieronder uiteengesit word.

Die applikant het aansoek gedoen vir hersiening vir 'n beslissing deur die eerste respondent. Die eerste respondent was 'n kommissaris tydens 'n arbitrasie rakende die ontslag van die respondent werknemer. Die eerste respondent het versuim om 'n aansoek deur die applikant vir regsverteenvoordiging aan te hoor. Die kommissaris het aangedui dat hy sy bevinding gemaak het ingevolge die Reëls van die KVBA wat regsverteenvoordiging in sekere arbitrasieprosedures sonder die toestemming van die kommissaris, uitsluit. Die applikant het in hierdie aangeleentheid die geldigheid van hierdie reël bevraagteken.

Die enigste aangeleentheid wat in hierdie saak deur die Arbeidshof beslis moes word, was of artikel 140(1) wel reeds in werking was op 7 Augustus 2003 soos bepaal in Deel H van Skedule 7 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en of dit in teenstelling was met die *Grondwet* en sodoende ongeldig was tot die werking dat dit 'n party se toegang tot regsverteenvoordiging in sekere KVBA-arbitrasies beperk het.

Die hof het in hierdie aangeleentheid daarop gesteun dat ingevolge die gemenereg, die howe konstant aangedui het dat daar geen absolute reg op regsverteenvoordiging is in ander tribunale as dié van 'n geregshof. Verder dui die hof daarop dat ingevolge die gemenereg word 'n reg erken tot 'n prosedurele billike verhoor in siviele en administratiewe prosedures wat dit so mag vereis en in sekere omstandighede die reg tot regsverteenvoordiging.⁹³

92 2005 26 ILJ 109 (AH).

93 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 113.

Die hof het daarvoor bevind dat die herroepde artikel 140(1) 'n diskresie toelaat aan 'n kommissaris om regsverteenvoordiging in sekere gedefinieerde omstandighede toe te laat en was dit in ooreenstemming met die gemenereg.

Die hof het in hierdie aangeleentheid opgemerk dat voordat die reëls van die KVBA gewysig is, was die posisie rakende regsverteenvoordiging gereël deur bepalings van die wet.⁹⁴ In hierdie omstandighede was regsverteenvoordigers in die algemeen toegelaat om namens hul kliënte in arbitrasies te verskyn wat verband gehou het met 'n misdryf of onvermoë in sekere omstandighede. Hierdie posisie is verander deur die wysigings wat aan die wet aangebring is. Dit het toegelaat dat die KVBA self reëls kon skep om regsverteenvoordiging te reguleer.

Die wysigings tot die wet het ingehou dat artikel 140 steeds van toepassing sou wees tot en met die nuwe reëls deur die KVBA gepromulgeer sou word.

Die *Promotion of Administrative Justice Act* 3 van 2002 maak in artikel 3(2)(a) voorsiening dat 'n billike administratiewe prosedure afhang van die omstandighede van elke saak. Artikel 3(3)(a) gee uitdruklik 'n administrateur 'n diskresie om regsverteenvoordiging toe te laat, al dan nie. Die hof het bevind dat selfs op die bewering dat die *PAJA* wat die KVBA-verrigtinge reguleer, die hof tevrede was dat die herroepde artikel 140(1) nie in teenstelling met die *PAJA* was nie. Die bewering dat daar geen absolute reg tot regsverteenvoordiging in die KVBA is nie, is volgens die hof totaal teenstrydig met die *PAJA*.⁹⁵

Rakende die regte wat vervat word in artikels 33 en 34 van die 1996 *Grondwet*, het die hof bevind dat die vereistes vir 'n billike prosedure in arbeidsverrigtinge nie gemeet word aan 'n absolute reg tot regsverteenvoordiging nie, maar egter deur wanneer die omstandighede dit toelaat om 'n diskresie uit te oefen rakende regsverteenvoordiging. Artikel 140(1) was in ooreenstemming met hierdie vereiste in soverre 'n kommissaris, wanneer 'n reg op regsverteenvoordiging

94 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 114.

95 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 119.

vereis word, in ag te neem die ernstigheidsgraad, die ingewikkeldheid daarvan en ook die kompleksiteit van die aangeleentheid, sowel as die moontlike ontstaan van regs vrae rakende publieke belange en die mededingingsvermoë van die teenparty of hul verteenwoordiger in die relevante sake.

Die hof was dus van mening dat in sekere behoorlike omstandighede regsverteenvoordiging verseker was en wanneer die diskresie onbehoorlik uitgeoefen word, was daar 'n reg tot toegang tot die Arbeidshof vir 'n aansoek om hersiening.

Die hof het by monde van Appèlregter Van Niekerk beslis dat tydens die arbitrasie, die nuwe reëls nog nie deur die KVBA gepromulgeer was nie en was dit dus nie vir die hof nodig om die geldigheid van hierdie reëls te toets nie. Die hof het egter verder bevind dat die reëls wat deur die KVBA gepromulgeer was, die vorige KVBA-reëls herroep het. Die reëls wat in 2002 gepromulgeer is, was egter nietig en het dit ingehou dat die bepalings van artikel 140 steeds van krag was.⁹⁶

Die hof het verder beslis dat die bevinding van die kommissaris dat regsverteenvoordiging op grond van die reëls uitgesluit was, nie alleen genoeg was om die toekenning ter syde te stel nie weens die feit dat die hof van mening was dat die kommissaris aandag aan alle moontlikhede geskenk het soos wat deur die wet voorgeskryf is.⁹⁷

Die hof was dus van mening dat daar geen basis was vir die bewering dat die *Grondwet* 'n absolute reg op regsverteenvoordiging voor die KVBA uitgemaak het nie. Die aard van die verrigtinge van die KVBA het ook nie daartoe aanleiding gegee dat 'n outomatiese en absolute reg tot regsverteenvoordiging bestaanbaar is in terme van die *Grondwet*, die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en die *Gemenereg* nie. Dit is egter totaal in ooreenstemming met die reg tot 'n

96 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 120.

97 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 120.

billike verhoor voor 'n forum soos die KVBA vir die voorsittende beampte om 'n diskresie te hê om regsverteenwoordiging in sekere gevalle toe te laat.⁹⁸

Artikel 140(1) was gevolglik nie in teenstelling met die *Grondwet* in sover as wat dit vereis het nie. Die uitoefening van 'n diskresie aan die kant van die kommissaris om regsverteenwoordigers in arbitrasieverrigtinge toe te laat al dan nie, hang af van die feit dat die rede vir ontslag verbandhoudend is met 'n misdryf of onvermoë. In die hof se uitspraak het die Regter verwys na die geldigheid van die KVBA-reëls wat in Julie 2002 gepromulgeer is en het die hof gemeen dat hierdie reëls verskeie kere teruggetrek is, verander is en gekorrigeer is, gevolglik het die hof daarom na die geskiedenis van die reëls gekyk vir doeleindes van redes vir sy uitspraak.

Die wetgewer het dit ten doel gehad dat die *Wet op Arbeidsverhoudinge* na 1 Augustus 2002 nie verder die reg tot regsverteenwoordiging van KVBA-verrigtinge reguleer nie. Enige reg tot regsverteenwoordiging na 1 Augustus 2002 sal vasgestel word deur die KVBA, onderliggend aan die status in soverre die KVBA gepaste en geldige reëls gepromulgeer het. Die implementering van hierdie bedoeling was nie so maklik nie en het ook in sekere gevalle verwarring veroorsaak. Met verwysing na artikel 115(2A) (m) aanduidend tot Item 27(1) blyk dit om foutief te wees. Die verwysing moes egter gewees het na verwysing na artikel 115(2A) (k) wat handel met die reg van enige persoon of kategorie persone om verteenwoordig te word in enige konsiliasie- of arbitrasieverrigtinge. Tweedens, op 25 Julie 2002 was 'n nuwe stel reëls vir die handhawing van verrigtinge in die KVBA gepubliseer in terme van *Goewerment Kennisgewing R961* op dieselfde datum. In daardie kennisgewing het die beheerliggaam van die KVBA opgetree in terme van artikel 115(6) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, in sover as wat die reël gepubliseer is in terme van artikel 115(2A).⁹⁹

98 *Tsie Taxis v Pooe* NO 2005 26 ILJ 109 (AH) 120.

99 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 115.

Voetnota 5 van Reël 25 maak melding van verteenwoordiging van partye waarmee gehandel word in artikels 135 (4), 138(4) en 140(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Daar is melding gemaak van hierdie artikels in die voetnote en in terme van die definisie klousule soos vervat in die reëls, word dit geag dat enige Reël ook 'n voetnota insluit.

Ingevolge die gemenereg het howe konstant die siening gehandhaaf dat daar geen absolute reg tot regsverteenvoordinging in arenas anders as 'n geregshof is nie. Hierdie beginsel was gehandhaaf in die *Hamata*-gewysde¹⁰⁰ toe die Hoogste Hof van Appèl die volgende gemeld het:

Entitlement as of right to legal representation in arenas other Courts of Law has long been a bone of contention. However as the Court *a quo* correctly observed in *Dabner vs South African Railway and Harbours* 1920 AD 853 at 598 more than 80 years ago, this Court categorically denied the existence of any such absolute right. South African Courts have consistently accepted the correctness of that view. It is not entirely clear from the judgment in *Yates vs University of Bophuthatswana* and others whether the Court was holding otherwise or whether it recognition of a right to legal representation in that case was grounded solely upon an implication arising from the terms or the conditions of service applicable to the applicant. If the former, the decision would have been regarded by respect, and an aberrant one. Indeed, counsel for the appellants laid no claim to any such general and absolute entitlement to submit that legal representation, whenever sought, is a *sine qua non* of any procedurally fair hearing. This submission was less bold and infinitely less productive of the potential tyranny of artful forensic footwork and heavy accompanying costs to which all manner of organizations, institutions, voluntary associations and individuals might become exposed, no matter how mundain the issue which arise.¹⁰¹

Die KVBA-reëls was dus nietig en die applikant was verlof toegestaan om sy kennisgewing van mosie te wysig, indien die applikant wou voortgaan om die grondwetlikheid van hierdie reël te bevraagteken, rakende die uitsluiting van regsverteenvoordigers ten opsigte van sekere arbitrasies.¹⁰²

Laastens sal dit van belang wees om die saak van *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other*¹⁰³ in ag te neem. In hierdie saak was die applikant beskuldig van bedrog en voor die aanvang van die verhoor het die applikant se

100 *Hamata & Another v Chairperson, Peninsula Technikon Internal Disciplinary Committee & Others* 2002 5 SA 449 (A).

