

**DIE TOELAATBAARHEID EN NIE-TOELAATBAARHEID
VAN GETUIENIS IN DISSIPLINêRE VERHORE**

**Skripsie ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad
Magister Legum aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike
Hoër Onderwys**

deur

Leilanie Wright

11784911

Studieleier: Adv. Myburgh

Inhoudsopgawe

1. Inleiding	3
2. Regte wat ter sprake kom	
2.1 Die reg op privaatheid	4
2.2 Die reg op toegang tot inligting	6
2.2.1 Die Grondwet	7
2.2.2 Wet op die verbod op onderskepping en meeluistering	8
2.2.3 Protected Disclosures Act	8
3. Regspraak oor die reg op privaatheid en die reg op toegang tot inligting	
3.1 Sugreen v Standard Bank of SA	10
3.2 Moonsamy v The Mailhouse	11
3.3 Protea Technology Ltd and Another v Wainer and Others	12
4. Algemene beginsels by dissiplinêre verhore	
4.1 Algemene inleiding rondom die toelaatbaarheid van getuienis	13
4.2 Die relevansie van getuienis	14
4.3 Die situasie rondom kruisondervraging	15
4.4 Dissiplinêre verhore in hoër onderwys	17
5. Bespreking van die tipes getuienis	
5.1 Hoorsêgetuienis	
5.1.1 Normale Hofprosedure	17
5.1.2 In Arbeidsaangeleenthede	20

5.2 Poligraafgetuienis	
5.2.1 <i>Die betekenis van die term</i>	26
5.2.2 <i>Die probleme rakende poligraaftoetse</i>	27
5.2.3 <i>Die hantering van poligraaftoetse deur die CCMA en howe</i>	29
5.3 Dokumentêre getuienis	31
5.3.1 <i>Oorspronklike dokumente en afskrifte van dokumente</i>	31
5.3.2 <i>Kontemporêre notas</i>	32
5.4 Fotogetuienis	32
5.5 Kameragetuienis	33
5.6 Opiniegetuienis	35
5.7 Deskundige getuienis	36
5.8 Omstandigheidsgetuienis	36
5.9 Rekenaartoegang	37
6. Die Engelsregtelike posisie	40
6.1 Die aanbieding van getuienis	40
6.1.1 <i>Algemeen</i>	40
6.1.2 <i>Die volgorde waarin getuies geroep word</i>	41
6.1.3 <i>Die plig van die partye om relevante getuienis aan te bied</i>	42
6.2 Hoorsêgetuienis	43
6.3 Kruisondervraging	44
6.4 Die vereiste dat relevante getuienis toegelaat word	45
7. Gevolgtrekking	46

The admissability and inadmissability of evidence during disciplinary proceedings

All employers should have a set of rules that employees are expected to follow, and these rules should be expressed to every employee. Should the employees brake any of these rules, a disciplinary hearing should be held. Disciplinary hearings does not need to adhere to the strict standards of normal court procedures.

The employer should investigate the matter to determine whether there are grounds for dismissal. There are a number of procedures that needs to be followed for the procedure to be regarded as fair. These procedures can be found in the Code of Good Practice: Dismissals. It is obvious that it does not have to be a formal procedure.

The question arises which rules should be followed when evidence are gathered for a disciplinary hearing. The rules of evidence does apply to the labour law, but the way in which it applies differs according to the circumstances. Evidence which would normally be inadmissable, may be admissable during disciplinary procedures. Such evidence includes hearsay, poligraph tests and searches.

In many of these cases, the individuals right to privacy are threatened by the gathering of evidence. Article 14 of the Constitution gives every person the right to privacy. Article 32 on the other hand, gives every person the right of access to information. Therefore the employee has the right to privacy and the employer has the right to access of information. When these rights are in conflict, the interests of both parties should be weighed up against each other.

The general principle is that evidence has to be relevant to be admissable.