101 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 119.

102 *Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Andere* 2005 26 ILJ 109 (AH) 119.

103 2005 6 BLLR 639 (OK).

regsverteenwoordiger toestemming versoek om die applikant te verteenwoordig. Hierdie versoek was geweier.

Gedurende die dissiplinêre verrigtinge het die verteenwoordiger weereens aansoek gedoen om die applikant te verteenwoordig en het die verteenwoordiger 'n punt *in limine* gehad dat die aanklagtes verjaar het deurdat dit nie binne die voorgeskrewe tydperke gebring is nie, soos wat toepasbaar is ingevolge die dissiplinêre kode. Die voorsittende beamppte het in hierdie aangeleentheid die aansoek op die meriete van die saak van die hand gewys en die verrigtinge vir verhoor uitgestel.

Die applikant het hersieningsprosedures ingestel sodat daar 'n toekenning gemaak word dat daar nie voortgegaan kan word met die verhoor nie, alternatiewelik dat hy deur 'n regsverteenwoordiger verteenwoordig kan word indien daar bevind word dat die verrigtinge moet voortgaan.

Die hof het bevind dat die tydperiodes wat uiteengesit word vir dissiplinêre verrigtinge vir werknemers van Departement Korrektiewe Dienste, vervat is in 'n bindende kollektiewe ooreenkoms.¹⁰⁴ Hierdie ooreenkoms het ingehou dat ondersoeke na beweerde misdrywe binne twee weke voltooi moet word vanaf die datum wat die werkgewer daarvan bewus geword het. Verder het dit ingehou dat 'n formele dissiplinêre verhoor gehou moet word binne drie maande nadat die ondersoek voltooi is, tensy die werkgewer goeie redes het vir enige vertraging.¹⁰⁵ Die hof het verder in sy uitspraak gelet op die feit dat daar 'n ondersoek ingestel was 'n maand nadat die tweede beweerde oortreding plaasgevind het en dat 'n verslag wat gevolgtrekkings en voorstelle of aanbevelings bevat het voor die streeksbestuurder gelê was. Twee weke daarna, het die streeksbestuurder aanbeveel dat 'n saak van bedrog by die polisie geopen word. Sewe maande daarna was die applikant eers aangekla.

104 *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other* 2005 6 BLLR 639 (OK) 641.

105 *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other* 2005 6 BLLR 639 (OK) 642.

Die hof beslis in hierdie aangeleentheid dat daar nie voldoen is aan die bepalings en voorwaardes van die ooreenkoms nie. Die respondente het aan die hof gestel dat hul ondersoek nie betyds gefinaliseer was nie weens die feit dat die polisie nie hulle ondersoek afgehandel het en sodoende het die 30 dae periode vir die instel van dissiplinêre prosedures verval. Die hof het egter beslis dat die ondersoek voltooi was voordat die formele verslag aan die areakommissaris oorhandig was. Hierdie verslag het egter voldoen aan die bepalings van die dissiplinêre kode.¹⁰⁶

Die hof het verder bevind dat die departement geen reg gehad het om die tydsbeperkings wat deur die kollektiewe ooreenkoms voorgeskryf is, te oorskry deur die ondersoek aan die polisie te delegeer nie. Die hof het verder bevind dat die areakommissaris self daaraan skuldig bevind is dat hy nie binne die voorgeskrewe prosedure enige stappe teen die applikant ingestel het nie. Dit was vir die hof onverklaarbaar hoe die area kommissaris skuldig bevind is en dan meen die respondente dat die interne ondersoek nog nie afgehandel is nie. Die saak teen die areabestuurder het aangedui dat die respondente bewus was dat die ondersoek teen die applikante voltooi was. Die hof het verder bevind dat dit duidelik was dat teen die tyd wat dissiplinêre stappe teen die applikant ingestel was, die polisie se ondersoek nog nie voltooi was nie. Dit het ingehou dat daar nie voldoening was aan die reëls en bepalings van die kollektiewe ooreenkoms nie.

Die hof het verder beslis dat dit noodsaaklik was dat 'n bevel gemaak word waarin die respondent gedwing word om die applikant die geleentheid te gee om regsverteenvoording te geniet tydens die dissiplinêre verhoor. Verder was dit vir die hof duidelik uit die papiere en notas van die voorsittende beampte dat hy nie oorweging geskenk het aan die aansoek vir regsverteenvoording nie.¹⁰⁷

In hierdie aangeleentheid is dit van groot belang om te beseef dat daar 'n toepaslike dissiplinêre kode was, wat saamgestel was ingevolge 'n bindende kollektiewe

106 *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other* 2005 6 BLLR 639 (OK) 643.

107 *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other* 2005 6 BLLR 639 (OK) 646.

ooreenkoms. Die verdere argument was dat daar nie aan die voorgeskrewe tydsbeperkings van die dissiplinêre kode voldoen is nie. Die hof het in sy beslissing verwys dat dit ter volledigheidshalwe, nodig sou wees om die bepalings van die dissiplinêre kode in ag te neem en sou die hof self 'n bevel toegestaan het om die Respondent te dwing om die Applikant regsverteenvoording te gun tydens die dissiplinêre verhoor.¹⁰⁸

Die hof meen in sy uitspraak dat dit vir hom duidelik is dat die voorsittende beampte met die papiere en dokumente wat hy voor hom gehad het tydens die dissiplinêre verhoor, nie voldoende oorweging geskenk het rakende die aansoek voor regsverteenvoording. Die vraag welke die verrigtinge verjaer het al dan nie, was ingewikkeld genoeg om van regsverteenvoording gebruik te maak.¹⁰⁹

Die hof het verder beslis dat die dissiplinêre aksie wat ontstaan het van die twee aanklagte teen die Applikant gevolglik verjaer het. In die hof se beslissing van hierdie aangeleentheid verwys Regter Jones na die vierde Respondent wat ontken het dat hy in die slagkat van interpretering van Resolusie 1 van 2002 getrap het en wat hom totaal van enige diskresie ontnem om regsverteenvoording toe te laat al dan nie, soos wat beslis is in die *Mahumani*-¹¹⁰ en *Hamata*-gewysdes.¹¹¹ Die Regter verwys verder in sy uitspraak¹¹² dat hy nie van mening is dat dit vir hom nodig is om agter die rede te kom waarom die aansoek vir regsverteenvoording van die hand gewys is nie, en hy aanvaar dat die kommissaris behoorlik oorweging geskenk het aan die aansoek om regsverteenvoording soos uiteengesit in sy opponerende eedsverklaring. Die hof is van mening dat die kommissaris en/of die vierde Respondent homself mislei het deur nie behoorlike aandag aan die ingewikkeldheid van die saak te skenk nie en

108 *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other* 2005 6 BLLR 639 (OK) 643.

109 *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other* 2005 6 BLLR 639 (OK) 646.

110 *MEC : Department of Finance, Economic Affairs & Tourism, Nortem Province v Mahumani* 2005 2 All SA 479 (HHA).

111 *Hamata & Another v Chairperson, Peninsula Technikon Internal Disciplinary Committee & Others* 2002 5 SA 449 (A).

112 *Van Eyk v Minister of Correctional Services & Other* 2005 6 BLLR 639 (OK) 647.

andersins van die beweerde aanklagtes van bedrog wat teen die Applikant gebring is nie.

Dus is die hof van mening dat die vierde Respondent geensins aandag geskenk het aan die nodigheid van regsverteenvoordiging vir hierdie aangeleentheid nie. Volgens die hof was hierdie 'n ingewikkelde en komplekse aangeleentheid wat voorsiening maak vir die nodigheid van regsverteenvoordiging vir regsargumente van die aanklagtes, sodat die Applikant 'n regverdige verhoor kon verkry. Indien die vorige punt oorweeg was, sou dit in hierdie geval regverdig wees om verwyderd van 'n normale praktyk, regsverteenvoordiging deur middel van 'n prokureur, toe te laat. Regter Jones was in hierdie aangeleentheid dus van mening dat, met inagneming van die bogenoemde omstandighede, die Applikant geregtig was op regsverteenvoordiging en het die hof sodoende 'n gepaste bevel gemaak dat die Applikant verteenwoordig kon word deur 'n regsverteenvoordiger van sy keuse, sodra die verhoor voortgaan.

Die vraag het dus voor die hof ontstaan of die verrigtinge verjaar het, en sodoende kompleks genoeg was om regsverteenvoordiging toe te laat. Die hof het gevolglik beslis dat die dissiplinêre stappe wat teen die applikant geneem was, sodoende weggeval het.

*Strydom v CCMA*¹¹³

In hierdie saak was die Applikant deur die Respondent/Werkgewer ontslaan as gevolg van 'n beweerde misdryf. Die Applikant het die dispuut na die KVBA verwys vir konsillasie en daarna vir arbitrasie. Voor die arbitrasieverhoor het die Applikant aansoek gedoen om deur 'n regsverteenwoordiger verteenwoordig te word. Die aansoek was geweier en in 'n aansoek om hersiening het die Applikant aangevoer dat die kommissaris nie daarin geslaag het om 'n behoorlike evaluasie rakende die ingewikkeldheid van die aangeleentheid gedoen het nie en dat hy homself mislei het deur aan te neem, sonder ondersteunende getuienis, dat die regsverteenwoordiger die proses sou uitrek.¹¹⁴

Die hof het in hierdie aangeleentheid aanvaar dat die verteenwoordiging in arbitrasies vir 'n misdryf of onvermoë, tans gereël word deur die herroepde artikel 140(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* of sy eweknie in Reël 25 van die KVBA-reëls.¹¹⁵ Die hof het aangedui dat wanneer 'n aansoek vir regsverteenwoordiging oorweeg word, 'n kommissaris vereis word om regsgeldig op te tree. Die Applikant het egter nie voldoende inligting oor haar ontslag voor die kommissaris of die hof voorgelê nie, en terwyl die kommissaris egter meer voldoende redes vir sy beslissing kon gegee het, was dit nie voldoende om die aansoek van die hand te wys nie. Die kommissaris het aangevoer dat hy beide partye se argumente aangehoor het en dit oorweeg het, en daarop beslis het dat dit nie onredelik sou wees om van die Applikant te verwag om haar eie saak te behartig nie. Hy het verder aangedui dat hy haar sou lei en bystaan in die proses op 'n inkwisitoriale of ondersoekende basis, en was van oordeel dat die aangeleentheid nie feitelik- of regsingewikkeld was nie.¹¹⁶

Die hof het beslis dat die kommissaris op die beperkte inligting wat voor hom was, moes vasstel of die Applikant 'n wanvoorstelling gemaak het en of aan die

113 *Strydom v CCMA* 2004 10 BLLR 1032 (AH).

114 *Strydom v CCMA* 2004 10 BLLR 1032 (AH).

115 *Strydom v CCMA* 2004 10 BLLR 1032 (AH) 1034.

116 *Strydom v CCMA* 2004 10 BLLR 1032 (AH) 1035.

vereistes van prosedurele billikheid voldoen is en verder of die ontslag 'n gepaste sanksie was.

Hierdie was egter alles roetine-aangeleenthede en die feit dat 'n negatiewe uitkoms 'n verwoestende impak op die Applikant gehad het, was 'n belangrike maar nie 'n deurslaggewende oorweging nie.¹¹⁷

Die hof het in hierdie aangeleentheid aangedui dat daar geen meriete was om die aansoek vir regsverteenwoordiging van die hand te wys nie. Die hof beslis verder dat die argument dat die kommissaris getuienis vereis het, voordat hy 'n beslissing kon maak het rakende die reg op regsverteenwoordiging, nie 'n waterdigte argument is nie. Gevolglik was die aansoek van die Applikant van die hand gewys.¹¹⁸

4.5 *Posisie rakende kandidaatprokureurs voor die KVBA*

Die konsepvoorstel tot die wysiging van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* het ingehou dat artikels 138, 140 en 160 gewysig sou word in so 'n mate dat kandidaatprokureurs ook in die KVBA en die Arbeidshof sou kon verskyn. Hierdie voorstelle is nie vervat in die 2002 wysiging nie. Die konsepvoorstel het melding maak dat kandidaatprokureurs in Landdroshof kan verskyn, wat dieselfde status as die KVBA het en gevolglik sou die wysiging inhou dat kandidaatprokureurs met verskyningsbevoegdheid, tydens arbitrasië by die KVBA ook sou kon verskyn. Dit is egter die posisie dat kandidaatprokureurs steeds nie tydens arbitrasië voor die KVBA kan verskyn nie.¹¹⁹

5 Arbitrasie voor ontslag

Met die wysiging van die wet het die wetgewer ook 'n nuwe artikel ingevoeg¹²⁰ waarvolgens werkgewers teen betaling van 'n raad, geakkrediteerde agentskap

117 *Strydom v CCMA* 2004 10 BLLR 1032 (AH) 1037.

118 *Strydom v CCMA* 2004 10 BLLR 1032 (AH) 1038.

119 Collier 2003 ILJ 757.

120 A 43 van wet 12 van 2002.

of die kommissie tydens interne dissiplinêre verhore gebruik kan maak.¹²¹ Dit is egter die geval dat die werknemer skriftelik moet toestem tot die prosedure.¹²² Dit blyk of die artikel ingevoeg is om klein en medium ondernemings by te staan gedurende dissiplinêre optrede.

In enige arbitrasie ingevolge hierdie artikel, kan 'n party by die geskil persoonlik verskyn of verteenwoordig word deur slegs:

- (a) 'n medewerknemer;
- (b) 'n direkteur of werknemer, indien die party 'n regspersoon is;
- (c) enige lid, ampsdraer of beampte van daardie party se geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewersorganisasie; of
- (d) by ooreenkoms tussen die partye, 'n regspraktisyn.

Die arbiter beskik oor al die bevoegdhede wat aan 'n kommissaris verleen word in artikels 142(1)(a) tot (e), (2) en (7) tot (9).¹²³ Die arbiter moet in die lig van die getuienis aangebied en met verwysing na die maatstawwe van billikheid in die wet, gelas watter stappe, indien enige, teen die werknemer gedoen moet word.¹²⁴

Deacon¹²⁵ meen dat dit egter kommerwekkend is dat daar geen diskresie aan die kommissaris verleen word om regsverteenvoordiging gedurende die arbitrasie voor ontslag toe te laat nie,¹²⁶ selfs al vereis die omstandighede regsverteenvoordiging. Die artikel druis in teen die *Wet op Administratiewe Geregtigheid*¹²⁷ en artikel 33 van die *Grondwet* wat bepaal dat daar 'n diskresie vir die voorsittende beampte in kwasi-judisiële verrigtinge behoort te wees om regsverteenvoordiging toe te laat.

121 A 188A van wet 66 van 1995.

122 A 188(A)(1).

123 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

124 A 188(A)(9).

125 Deacon 2004 TRW 114.

126 A 188(A)(5).

127 Wet 3 van 2000.

woordiging toe te laat ten einde regverdige en billike prosedurele geregtigheid te laat geskied.

Dit is dus moontlik dat 'n werkgewer onder artikel 188A deur 'n werkgewers-organisasie verteenwoordig kan word. Die werkgewersorganisasie kan 'n regspraktisyn wat 'n werknemer van die organisasie is, tydens die arbitrasie gebruik en bloot nie toestem dat regsverteenwoordigers tydens die arbitrasie toegelaat sal word nie. Dit laat die werknemer in 'n posisie waar hy moet staatmaak op sy of haar vakbond wat ook 'n regspraktisyn in diens het om te verseker dat die partye se vermoëns tot 'n mate vergelykbaar is.

Die kommissaris moet na die verhoor 'n aanduiding aan die werkgewer gee oor watter stappe teen die werknemer geneem moet word en of daar wel enige stappe geneem moet word. Die moontlikheid bestaan dat die werkgewer 'n ligter straf kan gee as wat die kommissaris voorstel, maar dit is onwaarskynlik dat 'n swaarder straf opgelê kan word.

Die uitslag van 'n arbitrasie voor 'n ontslag is finaal en bindend.¹²⁸ Die uitslag is soos enige ander arbitrasiebevel bindend en kan afgedwing word as 'n bevel van die Arbeidshof indien dit nodig blyk te wees. Dit is egter onduidelik wat die posisie sal wees indien die werkgewer 'n ligter straf wat deur die kommissaris neergelê is ignoreer en die werknemer ontslaan en die uitslag op hersiening geneem word.

Deacon dui verkeerdelik in sy artikel die onduidelikhede aan wat volgens hom in artikel 188A voorkom. Die volgende onduidelikhede kom volgens die outeur in artikel 188A voor:

- (a) die persoon wie verantwoordelik is vir die koste van die arbitrasie voor ontslag. Daar kan maar net aangeneem word dat die werkgewer vir die koste verantwoordelik sal wees, maar daar kan ook 'n koste-ooreenkoms tussen die werkgewer en die vakbonde gemaak word;

128 Aa 143 en 188A *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

- (b) die plek waar die arbitrasie gaan plaasvind. Die artikel spreek glad nie aan wie verantwoordelik is om 'n lokaal vir die verhoor te verskaf nie;
- (c) die vraag of die werknemer ontslaan word, of die werknemer die dispuut verder kan verwys en waarheen die dispuut verwys moet word; en
- (d) laastens spreek hierdie artikel nie die feit aan wie vir die rekordstelling van die verrigtinge verantwoordelik is nie.

As 'n mens na punte (b), (c) en (d) kyk, sal daar gevind word dat in die geval van (b) die arbitrasie by die KVBA sal plaasvind. Verder sal die dispuut na die Arbeidshof verwys kan word in die geval waar die dispuut nie opgelos word nie. In die geval van punt (d) is dit duidelik dat die KVBA verantwoordelik sal wees vir die rekordstelling van die arbitrasieverrigtinge.

6 Interne dissiplinêre optrede

Rakende hierdie aspek het die vraag na die wenslikheid van regsverteenvoordiging tydens interne dissiplinêre optredes na vore gekom in die *Bissoon*-saak.¹²⁹ In hierdie saak het die hof beslis dat die aard van die geskil tussen die partye nie ernstig genoeg was om regsverteenvoordiging gedurende die interne dissiplinêre verhoor toe te laat nie.

Regspraktisyns het na die Hoogste Hof van Appèl se uitspraak in die *Hamata*-saak, dit foutiewelik as gesaghebbend aangevoer om toegang tot interne dissiplinêre ondersoeke by die werkplek te verkry.

Deacon¹³⁰ is van mening dat hoewel die hof in die aangeleentheid uitspraak gelewer het dat regsverteenvoordiging wel tydens die tribunaal se interne ondersoek toegelaat behoort te word, is daar geen sprake van 'n diensverhouding of 'n arbeidsverhouding tussen die partye nie. Daar bestaan egter 'n

129 *Bissoon v Lever Ponds (Pty) Ltd* 2003 12 (AH) 1.8.1.

130 Deacon 2004 TRW 116.

kontrak tussen die student en die tersiêre instansie en die aangeleentheid word suiwer uit 'n administratiefregtelike oogpunt beskou.