Cross-examination forms an integral part of any hearing. There are authority to suggest that cross-examination is not always necessary during disciplinary hearings. In special circumstances cross-examination will be abandoned.

Normally, hearsay evidence will not be admissable since it cannot be tested and tend to be seen as unreliable. There exists some circumstances where hearsay evidence will be admissable during disciplinary procedures. Certain factors will determine when hearsay evidence are admissable. In our law there still remains a lot of uncertainty in this area.

A similarly uncertain situation exists in the case of poligraph testing. It has been argued that these tests are not as trustworthy as most people believe them to be. There are cases where poligraph evidence have been found to be admissable, but there have also been cases where it has been found to be inadmissable. I believe that legislation should be laid down to clarify these questions.

The South African law system are largely based on that of the English law. Therefore a study was made of the position of in the English law. The positions in both law systems are very similar. A less formal procedure for disciplinary hearings is found in both the English and South African systems of law.

1. Inleiding

Alle werkgewers behoort 'n stel dissiplinêre reëls neer te lê waaraan werknemers moet voldoen en behoort hierdie reëls aan elke werknemer deur te gee. Indien hierdie reëls nie nagekom word nie, sal daar 'n dissiplinêre verhoor gehou word. Dissiplinêre verhore hoef egter nie te voldoen aan die streng standarde van normale hofprosedures nie.

Die werkgewer moet normaalweg 'n ondersoek loods om vas te stel of daar gronde bestaan vir ontslag. Die werkgewer moet voldoen aan 'n verskeidenheid van prosedures om die ondersoek binne die raamwerk van 'n billike prosedure te laat plaasvind. Volgens die Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag¹ word slegs van die werkgewer verwag om die werknemer 'n geleentheid te gee om 'n saak te stel. Die Kode stel dit duidelik dat dit nie 'n formele proses hoef te wees nie².

Deur die tyd het in verskillende hofsake, selfs onder die ou wet³, onder die billike arbeidspraktykbedeling, reeds reëls uitgekristalliseer wat bepaal het wat 'n billike prosedure sou wees.

Die vraag wat egter ontstaan is, wanneer getuienis ingewin word vir doeleindes van 'n dissiplinêre verhoor, watter reëls gebruik sal word, en in hoe 'n mate die getuienis wat toegelaat is tydens die dissiplinêre verhoor dan weereens aangevoer kan word later by arbitrasie of dan ook selfs in die Arbeidshof. Alhoewel die bewysregtelike reëls wel toepassing vind in die Arbeidsreg, verskil die mate waartoe dit toepassing vind afhange van die omstandighede. Daar vind dus 'n verslapping van hierdie reëls plaas⁴. Dikwels word daar tydens dissiplinêre verhore gebruik gemaak van persone wat inskakel, wat kla oor drywers van vragmotors se gedrag op die pad. Daar is in twee CCMA sake

¹ *Die Wet op Arbeidsverhoudinge*, 66 van 1995

² *Die Wet op Arbeidsverhoudinge*, 66 van 1995 Bylae 8 a.3(3)

³ *Die Wet op Arbeidsverhoudinge*, 28 van 1956

⁴ *Brand J et al Labour Dispute Resolution* 182

sover gegaan as om getuienis telefonies te kan aanhoor waar die persoon oor 'n luidsprekerfoon aangehoor word, en waar die persoon die geleentheid gegee word om te getuig en sodoende kan die werknemer ook kruisverhoor. Verder word hoorsêgetuienis, poligraaftoetse, deursoekings, en selfs getuienis wat deur middel van geslote baan videokameras bekom is, toegelaat tydens die verhoor.

Volgens normale bewysregtelike reëls is hoorsêgetuienis in beginsel nie toelaatbare getuienis in hofprosedure nie, aangesien die getuienis nie getoets kan word nie.

In baie van hierdie gevalle word die reg op privaatheid van die individu in gedrang gebring by die insameling van getuienis. Voorbeelde hiervan behels die deursoeking van 'n persoon se toesluitkas by die werk, asook die situasie rondom e-pos wat deur die werknemer by die werk ontvang is en waartoe die werkgever toegang verkry het. Artikel 14 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 108 van 1996 handel oor 'n individu se reg op privaatheid. Die toelating van bogenoemde getuienis kan inbreuk maak op 'n individu se reg op privaatheid. Artikel 32 van die *Grondwet* bied egter ook aan elke individu die reg op toegang tot inligting. In hierdie situasie kan hierdie regte moontlik in kontras met mekaar staan. Daar word dus nou dieper ondersoek in hierdie regte ingestel.

2. Regte wat ter sprake kom

2.1 Die reg op privaatheid

Suid-Afrika is 'n konstitusionele staat en die *Grondwet*⁵ het dus 'n groot invloed op die Arbeidsreg. Dit is die hoogste reg in die land en vereis van elke hof, tribunaal en forum om die gees en oogmerke van die Handves van Regte in ag te neem wanneer enige wetgewing en die gemenerereg geïnterpreteer en

⁵ *Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 108 van 1996

ontwikkel word. Die *Grondwet*⁵ beskerm die individu se regte teen skending van privaatheid, self inkriminasie en onregmatige deursoekings en beslagleggings.

Die vraag wat ontstaan is in hoeverre die algemene beginsels met betrekking tot die reg op privaatheid ook binne die ondernemingsverband toepassing vind.

Artikel 14 van die *Grondwet*⁵ bepaal die volgende:

Everyone has the right to privacy, which shall include the right not to have-

- (a) their person or home searched;
- (b) their property searched;
- (c) their possessions seized; or
- (d) the privacy of their communications infringed.

Artikel 14 bestaan uit twee dele. Die eerste deel waarborg 'n algemene reg op privaatheid en die tweede deel bied beskerming teen spesifieke inbreukmakings op die reg op privaatheid, byvoorbeeld deursoekings en beslagleggings⁶.

Die stelling dat geen reg absoluut is nie, vind moontlik meer toepassing in die geval van die reg op privaatheid as in die geval van enige ander reg. Die beskerming vir privaatheid verminder vinnig soos wat 'n persoon uit die persoonlike area beweeg. Daar is baie min wat privaat is wanneer dit by besigheidsaktiwiteite kom. Dit sal dus selde nodig wees om beperkings ten opsigte van hierdie aktiwiteite te regverdig in terme van die beperkingsklousule. Die beperkte beskerming wat aan privaatheid gebied word in die geval van besigheid, word goed geïllustreer deur die beslissing van die Konstitusionele Hof in die *Bernstein*⁷ saak, waar bevind is dat die reg op privaatheid nie absoluut is nie en dat daar 'n balans gevind moet word tussen hierdie reg en ander regte in die konstitusie. Hierdie saak handel oor die grondwetlikheid van die

⁵ *Supra*

⁵ *Supra*

⁶ De Waal, Currie en Erasmus *Bill of Rights Handbook* 267

⁷ *Bernstein v Bester NO* 1996 2 SA 751 (CC)

ondersoekmeganisme wat deur artikels 417 en 418 van die *Maatskappywet* geskep word. Hierdie artikels verleen aan die Meester van die Hooggeregshof die reg om 'n kommissaris aan te stel om die redes te bepaal waarom 'n maatskappy in likwidasië is. Daar is ook wye magte aan die kommissaris gegee om getuies te dagvaar en te ondervra, asook om die lewering van dokumente te vereis. Die applikante het geargumenteer dat daar inbreuk gemaak word op die privaatheid van getuies, wanneer hulle verplig word om boeke en dokumente bloot te lê wat hulle konfidensieël wou hou. Volgens die Konstitusionele Hof het die artikels aan die kommissaris die mag verleen om die blootlegging van konfidensieële inligting te vereis, maar daar bestaan geen verpligting om dit te doen nie. Die Hoë Hof kon enige beslissing van die kommissaris hersien, wat die effek het dat die blootlegging van private inligting verplig word. Regter Ackerman het egter bygevoeg dat dit moeilik is om te bepaal hoe enige inligting wat nodig is vir die ondersoek van die *Maatskappywet*, werklik as private inligting gesien kan word. Dit is omdat die doel van die ondersoek is om inligting te bekom wat tot die finansiële voordeel van die maatskappy mag wees. Die enigste inligting wat relevant sal wees vir die ondersoek, sal inligting wees wat verband hou met die sake van die maatskappy. Hierdie kennis, wat bekom word as 'n resultaat van die getuie se verhouding met die maatskappy, kan nie beskryf word as inligting wat binne 'n persoon se area van persoonlike privaatheid val nie. Wanneer individue besigheid doen deur middel van 'n beperkte aanspreeklikheid maatskappy, is dit nie 'n private aangeleentheid nie, maar eerder deelname aan die publieke sfeer⁸.