Hoewel daar in hierdie saak geen arbeidsverhouding bestaan nie, kan die volgende beginsels wel in die arbeidsreg toegepas word, waarmee die hof in die uitspraak handel:

1. regsverteenwoordiging, behalwe in die geval van howe, is nie 'n absolute reg in Suid-Afrika nie; en
2. regsverteenwoordiging is nie 'n voorvereiste vir billike administratiewe optrede nie, maar is bevorderlik vir administratiewe optrede. Appèlregter Marais gee toe dat ontwikkeling oor die afgelope jare bygedra het dat regsverteenwoordiging essensieel geword het vir prosedureel billike en regverdige administratiewe optrede, wat insluit kwasi-judisiële handeling.

Die vraag en noodsaaklikheid vir regsverteenwoordiging sal van die spesifieke omstandighede en aard van die geskil afhang. Die feit dat daar 'n reg tot ondervraging bestaan, is nie voldoende om regsverteenwoordiging te regverdig nie. Die rede hiervoor is dat dit steeds 'n interne aangeleentheid is soos wat dit beslis in die *Lamprecht*-saak.¹³¹

In die voorafgenoemde *Cuppan*-saak¹³² het die hof beslis dat die bestaan van 'n interne dissiplinêre kode nie 'n kontraktuele reg tot regsverteenwoordiging daarstel nie. Die hof gaan verder deur te beslis dat die grondwetlike reg tot regsverteenwoordiging nie op interne dissiplinêre verrigtinge van toepassing is nie. Indien die partye egter kontraktueel tot verteenwoordiging sonder kwalifikasie toestem, sou regsverteenwoordiging 'n opsie kon wees.

131 *Lamprecht & Another v McNellie* 1994 3 SA 665 (A) 663E-G.

132 *Cuppan v Cape Display Supply Chain Services* 1995 16 ILJ 846 (D).

Deacon¹³³ dui aan dat in die *Netherburn*-saak¹³⁴ Regter Landman beslis het dat dit nie ongrondwetlik is om regsverteenwoordiging uit te sluit nie en bevind daarop dat artikel 140(1) se toepassing in lyn met die 1996 *Grondwet* is.

Ingevolge artikel 23(1) van die 1996 *Grondwet* word daar bepaal dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyke het. Dit hou in dat indien daar 'n geskil ontstaan oor die billikheid van 'n ontslag, die verpligting op die werknemer rus om die ontslag te bewys. Daarop hou artikel 192 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* in dat die werkgever moet bewys dat die ontslag billik is. In hierdie geval word daar verwys na substantiewe en prosedurele billikheid wat vervolgens elkeen afsonderlik bespreek sal word.

6.1 Substantiewe billikheid

Dit is eerstens belangrik om in so 'n geval na die bepalings van die wet te kyk.

Daar sal in Item 2(2) van Bylae 8¹³⁵ gevind word dat die wet drie gronde erken wat insluit die gedrag van die werknemer, die geskiktheid of bekwaamheid van die werknemer en die bedryfsvereistes van die werkgever se besigheid. Ongeag die werknemer se optrede, is Grogan¹³⁶ van mening dat die werknemer steeds geregtig is op 'n billike prosedure.

Ongeag die feit dat 'n dissiplinêre verhoor nie ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* kwalifiseer as 'n verhoor in die ware sin van die woord nie, dit die gebruik is dat die basiese reëls van die bewysreg steeds geld.¹³⁷ Dit hou in dat die werkgever slegs op 'n oorwig van waarskynlikhede die saak moet bewys en nie soos in die strafreg bo redelike twyfel nie. Deacon¹³⁸ is van mening dat daar min twyfel in die praktyk bestaan oor die inhoud van substantiewe billikheid.

133 Deacon 2004 TRW 116.

134 *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others* 2003 24 ILJ 1712 (AH).

135 Bylae 8 item 2(2) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

136 Grogan *Workplace Law* 171.

137 Bylae 8 item 4(1) van wet 66 van 1995.

138 Deacon 2004 TRW 116.

6.2 *Prosedurele billikheid*

In hierdie geval is prosedurele billikheid die maatstaf waaraan die werkgewer se aksie voor die ontslag gemeet word. Die grondslag van 'n billike verhoor is gefundeer in die reëls van natuurlike geregtigheid en volgens die *Du Preez*-saak¹³⁹ meer in die leerstuk van *audi alteram partem*. Grogan dui daarop dat die vereistes vir prosedurele billikheid in die werkplek deur die Arbeidshof ontwikkel word deur die reëls van natuurlike geregtigheid.¹⁴⁰

Hierdie reëls is nie so streng soos die reëls wat in 'n geregshof toepassing vind nie. Die rede hiervoor is dat oorhaastige arbitrêre besluitnemings voorkom word.¹⁴¹ Die werkgewer kan in Bylae 8 prosedurele riglyne verkry om 'n ontslag prosedureel billik te hanteer.

Deacon¹⁴² is van mening dat die reëls van natuurlike geregtigheid altyd deel van 'n dissiplinêre en griewe-prosedure behoort te wees. Die rede hiervoor is dat die twee hoekstene van die leerstuk eerstens is dat elke persoon die geleentheid gegun moet word om sy of haar saak te stel voordat enige stappe teen die individu geneem word. Dit hou in dat daar genoegsame en tydige kennis aan die individu gegee moet word aangaande die stappe wat teen hom of haar geneem gaan word sodat daar genoegsame tyd is om vir die verdediging van so 'n saak voor te berei. Die individu moet daarna die geleentheid gegun word om sy of haar saak te stel. Hierdie geleentheid wat die individu gegun moet word om sy of haar saak te stel, kan insluit om persoonlik te verskyn, getuienis aan te bied, die geloofwaardigheid van getuienis te toets, getuies te kruisondervra, en om deur 'n regsverteenwoordiger verteenwoordig te word. Verder moet die klagtes of feite wat die individu kan benadeel aan die individu gestel word sodat hy of sy daarop kan reageer.

139 *Du Preez v Truth & Reconciliation Commission* 1997 3 SA 204 (A).

140 Grogan *Workplace Law* 171.

141 Du Toit *Labour Relations Law* 385.

142 Deacon 2004 *TRW* 117.

Die tweede beginsel berus op onpartydigheid, of ook bekend as die *nemo iudex sua causa*, wat beteken dat geen persoon regter in sy of haar eie saak kan wees nie.¹⁴³ Onpartydigheid beteken dat die persoon wat die geskil moet besleg sonder enige vooropgestelde idees, persoonlike belange of voorkeure 'n objektiewe besluit wat in die belang van geregtigheid is, moet neem. Enige dissiplinêre optrede wat 'n administratiewe handeling van die werkgewer daarstel, behoort die *Wet op Administratiewe Geregtigheid*¹⁴⁴ op die arbeidsreg van toepassing te wees. Dit is egter nie so maklik nie aangesien daar steeds 'n debat hieroor bestaan soos in die geval van die *Netherburn*-saak¹⁴⁵ waar Regter Landman van mening was dat 'n arbitrasie nie 'n administratiewe handeling is nie. Hy verwys ook in die saak na die *Volkswagen*-saak¹⁴⁶ asook na die bevinding van Regter Wallis in die *Shoprite*-saak¹⁴⁷ om sy bevinding te steun.

6.3 Hersiening van interne dissiplinêre verhore

In die geval van hersiening rakende interne dissiplinêre verhore sal dit van groot belang wees om die *Feinberg*-saak¹⁴⁸ te ontleed, aangesien die hof hierdie posisie duidelik uiteensit.

Feite

In hierdie saak was die applikant, wat die respondent se mobiele verkoops-prosesbestuurder was, verplig om tydens 'n dissiplinêre verhoor te verskyn om te antwoord op 'n klag van 'n misdryf wat deur die applikant gepleeg is. Die applikant is skuldig bevind tydens die verhoor en onmiddellik ontslaan. Die applikant het aansoek gedoen dat hierdie interne dissiplinêre verhoor se bevinding hersien moet word. Die respondente het in hierdie geval geargumen-

143 *Wet op Administratiewe Geregtigheid* 3 van 2000.

144 3 van 2000.

145 *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others* 2003 24 ILJ 1712 (AH).

146 *Volkswagen SA (Pty) Ltd v Brand* 2001 22 ILJ 993 (AH).

147 *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw* 2001 22 ILJ 1603 (AAH).

148 *Feinberg v African Bank Ltd & another* 2004 10 BLLR 1039 (T).

teer dat die Hooggeregshof nie die nodige jurisdiksie het om die aangeleentheid aan te hoor nie en moes die saak na die Arbeidshof verwys word.

Die hof het bevind dat die Arbeidshof die nodige hersieningsjurisdiksie verkry in terme van artikel 158(1)(a) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Hierdie jurisdiksie hou in dat die Arbeidshof hersienings rakende optredes ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* kan aanhoor. Die Arbeidshof is egter van mening dat interne dissiplinêre optredes nie funksies is wat ingevolge die wet plaasvind nie en verder word dissiplinêre verhore nie in die wet vermeld nie. Dit hou in dat die saak wel na die Hooggeregshof verwys moes word.

As daar kortliks na die meriete van die saak gekyk word, het die hof bevind dat die beweerde misdryf waarvan die applikant beskuldig is, plaasgevind het met die medewete en toestemming van die applikant se toesighouer. Verder is daar bevind dat die dissiplinêre verrigtinge plaasgevind het op 'n wyse waar die voorsittende beampte partydig was en die applikant nie voldoende tyd gegee is om vir die verhoor voor te berei nie, waarop die applikant se aansoek om uitstel onbillik van die hand gewys is. Gevolglik is die uitkoms van die dissiplinêre verrigtinge van die hand gewys.

Beslissing

Regter Daniels wys in die uitspraak na die feit dat die spesifieke pos die werknemer op 16 November 2000 toevertrou is en op 1 Desember 2000 begin werk het. Die applikant is op 29 Augustus 2001 kennis gegee om op 31 Augustus 2001 vir 'n dissiplinêre verhoor te verskyn vir die beweerde misdryf en was geskors met volle betaling, hangende die uitkoms van die dissiplinêre verhoor. Op 1 Oktober 2001 het die tweede respondent wat die voorsitter van die dissiplinêre verhoor was, bevind dat die werknemer nie 'n redelike en regmatige bevel uitgevoer het nie. Daarop het die werkgewer op 2 Oktober 2001 die werknemer ontslaan.¹⁴⁹ Op 28 Januarie 2002 het die applikant aansoek

149 *Feinberg v African Bank Ltd & another* 2004 10 BLLR 1039 (T) 1040.

gedoen om die uitslag van die dissiplinêre optrede te laat hersien wat ingehou het dat die ontslag teruggetrek moet word.

Die respondente het 'n punt *in limine* geneem rakende die Hooggeregshof se jurisdiksie om die saak aan te hoor. Die respondente het argumenteer dat die Arbeidshof eksklusiewe jurisdiksie het vir hierdie dispuut as gevolg van die verhouding wat tussen die werknemer en werkgever bestaan. Die respondent het op 'n latere stadium verwys na die bepalings van artikel 157(1) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

Die applikant het in sy antwoord op die saak van *Mantzaris v University of Durban Westville and Others*¹⁵⁰ gesteun waar daar beslis is dat die Arbeidshof die nodige bevoegdheid verkry uit artikel 158(1)(g) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* wat soos volg lees:

- (1) The Labour Court may-
 - (g) subject to section 145, review the performance or purported performance of any function provided for in this Act on any grounds that are permissible in law.

Regter Daniels het in die uitspraak verder verwys na 'n aanhaling van Waarne-mende Regter Lyster in die *Mantzaris*-saak wat soos volg lui:

... [t]he conduct of a disciplinary enquiry does not constitute an act or omission of any person or body constituted in terms of the Labour Relations Act.

In die uitspraak is daar klem gelê op die feit dat, ongeag die feit dat die artikel herroep is om voorsiening te maak vir die woorde "*the performance or purported performance of any function provided in terms of this Act*", Regter Daniels van mening is dat die beslissing van die *Mantzaris*-saak steeds korrek bly. Die doel van 'n dissiplinêre verhoor, komitee of paneel word nie in die wet vervat nie en word nie na verwys in die konteks van dit wat in die spesifieke saak oorweeg moet word nie. Gevolglik meen Regter Daniels dat die Arbeidshof nie jurisdiksie in hierdie geval het nie. Dit hou in dat die punt *in limine* wat geopper is, nie geslaag het nie.

150 2000 21 ILJ 1818 (LC).

Verder kan daar gelet word in die uitspraak deur Regter Daniels met betrekking tot die regte van die werknemer,¹⁵¹ dat bevind is dat die applikant nie 'n voldoende geleentheid gegun is om voor te berei vir sy saak nie. Die posisie rakende regsverteenvoordiging is nie eers vir die applikant tydens die dissiplinêre verhoor oorweeg nie. 'n Verdere inbreukmaking was die feit dat daar geweier is om 'n afskrif van die uitkoms van die verrigtinge aan die werknemer te gee.

Die hof het al die bogenoemde in die uitspraak in ag geneem om te beslis dat die applikant nie 'n billike en regverdige dissiplinêre verhoor gehad het nie. Dit hou in dat die hof beslis het dat die uitkoms van die dissiplinêre verrigtinge tersyde gestel word.¹⁵²

Die bogenoemde hofsaak is van groot belang om aan te toon dat in die geval van hersiening van interne dissiplinêre verhore duidelik dat daar geen outomatiese reg op regsverteenvoordiging is tydens die hersiening van interne dissiplinêre verhore nie. Die hof het dus korrek beslis om die uitkoms van die dissiplinêre verrigtinge tersyde te stel, maar moes egter meer aandag spandeer aan die feit of regsverteenvoordiging aan die applikant toegestaan kan word of nie. Die situasie is wel dat daar geen outomatiese reg op regsverteenvoordiging bestaan nie, maar die hof moes egter die applikant meer sekerheid bied om te weet of regsverteenvoordiging wel toegelaat kan word.

'n Verdere saak wat in hierdie geval van belang is, is die saak van *MEC : Department of Finance, Economic Affairs and Tourism, Northern Province v Mahumani*.¹⁵³ Vervolgens sal die saak kortliks bespreek word.

Feite

In hierdie saak het die appellant 'n dissiplinêre verhoor geskeduleer vir die optrede van die respondent. Die respondent het versoek om deur 'n regsver-

151 *Feinberg v African Bank Ltd & Another* 2004 10 BLLR 1039 (T) 1041.

152 *Feinberg v African Bank Ltd & Another* 2004 10 BLLR 1039 (T) 1042.

153 2005 2 All SA 479 (HHA).

teenwoordiger verteenwoordig te word. Ingevolge klousule 7.3(e) van die *Dissiplinêre Kode en Prosedures vir Openbare Dienste* wat vervat is in Resolusie 2 van 1999 van die Openbare dienste Ko-ordinerings Bedingingsraad, was die respondent se versoek van die hand gewys.

Daarop het die respondent die hof genader vir 'n aansoek om hersiening van die bogenoemde besluit. Die respondent was hiermee suksesvol waarna die hof beslis het dat die respondent geregtig was op regsverteenvoording tydens die dissiplinêre verhoor.

Die appellant het aangevoer dat regsverteenvoording vanaf buite deur klousule 7.3(e) uitgesluit word en het die voorsittende beampte nie 'n diskresie gehad om uit te voer nie.

Beslissing

Die hof verwys in sy uitspraak¹⁵⁴ dat in terme van die gemenereg 'n persoon nie 'n absolute reg op regsverteenvoording het voor tribunale wat nie 'n geregshof is nie. Die hof verwys verder daarna dat dissiplinêre verhore veronderstel word om regverdig te wees. Die hof bevind verder dat in die geval waar regsverteenvoording noodsaaklik is om regverdigheid te verseker, moet dit geag word dat 'n dissiplinêre liggaam besluit het om 'n keuse uit te oefen wat binne die diskresie van so 'n liggaam val, om regsverteenvoording toe te laat al dan nie, tensy so 'n liggaam nie 'n diskresie het nie. Verder is die hof in die uitspraak van mening dat die doel hiervan was om algemene regverdigheid te verseker. Hierop beslis die hof dat die voorsittende beampte verkeerd besluit het dat hy nie die nodige diskresie gehad het om regsverteenvoording toe te laat nie. Die hof beslis dat die *hof a-quo* hierdie beslissing korrek hersien het en die bevinding van die hand gewys het.

154 MEC : Department of Finance, Economic Affairs & Tourism, Northern Province v Mahumani 2005 2 All SA 479 (HHA) 480.

Die hof het verder die punt van 'n nie-absolute reg op regsverteenvoording uitgebrei. Appèlregter Patel is van mening dat ingevolge 'n 1920-beslissing¹⁵⁵ en die *Hamata*-beslissing¹⁵⁶ daar ingevolge die gemenerereg nie 'n absolute reg op regsverteenvoording voor tribunale wat nie geregshoue is nie. Verder is daar beslis dat dissiplinêre optredes billik is en regverdig is en word die volgende aanhaling van die Regter as belangrik beskou:

[I]n order to achieve fairness in a particular case legal representation may be necessary, a disciplinary body must be taken to have been intended to have the power to allow it in exercise of its discretion unless, of course, it has plainly and unambiguously been deprived of any such discretion.

Die hof verwys verder in die uitspraak na die beslissing van *UWC v MEC for Health and Social Services*¹⁵⁷ waar bevind is dat waar 'n voorsittende beampte versuim om die diskresie wat aan hom toegevoeg is uit te oefen, moet so 'n aangeleentheid na hom terugverwys word vir heroorweging. Die hof kan nie die uitoefening van so 'n diskresie wat vir 'n voorsittende beampte bedoel is, magtig nie, tensy daar goeie redes daarvoor bestaan.

Die hof bevind gevolglik dat dit vir die voorsittende beampte terugverwys word vir heroorweging van regsverteenvoording in die omstandighede van die betrokke saak. Die rede hiervoor is omdat die voorsittende beampte verkeerdelik nie sy diskresie uitgeoefen het nie. Daarvoor is die appèl met kostes van die hand gewys.

*Motsepe en Andere v Phaala*¹⁵⁸

Feite

In hierdie aangeleentheid het die Respondent aangevoer dat hy aangewys was as visie-president van die tweede Respondent, by name van NAFCOG. Die eerste Appellant in hierdie aangeleentheid was van mening dat die verkiesing

155 *Dabner v SA Railways and Harbours* 1920 AD 583 598.

156 *Hamata & Another v Chairperson, Peninsula Technikon Internal Disciplinary Committee & Others* 2002 5 SA 449 (A) par 5.

157 1998 3 SA 124 (K) 130J-131H.

158 2006 JOL 16719 (T).

ongeldig was, waarop die organisasie besluit het om 'n dissiplinêre ondersoek te loods rakende die geldigheid van die verkiesing. Die verrigtinge was op versoek van die Respondent verskeie kere uitgestel ten einde hom in staat te stel om regsverteenvoording te bekom. Die datum waarop die verrigtinge geskeduleer was om voort te gaan, was nie deur die Respondent of sy regsverteenvoordiger bygewoon nie. Die komitee het egter besluit om voort te gaan met die verhoor aangesien die doel daarvan was om inligting rakende die aanbeveling aan die federale raad wat die finale besluite geneem het, te verkry.

Die Respondent sou die geleentheid gehad het om sy besware en verwere aan die raad voor te lê waarop die kommissie gevoel het dat dit nie onbillik sou wees indien hulle in die afwesigheid van die Respondent voortgaan met die verrigtinge nie. Die aanbeveling wat gemaak is na aanleiding van die dissiplinêre verhoor, was dat die Respondent ontslaan moes word weens sy misdryf wat die organisasie se naam geskend het. Die Respondent het aansoek gedoen dat hierdie besluit van die hand gewys moet word waarop 'n enkele regter gevind het dat die Respondent nie 'n billike en regverdige verhoor gehad het nie. Op Appèl het die Appellante aangevoer dat die verhoor nie onbillik kon gewees het nie, weens die feit dat die datums nie die Respondent gepas het nie. Verder het die Appellante aangevoer dat waar 'n verhoor plaasvind voor 'n tribunaal buiten 'n geregshof, is daar geen algemene reg op regsverteenvoording nie.