2.2 Die reg op toegang tot inligting

Die reg op toegang tot inligting word deur verskeie stukke wetgewing gereël, onder andere die volgende:

⁸ De Waal, Currie en Erasmus *Bill of Rights Handbook* 273-274

2.2.1 Die Grondwet

Artikel 32 van die *Grondwet*⁵ bepaal die volgende:

- (1) Everyone has the right of access to
 - (a) any information held by the state; and
 - (b) any information that is held by another person and that is required for the exercise or protection of any rights
- (2) National legislation must be enacted to give effect to this right, and may provide for reasonable measures to alleviate the administrative and financial burdens on the state.

Deur 'n reg tot vryheid van inligting te bied, het die *Grondwet* die belangrikheid van toegang tot amptelike inligting in die moderne era erken. Daarmee saam bied die *Grondwet* 'n reg op toegang tot inligting in private hande, waar sodanige inligting nodig is vir die beskerming van die regte van die persoon wat die inligting vereis. Hierdie bepaling erken die feit dat inligting in private hande, byvoorbeeld die van werkgewers, kredietburo's, versekeringsmaatskappye, banke en ander finansiële instellings geweldige impak op die individu kan hê. Die individu behoort dus toegang tot hierdie inligting te hê om die akkuraatheid daarvan te verseker, of besluite wat op grond daarvan geneem is, te bevraagteken⁹.

Hierdie reg kan dus ook op die werkgewer van toepassing wees. Die reg op toegang tot inligting kan ook teen privaat persone afgedwing word. Die werkgewer het die reg om toegang te hê tot inligting rakende 'n werknemer, indien sodanige inligting deur die werkgewer benodig word om die werkgewer se regte af te dwing. Alhoewel die werkgewer 'n reg op toegang tot inligting in verband met die werknemer het, mag daar nie hierdeur inbreuk gemaak word op

⁵ *Supra*

⁹ De Waal, Currie en Erasmus *Bill of Rights Handbook* 526-527

die werknemer se reg op privaatheid nie. Daar moet dus 'n opweging van die werkgewer en die werknemer se belange gemaak word.

2.2.2 *Wet op die verbod op onderskepping en meeluistering*

Die *Wet op die verbod op onderskepping en meeluistering*¹⁰ bepaal in a.2 dat 'n mededeling wat per telefoon of op enige ander telekommunikasielyn versend is, of bedoel is om versend te word, geensins sonder die medewete of toestemming van die versender opsetlik onderskep mag word nie. Meeluisterapparate mag ook nie gebruik word om vertroulike inligting rakende 'n persoon of organisasie te bekom nie. Hierdie bepalings geld tensy 'n regter of 'n ander wet anders gelas.

2.2.3 *Protected Disclosures Act*

Nog 'n wet wat hier van toepassing is, is die *Protected Disclosures Act*¹¹. Volgens hierdie wet beteken beskermde bekendmakings, bekendmakings wat aan die volgende persone gemaak word:

- 1) 'n Regsverteenwoordiger
- 2) 'n Werkgewer
- 3) 'n Lid van die kabinet of die Uitvoerende Raad van 'n Provinsie

Die volgende bekendmakings word egter hiervan uitgesluit:

- 1) Gevalle waar die betrokke werknemer 'n misdryf pleeg deur sodanige bekendmaking te maak
- 2) Gevalle waar die bekendmakings gemaak word deur 'n regsadviseur wat die inligting verkry het in die loop van die verskaffing van regsadvies.

Ingevolge a.3 van hierdie wet mag geen werknemer blootgestel word aan beroepsnadele op grond van die feit dat sodanige werknemer 'n beskermde

¹⁰ *Wet op die verbod op onderskeiding en meeluistering* 127 van 1992

¹¹ *Protected Disclosures Act* 26 van 2000

bekendmaking gemaak het nie. A.6 handel oor bekendmakings aan werkgewers en bepaal die volgende: Enige bekendmaking wat in goeie trou en in ooreestemming met voorgeskrewe prosedure aan die werkgewer gemaak word, is beskermde bekendmakings.

A.9 bepaal verder die volgende:

- (1) Any disclosure made in good faith by an employee
 - (a) who reasonably believes that the information disclosed, and any allegation contained in it, are substantially true; and
 - (b) who does not make the disclosure for purposes of personal gain
- is a protected disclosure if
- (i) one or more of the conditions referred to in subsection (2) apply; and
 - (ii) in all the circumstances of the case, it is reasonable to make the disclosure.

Hierdie uitsonderings behels die volgende:

- 1) Dat die werknemer wat die bekendmaking maak, ten tye van die maak daarvan glo dat hy/sy blootgestel sal word aan beroepsnadeel indien die bekendmaking gedoen word.
- 2) Die werknemer rede het om te glo dat getuienis rakende die aantuigings, vernietig sal word indien die werknemer die openbaring aan die werkgewer maak.
- 3) Die werknemer wat die openbaring maak, het reeds voorheen 'n soortgelyke openbaring gemaak.
- 4) Die onweloweglikheid is van 'n besonder ernstige aard.

Die werking van hierdie wet word geïllustreer in die saak *Grieve v Denel (Pty) Ltd*¹². Terwyl die applikant besig was om 'n verslag saam te stel rakende bewerings van wangedrag deur 'n algemene bestuurder van een van die afdelings, is hy self aangekla van wangedrag, van die werk geskors en beveel

¹² 2003 4 BLLR 366 (LC)

om 'n dissiplinêre ondersoek by te woon. Die applikant het beweer dat die respondent hierdeur inbreuk maak op die bepalings van die *Protected Disclosures Act*. Gevolglik het hy 'n dringende aansoek geloods om die respondent te verbied om voort te gaan met die dissiplinêre verrigtinge. Die hof bevind dat die bekendmakings wat die applikant beoog het om te maak, klaarblyklik *bona fide* was en moontlik kriminele optrede sou ontbloot, en gevolglik binne die strekking van die wet val. Volgens die wet word werknemers beskerm teen beroepsnadeel, wat dissiplinêre verrigtinge insluit. Gevolglik het die applikant in sy aansoek geslaag.

Laastens is die *Wet op die reëling van onderskepping van kommunikasies en verstrekking van kommunikasie-gerwante inligting*¹³ ook hier van toepassing.

3. Regspraak oor die reg op privaatheid en die reg op toegang tot inligting

3.1 *Sugreen v Standard Bank of SA*

In die saak *Sugreen v Standard Bank of SA*¹⁴ is die applikant, 'n besturende werknemer, ontslaan op grond van beweerde korrupsie. Die hoof getuienis teen haar was 'n bandopname van 'n telefoongesprek met een van die respondent se diensverskaffers. Die opname is gemaak deur die persoon wat na bewering gepoog het om die applikant om te koop. Laasgenoemde persoon het die insident later aan die respondent gerapporteer. Die applikant het ontken dat sy omgekoop is, en het beweer dat die band bestaan uit 'n kombinasie werklike telefoongesprekke. Sy het verder ook beweer dat die bandopname nie toelaatbare getuienis is nie, aangesien die opneem van die gesprek inbreuk maak op haar reg op privaatheid. Die kommissaris het bevind dat die werknemer se gebruik van die werkgewer se telefoon en e-pos fassiliteite van belang vir die werkgewer is, indien daar rede bestaan om wangedrag te vermoed. Die