Beslissing

Regter Daniels het in sy beslissing gesteun op die uitspraak van die *Hamata*-aangeleentheid. Die regter het spesifiek verwys na die volgende aanhaling¹⁵⁹ wat soos volg lees:

Where a hearing take place before a tribunal other than a Court at Law, there is no general right to legal representation. Whether a relationship between the parties was governed by contract, the right of the person being subjected to an inquiry arising out of the contract to be legally represented at such inquiry had to depend

159 Hierdie aanhaling kan gevind word op 457B-C tot C-D.

on the terms of the contract itself. South African Law does not recognize an absolute right to legal representation other than a Court of Law.¹⁶⁰

Daarop het die Regter beslis dat daar geen absolute konstitusionele reg op regsverteenwoordiging is tydens administratiewe verrigtinge nie, behalwe in die geval waar buigbaarheid dit noodsaak vir regsverteenwoordiging om toegelaat te word. Selfs dan sal dit egter in sulke aangeleenthede net geskied in gevalle waar dit waarlik nodig is om te voldoen aan prosedurele regverdigheid.¹⁶¹

Die Regter het verder beslis dat die onbeskikbaarheid van 'n regsverteenwoordiger nie voldoende gronde is om 'n uitstel toe te laat in sulke tipe verrigtinge nie, en is dit egter nie die enigste grondslag waarop hierdie Appèl sal slaag nie. Verder is daar beslis dat die aanbeveling van die dissiplinêre komitee nie finaal was nie, maar dit egter net 'n aanbeveling was en het die hof *a quo* fouteer om te weier om die Appellant se argument tydens die aansoek aan te hoor weens die feit dat hy van mening was dat die aansoek prematuur was. Die hof is dus van mening dat die Respondent nie daarin geslaag het om 'n saak uit te maak vir die verligting wat hy geëis het nie en was die Appèl geslaagd met koste.¹⁶²

7 Arbitrasieverrigtinge

Die doel van arbitrasie is om 'n geskil so regverdig, vinnig en effektief as moontlik te besleg.¹⁶³ Die kommissaris wat enige aangeleentheid moet arbitreer kan die arbitrasie op die mees geskikte wyse na sy of haar mening hanteer,¹⁶⁴ maar moet wel die volgende faktore in gedagte hou:

- (a) die geskil moet regverdig en vinnig besleg word;¹⁶⁵
- (b) die arbitrasie moet handel met die substantiewe meriete van die dispuut;
en

160 *Motsepe & Andere v Phaala* 2006 JOL16719 (T) 9.

161 *Motsepe & Andere v Phaala* 2006 JOL16719 (T) 17.

162 *Motsepe & Andere v Phaala* 2006 JOL16719 (T) 17.

163 *Standard Bank of SA Ltd v CCMA* 1998 ILJ 903 (AH).

164 *Ndlovu v Mullins* 1999 ILJ 177 (AH) 181.

165 *Real Estate Services (Pty) Ltd v Smith* 1999 ILJ 196 (AH) 199.

(c) die arbitrasie moet met die minimum regsformaliteit afgehandel word.

Die wyse waarop die arbitrasie verloop is binne die diskresie van die kommissaris. Dit kan dus dieselfde verloop neem as enige verhoor in 'n geregshof. Getuies kan geroep en aan kruisondervraging onderwerp word en die partye kan 'n betoog aan die kommissaris lewer.

Regsverteenwoordiging word volgens Deacon¹⁶⁶ tydens arbitrasies toegelaat, behalwe in gevalle waar die rede vir die ontslag verband hou met wangedrag of bevoegdheid. Reël 25 handel hiermee deur middel van die herroepde artikel 140.¹⁶⁷

8 "Con-arb"

Die sogenoemde con-arb het onlangs 'n verskyning in ons reg gemaak na 'n wysiging tot die *Wet op Arbeidsverhoudinge*. Die proses is gemik op dispuutresolusieprosedures by die KVBA en bedingingsrade waar konsiliasie en arbitrasie as 'n aaneenlopende proses op dieselfde dag plaasvind. Ferreira¹⁶⁸ is van mening dat dit 'n goeie instelling is, maar dat werkgewers ywerig moet wees om hierdie proses te laat werk. In die verlede was dit die posisie dat dit 'n tweeledige proses was wat ingehou het dat indien die konsiliasie nie geslaag het nie, kon die saak vir arbitrasie verwys word wat maande kon duur. Dit was egter die posisie dat die konsiliasie proses nie bindend was nie en gevolglik is die proses nie ernstig opgeneem nie. As gevolg hiervan is Ferreira van mening dat hierdie tweeledige proses in een proses saamgevat word. Dit is slegs in sekere gevalle soos in die geval van sake rakende ontslag of onbillike arbeidspraktyke, waarop die KVBA dadelik met arbitrasie moet voortgaan nadat daar vasgestel is dat die saak onopgelos is. Dit hou in dat die dispuut op dieselfde dag opgelos kan word. Arbitrasie hou in dat getuienis aangebied moet word sodat 'n finale en bindende uitspraak gemaak kan word.

166 Deacon 2004 TRW 119.

167 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

168 2004 *Politeia* 81.

Die bogenoemde hou in dat partye vir die arbitrasie hul sake sal moet voorberei en alle getuies en getuienis onmiddellik moet reg en voorbereid hê. Hierdie proses kan plaasvind in sake wat verband hou met ontslag wat gebaseer is op wangedrag of ongeskiktheid, waar daar 'n konstruktiewe ontslag was of in die geval waar die rede vir die ontslag nie bekend is nie. In hierdie sake het die partye die geleentheid om beswaar te maak teen die "con-arb"-prosedure in terme van die KVBA-reëls. In so 'n geval moet die beswaar geskrewe aan die teenkant gelewer word, ten minste sewe dae voor die vasgestelde datum. Indien hierdie vereistes nie nagekom word nie en die dispuut is nie deur konsiliasie opgelos nie, is Ferreira van mening dat so 'n saak dadelik arbitreer moet word. Ongeag die feit dat die partye nie beswaar kan maak teen die onmiddellike aanvang van die arbitrasieproses indien die konsiliasie nie geslaag het nie, kan die partye beswaar maak teen die feit dat dieselfde persoon wat voorsitter was by die konsiliasieproses, die arbiter is. Indien so 'n beswaar ingedien is, moet 'n ander arbiter aangewys word.

In die geval van regsverteenvoordiging tydens "con-arb"-prosedures is dit die geval dat in subreëls (6) en (7)¹⁶⁹ anders is as die posisie ingevolge konsiliasie en beperk nie regsverteenvoordiging tot die onmiddellike partye en hul registreerde vakbonde en werkgewersorganisasies nie. Die posisie is dieselfde as in die geval van arbitrasies en hou in dat regsverteenvoordiging wel beperk word in sekere omstandighede. In die "con-arb"-prosedure kan 'n persoon alleen verskyn of verteenwoordig word, maar slegs in die volgende gevalle:

- (a) 'n regsverteenvoordiger wat voldoen aan dieselfde beperkings as wat in arbitrasieprosedures vereis word. In die geval waar die billikheid van 'n ontslag bevraagteken word of in die geval waar 'n dispuut van ontslag waar die rede vir ontslag die wangedrag of ongeskiktheid van die werknemer insluit, word geen regsverteenvoordiging toegelaat nie, behalwe in die geval waar die kommissaris en al die partye hiertoe toestem of in die geval waar die kommissaris van mening is dat dit onredelik sal wees om

169 Reëls van die KVBA reël 17.

te verwag dat 'n party op sy of haar eie die saak moet behartig. Gevolglik moet die kommissaris die aard van die regspraak, die moeilikheidsgraad van die saak, die openbare belang en die kompeterende aard asook die vermoë van die opponerende party of sy regsverteenvoording in ag neem. Die kommissaris het 'n onafhanklike diskresie om regsverteenvoording uit te sluit, selfs al stem beide partye toe tot regsverteenvoording.

Die subreël maak in hierdie geval voorsiening dat regsverteenvoording toegelaat word in "con-arb"-prosedures. Dit hou dus in dat behalwe vir die beperkings wat soortgelyk is aan dié van arbitrasië, regsverteenvoording nie toegelaat word in die konsiliastadium van "con-arb"-prosedures nie, maar wel in die arbitrasiedeel van die prosedure. In die geval van 'n dispuut rakende wangedrag of ongeskiktheid sal regsverteenvoording regdeur die proses toegelaat word:

- (b) 'n direkteur of medewerknemer;
- (c) enige lid of ampsdraer of beampte van daardie party se vakbond of geregistreerde werkgewersorganisasie.

9 Voor- en nadele van regsverteenvoording

9.1 Voordele van regsverteenvoording

Volgens Deacon¹⁷⁰ is daar verskeie voordele betrokke vir regsverteenvoording en hierdie voordele kan in ses gronde saamgevat word, naamlik:

- (i) Prosedurele billikheid kan gemonitor word. 'n Regsverteenvoordiger kan onmiddellik optree indien die korrekte prosedure nie gevolg word nie of indien die reëls van natuurlike geregtigheid nie nagekom word nie. Tegnieë aspekte kan verder onmiddellik hanteer word en dissiplinêre optrede kan meer konsekwent toegepas word;

170 Deacon 2004 TRW 119.

- (ii) Geskille kan in 'n korter tydperk opgelos word. Regspraktisyns kan die geskilpunt tot 'n minimum beperk deur behoorlike pre-arbitrasie of pre-verhoor vergaderings te hou. Onnodige of irrelevante getuienis word uitgeskakel en kruisondervraging is doelgerig;
- (iii) Substantiewe billikheid: regspraktisyns kan 'n sinvolle rol speel in die pleitstadium en daar kan vinniger 'n gepaste remedie vir die oortreding gevind word wat sodoende selfinkriminering beperk;
- (iv) Koste: te veel werknemers verwys 'n saak na die KVBA sonder enige meriete en die werkgewer dra dan 'n swaar bewyslas by die KVBA. Produksietyd en regskoste kan bespaar word indien regspraktisyns van die begin af die proses bestuur en afhandel sonder dat die saak na arbitrasie verwys word. Partye betaal tydens "con-arb"-prosedures vir regsverteenvoerders wat in die gang moet sit en wag om met 'n arbitrasie voort te gaan indien die geskil nie tydens die konsiliasie besleg kan word nie;
- (v) Regsverteenvoerders kan partye sinvol adviseer oor skikkingsvoorstelle en leiding gee tydens konsiliasieverrigtinge sonder om subjektief betrokke te wees. Konsiliasieverrigtinge kan meer gestruktureerd plaasvind; en
- (vi) Die kommissaris kan makliker objektief aandag aan die feite in dispuut gee sonder om die heeltid aan partye hul regte te verduidelik of die saak namens die partye te voer. Die kommissaris kan dus objektief inkwisitories deelneem sonder om van partydigheid beskuldig te word.