¹³ *Wet op die reëling van onderskepping van kommunikasie en verstrekking van kommunikasie-gerwante inligting* 70 van 2000

¹⁴ 2002 7 BALR 769 (CCMA)

kommissaris het verder bevind dat dit nodig was om die billikheid van die werkgewer se optrede te ondersoek. Die volgende oorwegings was in hierdie geval relevant:

- 1) Die opname is nie bedoel om die applikant te oorreed om 'n misdaad te pleeg nie;
- 2) Aangesien die beweerde misdryf reeds gepleeg was, was daar min ander wyses om getuienis teen die werknemer te bekom;
- 3) Die opname was nie deel van 'n voortdurende monitering van al die applikant se oproepe nie;
- 4) Die opname is nie deur die werkgewer self gemaak nie;
- 5) Die opname is gemaak tydens werksure met die werkgewer se telefoon.

Ten opsigte van die meriete van die saak is die applikant se enigste verweer dat die band geredigeer is om onskuldige gesprekke, skuldig te laat voorkom. Die bandopname het egter voldoende materiaal bevat om 'n verduideliking van die applikant te vereis. Sy kon geen sodanige verduideliking verskaf ten opsigte van verskeie suspisieuse verklarings nie. Daar is gevolglik bevind dat die proses wat ontslag voorafgegaan het, billik was.

3.2 *Moonsamy v The Mailhouse*

'n Soortgelyke situasie kom voor in die saak *Moonsamy v The Mailhouse*¹⁵. Tydens arbitrasie verrigtinge om vas te stel of die ontslag van 'n werknemer billik was, moes die kommissaris besluit of bepaalde getuienis toelaatbaar was tydens die dissiplinêre verhoor. Die getuienis is bekom deur gebruik te maak van 'n intersepsie, meeluistering en opneemmasjien wat verbind is met die werknemer se telefoon in sy kantoor, op die werkgewer se perseel. Hierdie getuienis is aangebied tydens die werknemer se dissiplinêre verhoor en die kommissaris het op grond hiervan en ander getuienis beslis dat ontslag die gepaste sanksie was. Die werknemer het aangevoer dat, aangesien die telefoniese getuienis onwettig

¹⁵ 1999 20 ILJ 464

en in teenstryd met die *Grondwet* bekom is, moes dit nie tydens die verhoor aangebied word het nie. Die kommissaris het bevind dat die opneem van die werknemer se telefoongesprekke in teenstryd is met die *Interception and Monitoring Prohibition Act* 127 van 1992, en duidelik inbreuk maak op die werknemer se reg op privaatheid. Die vraag wat nou ontstaan het, is of sodanige inbreukmaking regverdig kan word in terme van die beperkingsklousule. Die kommissaris het bevind dat die optrede van die werkgewer om die werknemer se telefoongesprekke te onderskep, sonder dat hy die nodige toestemming vooraf verkry het en sonder die toestemming van die werknemer, in stryd met die *Grondwet* is en gevolglik nie toelaatbaar is nie. Ek stem saam met die bevinding van die hof. Ek is van mening dat getuienis wat op sodanige ongeoorloofde wyse bekom is, nie toelaatbaar behoort te wees nie.

3.3 *Protea Technology Ltd and Another v Wainer and Others*

Nog 'n saak wat hier van toepassing is, is *Protea Technology Ltd and Another v Wainer and Others*¹⁶. Die tweede applikant was 'n maatskappy wat in geheel besit word deur die eerste applikant. Die eerste respondent is deur die applikante aangestel as produkbestuurder en later as afdelingbestuurder. Die eerste respondent het later 'n posisie aanvaar as die besturende direkteur van die vierde respondent. Die tweede en derde respondente is maatskappye wat geassosieer word met die vierde respondent. Die applikante het aansoek gedoen om 'n interdik om te verhoed dat die respondent onwettig met die applikante kompeteer. Die applikante het by hulle aansoek die oorskrywings aangeheg van bandopnames van telefoonoproepe wat deur die eerste respondent gemaak en ontvang is, terwyl hy nog in diens van die applikant was. Hierdie opnames is gemaak by wyse van meeluisterapparate. Dit word aangevoer dat sodanige opnames gemaak is in stryd met die *Interception and Monitoring Prohibition Act* 127 van 1992, asook in stryd met die eerste respondent se konstitusionele reg op privaatheid. Ten opsigte van die argument

¹⁶ 1997 9 BCLR 1225 (W)

dat daar inbreuk gemaak is op die eerste respondent se reg op privaatheid, bestaan daar gesag wat die posisie ondersteun dat die wydte van 'n persoon se reg op privaatheid slegs strek tot daardie aspekte ten opsigte waarvan daar 'n regmatige verwagting van privaatheid bestaan. Die eerste respondent was in diens van die applikant in 'n posisie van vertrou. Die telefoongesprekke is gemaak van die applikant se besigheidspersoneel tydens besigheidsure. Waar die partye in 'n werknemer-werkgewer verhouding staan, is telefoongesprekke wat deur die werknemer gemaak word rakende die werkgewer se sake nie persoonlik nie, en word gevolglik nie deur die *Grondwet* beskerm nie. Die werkgewer het 'n kontraktuele reg om te weet, en indien die werknemer betrokke was by 'n delik teen die werkgewer, het die werkgewer 'n bykomende belang. Die oomblik wat die werknemer die private sfeer verruil het vir die van die besigheid van die werkgewer, het hy die reg op privaatheid verloor. Gevolglik het die eerste respondent nie die reg om aan te dring op die konstitusionele reg op privaatheid nie.

Ek is van mening dat daar baie regsonsekerheid bestaan op hierdie gebied, veral ten opsigte van werknemers se reg op privaatheid. Die hofsake wat hierbo bespreek word, wys duidelik op die uiteenlopende standpunte wat deur die hofreë ingeneem word. Dit is my opinie dat wetgewing ingestel moet word om die situasie duideliker te reël.

4. Algemene beginsels by dissiplinêre verhore

4.1 Algemene inleiding rondom die toelaatbaarheid van getuienis

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge*¹⁷ laat arbiters toe om met 'n minimum van regsprosedures 'n saak te verhoor. Die bepalings van hierdie wet behels basies die volgende:

¹⁷ *Wet op Arbeidsverhoudinge*, 66 van 1995 a.138

- 1) Die kommissaris moet die arbitrasie op so wyse hanteer as wat die kommissaris as gepas beskou. Die doel is om die geskil billik en spoedig af te handel. Verder moet die meriete van die geskil met die mins moontlike regsformaliteite afgehandel word.
- 2) 'n Party by 'n geskil kan self getuienis aflê, getuies oproep om te getuig, die getuies van enige ander party ondervra en afsluitingsbetoë aan die kommissaris rig. Hierdie prosedures hang egter af van die diskresie van die kommissaris.

4.2 Die relevansie van getuienis

Die toelaatbaarheid van getuienis hang altyd af van die vraag of sodanige getuienis voldoen aan al die vereistes van toelaatbaarheid. Die basiese reël is dat, vir getuienis om toelaatbaar te wees, moet die getuienis relevant wees. Die aspek van relevansie is aangespreek in *R v Trupedo*¹⁸. In hierdie saak moes die hof handel met die vraag of die getuienis dat 'n polisie hond die spoor van 'n persoon gevolg het en hom daarna uit 'n groep van agt geïdentifiseer het deur te blaf, toelaatbaar was of nie. Die hof het bevind dat 'n area van onsekerheid binnegegaan sal word indien gevolgtrekkings gemaak word, ten opsigte van die identiteit van 'n persoon, op grond van die optrede van 'n hond. Hoofregter Innes het die volgende stelling gemaak:

The general rule is that all facts relevant to the issue in legal proceedings may be proved. Much of the law of evidence is concerned with exceptions to this general principle...