9.2 Die nadele van regsverteenvoerding

As 'n mens kyk na die nadele van regsverteenvoerding soos deur Deacon¹⁷¹ vermeld, sal daar gevind word dat daar meer voordele betrokke is ten opsigte van regsverteenvoerding as wat daar negatiewe punte is:

171 Deacon 2004 TRW 120.

- (i) regsverteenwoordiging het die nadeel dat dit nie vir alle persone beskikbaar is nie. Die rede hiervoor is dat regsverteenwoordiging te duur en nie vir almal toeganklik is nie;
- (ii) regsverteenwoordigers is nie altyd beskikbaar op vasgestelde datums vir dissiplinêre ondersoeke of arbitrasië nie;
- (iii) tegniese aspekte kan vinnige geskilbeslegting kniehalter; en
- (iv) partye is versigtiger en meer agterdogtig as regsverteenwoordigers namens kliënte samesprekings voer.

10 Die posisie in die Verenigde Koninkryk

In hierdie geval kan daar na die artikel van Zimmerman¹⁷² gekyk word om die posie in die Verenigde Koninkryk vas te stel. In hierdie geval sal daar gevind word dat die *UK Employment Relations Act*¹⁷³ die situasie rakende regsverteenwoordiging reguleer. Hierdie wet het in 2000 eers in werking getree. Verder maak hierdie wet voorsiening dat 'n werknemer slegs vergesel kan word tydens 'n dissiplinêre verhoor of arbitrasie. Daar word nie voorsiening gemaak dat die werknemer verteenwoordig kan word nie. Die persoon wat die werknemer vergesel is beperk tot die bywoning van die verhoor en om die werknemer raad te gee en kan op geen stadium vrae namens die werknemer vra of beantwoord nie.

Zimmerman is van mening dat die *ACAS Code of Practice on Discipline and Grievance Procedures* 'n wyer benadering volg in die opsig dat dit tesame met die *ERA* gelees moet word, maar dit is egter nie bindend en afdwingbaar nie. Hierdie kode stel voor dat die persoon wat die werknemer vergesel ten volle moet deelneem aan die verrigtinge. Alhoewel die kode nie afdwingbaar is nie, is Zimmerman van mening dat enige redelike werkgever aan hierdie Kode sal

172 Zimmerman [HYPERLINK Bullying and the right to be accompanied in grievance and disciplinary meetings](http://www.bullyonline.org/action/zimmer.htm) <http://www.bullyonline.org/action/zimmer.htm>. 25 Julie 2005.

173 *UK Employment Relations Act 1999* en die *ACAS Code of Practice on Discipline and Grievance Procedures* (verder sal daar slegs na dié wet verwys word as die *ERA*).

voldoen en gevolglik sal die riglyne en prosedures ingevolge die Kode volgens Zimmerman tydens so 'n verhoor voor enige tribunaal gevolg word.

Dit is tans die posisie dat indien 'n werknemer nie toegelaat word om vergesel te word nie, dit inbreukmakend sal wees op die arbeidsreg. 'n Werknemer het die reg om vergesel te word na enige vergadering of dissiplinêre verhoor waar daar 'n grief teen die werknemer bestaan, selfs in die geval waar die werkgever die werknemer 'n formele waarskuwing wil gee of enige ander stappe teen die werknemer wil neem. Hierdie reg sluit in om vergesel te word na enige appèl waar 'n formele waarskuwing of aksie bevestig word.

Dit is verder die geval dat die persoon wat die werknemer vergesel, beperk is tot 'n medewerknemer of 'n lid van die vakbond. Dit is egter die geval dat vakbonde en medewerknemers nie bereid is om hul kop op die spel te plaas om 'n werknemer te vergesel nie. Dit is dus duidelik dat daar gekroom word om 'n werknemer te vergesel.

Die reg om vergesel te word deur 'n lid van 'n vakbond sluit in dat die werknemer geregtig is om deur 'n vakbondverteenwoordiger wat deur die werknemer erken word, verteenwoordig te word. Die werknemer is verder ook geregtig om aansoek te doen om die verrigtinge uit te stel as gevolg van die vakbondverteenwoordiger wat nie beskikbaar kan wees op 'n spesifieke datum nie. Die Kode raai die partye aan om dié vergaderings te hou op 'n datum wat almal pas en 'n plek wat gemaklik is vir beide partye.

Zimmerman is gevolglik van mening dat indien 'n werkgever die werknemer die reg ontnem om vergesel te word, kan die werknemer die werkgever regtens aanspreek aangesien die werkgever dan in teenstelling met die *Employment Relations Act*¹⁷⁴ optree. Dus kan daar gesê word dat daar geen reg op regsverteenwoordiging bestaan nie en dat daar nie eers in die Verenigde Koninkryk verteenwoordiging in enige geval kan plaasvind nie. Daar bestaan egter 'n reg om vergesel te word deur 'n medewerknemer of deur 'n lid van 'n

174 UK *Employment Relations Act* 1999.

vakbond wat 'n vakbondverteenwoordiger insluit. Die persoon wat die werknemer vergesel, kan slegs die werknemer adviseer en bystaan. So 'n persoon kan glad nie aan die verrigtinge deelneem nie.

10.1 Die impak van regsverteenwoordigers

In die Verenigde Koninkryk is daar gevind dat regsverteenwoordigers 'n impak het op die uitkoms van skikkings en dat daar beter uitkomst geskied vir hul kliënte as in die geval waar medewerkers die verteenwoordiging waarneem. Daar is gevind dat werknemers en werkgewers aansienlik meer gebruik gemaak het van professionele verteenwoordiging wat 'n aanduiding is van die kompleksiteit van die sake.¹⁷⁵

Regsverteenwoordigers speel 'n groot en toenemende rol voor die *Employment Tribunals*. Dit kan gesien word in die spoedige afhandeling van die sake en ook in die terme van die uitkomst. Daar is twee belangrike faktore om te oorweeg in regsake en kwasi-regsake. Eerstens is die fooiestruktuur van belang en tweedens is die passiwiteit van die kliënte vis-à-vis die regsverteenwoordiger.¹⁷⁶

Die rede waarom die fooiestruktuur van belang is, kan gevind word in die feit waar die regsverteenwoordiger se fooie afhang van die uitkoms van die saak en sal daar dikwels gevind word dat die saak vinniger afgehandel word. Daarteenoor word daar in die geval waar die fooie tydsgebonde is, gevind dat die saak meestal verleng en uitgerek word.¹⁷⁷

Die situasie word bemoeilik in die geval waar werkgewers verteenwoordig word vir wie enige tribunaalverskyning aansienlik duurder sal wees en wie meer aktief aan die verrigtinge sal deelneem. Tweedens word die situasie bemoeilik deurdat daar 'n risiko bestaan dat die advies van 'n regsverteenwoordiger vergelyk kan word met dié van ander regsverteenwoordigers. Dit kan veroorsaak dat die regsverteenwoordigers meer gefokus sal wees op die verkryging van die beste

175 Latreille ea *ILJ* 308.

176 Hay & Spier HYPERLINK <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm> 25 Julie 2005.

177 Hay & Spier HYPERLINK <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm> 25 Julie 2005.

resultate wat wel kan inhou dat sake uitgerek word. Die regsverteenwoordiger sal beter resultate wil verkry aangesien daar 'n reputasie op die spel is.¹⁷⁸

Werkgewers is in 'n beter situasie om te weet welke regsverteenwoordiger goeie dienste lewer wat inhou dat hierdie dienste gereeld gebruik sal word. Verder sal regsverteenwoordiging namens die werkgever geskied in die opsig dat daar nie 'n ongunstige presedent in die werkplek geskep word nie. Dit beteken dat die werkgever nie maklik 'n skikkingsooreenkoms sal aangaan nie.¹⁷⁹

Werkgewersverteenwoordiging word gekenmerk deur die oorreding van werknemers om hul sake te onttrek as gevolg van die gewilligheid van werknemers om ekstra kostes aan te gaan. Verder kan daar gesê word dat regsverteenwoordiging namens die werkgever geskied deur 'n ervare regs spesialis met aansienlik baie ondervinding.¹⁸⁰

Geen regsverteenwoordiger of vakbond sal 'n kliënt aanbeveel om van 'n saak te onttrek waar die gevoel bestaan dat daar met 'n saak geslaag kan word nie, maar sal egter bedoel om die saak te skik of om met die saak voort te gaan. Dus hou die impak van regsverteenwoordiging in dat sake verkort of verleng kan word. Hoewel regsverteenwoordiging plaasvind, is daar gevind dat dit nie noodwendig veroorsaak dat die kliënte aansienlik meer vergoeding verkry nie. Gevolglik kan ten slotte gesê word dat die uitkoms van 'n saak aan die beginsels van die saak, die presedent van soortgelyke gevalle en die reputasie wat ter sprake is, gemeet moet word.

11 Gevolgtrekking

Die *Grondwet* maak voorsiening dat elkeen die reg het tot 'n billike verhoor en dat elkeen die reg het om in 'n hof verteenwoordig te word. Regsverteenwoordiging tydens arbeidsregtelike dissiplinêre optrede word steeds soos in die verlede beperk en geen absolute reg tot regsverteenwoordiging bestaan nie. Die

178 Hay & Spier HYPERLINK <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm> 25 Julie 2005.

179 Hay & Spier HYPERLINK <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm> 25 Julie 2005.

180 Latreille ea /LJ 316.

beperking word deur regulasies en deur die Reëls van die KVBA in plaas van wetgewing reguleer. Na aanleiding van al die bogenoemde is dit duidelik dat daar geen outomatiese of enigsins 'n absolute reg bestaan om regsverteenvoordinging voor de KVBA te geniet nie.

Daar is al gedebatteer oor die feit of die KVBA 'n administratiewe optrede uitmaak, maar soos deur Regter Landman in die *Netherburn*-saak¹⁸¹ beslis, is dit nie die geval nie. Die rede hoekom hierdie van belang is, is aangesien dit as 'n administratiewe optrede gesien word, is dit ingevolge die administratiefreg 'n vereiste dat 'n persoon deur regsverteenvoordiger in ernstige en komplekse sake deur 'n regsverteenvoordiger verteenwoordig word. Regsverteenvoordinging behoort egter altyd 'n opsie in enige dissiplinêre verrigtinge te wees en daar behoort 'n diskresie aan die voorsittende beamppte verleen te word om regsverteenvoordinging uit te sluit indien die omstandighede dit vereis.

Regspraktisyns kan egter 'n sinvolle rol speel om goeie arbeidsverhoudinge in die werkplek te handhaaf en billikheid teenoor beide die werkgewer en werknemer te laat geskied. Daar is te min gronde om regsverteenvoordinging summier uit te sluit. Die doel van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* is om ekonomiese ontwikkeling te bevorder, geregtigheid te laat geskied, harmonie en werkplektevreedenheid in die arbeidsmag te verseker en om die werkplek te demokratiseer deur uitvoering te gee aan die primêre oogmerke van die wet. Een van die oogmerke is om arbeidsgeskille doeltreffend te besleg. Die wet behoort elke werknemer en werkgewer te beskerm en nie net diegene wat aan 'n vakbond of werkgewersorganisasie behoort nie.

Die wetgewer fouteer egter myns insiens om die diskresie ingevolge artikel 188A¹⁸² rakende regsverteenvoordinging van die kommissaris te ontnem en laat sodoende 'n geleentheid verbygaan om die arbeidsmark se behoeftes rakende regsverteenvoordinging aan te spreek. Dit is verder teleurstellend dat die

181 *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others* 2003 24 ILJ 1712 (AH).

182 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

wetgewer die belangrike aspekte van regsverteenvoordiging in die hande van die beheerliggaam van die KVBA gelaat het om dit voortaan deur reëls te reguleer. Die debat oor regsverteenvoordiging sal nog lank gevoer word en daar kan maar net gehoop word dat die hele arbeidsmark nie aan die korste end gaan trek nie. 'n Behoorlike balans wat administratiewe geregtigheid bevorder, sal vir die werkplek gevind moet word.

Regsverteenvoordiging sal beslis bevorderlik wees vir billike en regverdige geskilbeslegting en dissiplinêre optrede. Daar behoort 'n diskresie aan elke voorsittende beampte en kommissaris in dissiplinêre ondersoeke te wees om regsverteenvoordiging uit te sluit indien die omstandighede dit vereis en dat elke party die reg het om deur 'n regspraktisyn verteenwoordig te word.

12 Bibliografie

12.1 Boeke

D

Du Toit *Labour Relations Law*

Du Toit D *Labour Relations Law: a comprehensive guide* 4e uitg
(Butterworths Durban 2003)

G

Grogan *Workplace Law*

Grogan J *Workplace Law* 8e uitg (Juta Landsdowne 2005)

J

Jordaan en Rycroft *Suid-Afrikaanse Arbeidsreg*

Jordaan B en Rycroft A *Handleiding tot die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg*
(Juta Kenwyn 1994)

12.2 Tydskrifartikels

A

Albertyn 2002 *ILJ*

Albertyn S "The new CCMA Rules" 2002 *ILJ* 1715-1732

Anon 1995 *ILJ*

Anon "Explanatory memorandum of the draft Labour Relations Bill" 1995
ILJ 278-336

C

Collier 2003 *ILJ*

Collier D "The right to legal representation under the LRA" 2003 *ILJ* 753-770

Collier 2005 *ILJ*

Collier D "The right to legal representation at the Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration and at disciplinary enquiries" 2005 *ILJ* 1-16

D

Deacon 2004 *TRW*

Deacon J "Regsverteenwoordiging tydens dissiplinêre optredes en arbitrasies: 'n kort oorsig oor die huidige regsposisie" 2004 *TRW* 109-122

E

Ferreira 2004 *Politeia*

Ferreira G "The Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration: its effectiveness in dispute resolution in labour relations: review article" 2004 *Politeia* 73-85

G

Grogan 2003 *EL*

Grogan J "Not unconstitutional: the right to exclude lawyers" 2003 *EL* 7-13

Grogan 2006 *EL*

Grogan J "Which law, when and why?" 2006 *EL* 4-13

L

Latreille ea 2005 *ILJ*

Latreille PL, Latreille JA & Knight KG "Making a difference? Legal representation in employment tribunal cases: Evidence from a survey of representatives" 2005 *ILJ* 308-330

O

Olivier 1995 *De Rebus*

Olivier MP "A new Labour Relations Act" 1995 *De Rebus* 357-367

Olivier 1995 *De Rebus*

Olivier MP "A new Labour Relations Act" 1995 *De Rebus* 767-770

S

Smythe 2003 *ILJ*

Smythe N "Legal representation at the CCMA – latest developments" 2003 *ILJ* 1875-1878

V

Van Jaarsveld 2005 *THRHR*

Van Jaarsveld F "Weer eens die reg op regsverteenvoording by dissiplinêre verhore" 2005 *THRHR* 479-483

12.3 Hofsake

A

Administrateur, Transvaal and Others v Traub and Others 1989 4 SA 731 (A)

Attorney-General Lesotho v Mopa 2002 6 BCLR 645 (Les CA)

B

Bissoon v Lever Ponds (Pty) Ltd 2003 12 (AH) 1.8.1

C

Carephone (Pty) Ltd v Marcus NO & Others 1998 19 ILJ 1425 (AAH)

CEPPAWU obo Prince v Shatterprufe 2003 24 ILJ 1161 (CCMA)

Chemical Energy Paper Printing Wood & Allied Workers Union obo Nyanga & Mondipak 2003 24 ILJ 1743 (CCMA)

Cuppan v Cape Display Supply Chain Services 1995 16 ILJ 846 (D)

D

Dabner v SA Railways and Harbours 1920 AD 583

Du Preez v Truth & Reconciliation Commission 1997 3 SA 204 (A)

E

Feinberg v African Bank Ltd & Another 2004 10 BLLR 1039 (T)

Fourie v Amatola Water Board 2001 ILJ 694 (AH)

H

Hamata & Another v Chairperson, Peninsula Technikon Internal Disciplinary Committee & Others 2002 5 SA 449 (A)

Haschke v MEC for Agriculture 2004 8 BLLR 822 (AH)

I

Ibhayi City Council v Yantolo 1991 ILJ 1005 (OK)

L

Lamprecht & Another v McNellie 1994 3 SA 665 (a)

M

Majola v MEC, Department of Public Works, Northern Province & Others 2004 25 ILJ 131 (AH)

Mantzaris v University of Durban Westville & Others 2000 21 ILJ 1818 (AH)

MEC : Department of Finance, Economic Affairs & Tourism, Northern Province v Mahumani 2005 2 All SA 479 (HHA)

Molope v Mba NO 2005 3 BLLR 267 (AH)

Motsepe & Andere v Phaala 2006 JOL16719 (T)

N

Ndlovu v Mullins 1999 ILJ 177 (AH)

Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Madau & Others 2003 24 ILJ 1712 (AH)

Norman Tsie Taxis v Pooe NO en Ander 2005 26 ILJ 109 (AH)

P

Pep Stores (Pty) Ltd v Laka NO & Others 1998 19 ILJ 153 (AH)

POPCRU v Minister of Correctional Services 2006 4 BLLR 385 (O)

R

Real Estate Services (Pty) Ltd v Smith 1999 ILJ 196 (AH)

S

SA Post Office Ltd v Govender & Andere 2003 8 BLLR 818 (AH)

Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw 2000 7 BLLR 835 (AH)

Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw NO & Others 2001 22 ILJ 1603 (AAH)

Standard Bank of SA Ltd V CCMA 1998 ILJ 903 (AH)

Strydom v CCMA 2004 10 BLLR 1032 (AH)

U

UWC v MEC for Health and Social Services 1998 3 SA 124 (K)

V

Van Eyk v Minister of Correctional Services & Others 2005 6 BLLR 639 (OK)

Volkswagen SA (Pty) Ltd v Brand 2001 22 ILJ 993 (AH)

12.4 Wetgewing

G

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 200 van 1993

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 108 van 1996

R

Reëls van die KVBA ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995

W

Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid 3 van 2000

Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge 12 van 2002

U

UK Employment Relations Act 1999

12.5 Internetbronne

C

Collier D *Disciplinary enquiries, the CCMA and the right to legal representation* [Op Internet gevind] <http://www.lexisnexis.co.za/ServicesProducts/presentations/17th/DebbieCollier.doc> [Datum van gebruik 25 Julie 2005]

H

Hay B en Spier KE *Litigation and Settlement* [Op Internet gevind] <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm> [Datum van gebruik 25 Julie 2005]

Z

Zimmerman CG *Bullying and the right to be accompanied in grievance and disciplinary meetings* [Op Internet gevind] <http://www.bullyonline.org/action/zimmer.htm> [Datum van gebruik 25 Julie 2005]