In die praktyk poog arbiters om konsensus te bereik tussen die partye, rakende die toelaatbaarheid van getuienis. Die rede hiervoor is die feit dat arbeidsdispute dikwels 'n spoedige oplossing vereis, aangesien dit te make het met kwessies van produksie, salarisse en persone se bestaan. Die oorweging van irrelevante

¹⁸ 1920 AD 58

getuienis is nie net 'n mors van tyd nie, maar het ook 'n nadelige effek op die geskiktheid van beoordeling as 'n wyse om die dispuut op te los. Arbiters oefen normaalweg 'n sekere mate van buigbaarheid uit wanneer dit kom by die toelating van enige materiaal as getuienis, wat nie relevant is tot die kwessie nie. Hulle sal gevolglik afwyk van die bogenoemde reël indien die omstandighede van die saak van so aard is, dat 'n regverdige beslissing nie gemaak kan word sonder dat bepaalde irrelevante getuienis in ag geneem word nie. Die praktyk het ontstaan vir arbiters om irrelevante getuienis toe te laat en dan te vereis dat die partye die waarde van sodanige getuienis argumenteer¹⁹.

Die howe het die woord relevant gedefinieër om te beteken dat, indien enige twee feite wat toegepas word, in sodanige verhouding met mekaar moet staan dat die verwydering van een feit, die ander onwaarskynlik maak.

Dit is 'n goue reël van die Bewysreg dat 'n persoon nie kan staatmaak op 'n feit nie, tensy:

- a) die feit bewys is deur 'n getuie of 'n dokument; of
- b) daar deur die ander party daartoe toegestem is²⁰.

4.3 Die situasie rondom kruisondervraging

Die vraag ontstaan of die werknemer toegelaat moet word om getuies te kruisondervra tydens dissiplinêre verhore. Dit mag wees dat die werknemer sy/haar aanklaer, of selfs ander werknemers wat getuig het gedurende die verloop van die dissiplinêre verrigtinge, wil kruisondervra. Ten einde 'n bevinding van onbillike ontslag te voorkom, moet 'n werkgewer 'n regverdige dissiplinêre prosedure volg. Hierdie prosedure hou oor die algemeen die volgende in:

- a) 'n redelike ondersoek van die beweerde oortreding
- b) 'n regverdige verhoor

¹⁹ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 184

²⁰ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 185

Hierdie prosedure behoort die werkgewer te lei na 'n werklike sekerheid in die wangedrag van die werknemer, gebaseer op redelike gronde.

Die Goeie Praktykkode op dissiplinêre en griewe-prosedure spreek nie die kwessie rondom kruisondervraging uitdruklik aan nie. Dit bepaal dat goeie dissiplinêre prosedure die volgende bepalings behoort te bevat:

- a) dat die werknemer in kennis gestel moet word van die klag teen hom/haar
- b) dat die werknemer, waar moontlik, voorsien moet word van alle getuienis voor die aanvang van die verhoor
- c) dat die werknemer 'n geleentheid gegun word om sy/haar saak te stel voordat 'n besluit geneem word
- d) dat geen dissiplinêre stappe geneem word voordat die saak versigtig ondersoek is nie.

Die vraag ontstaan of die reg om getuies te kruisvra hierby ingesluit word. Die 'Employment Appeal Tribunal' het in die saak *Santamera v Express Cargo Forwarding* besluit dat dit nie die geval is nie. In hierdie geval is die werknemer voorsien van alle relevante getuieverklarings en ander ondersteunende dokumentasie, en die geleentheid gebied om haar saak te stel voordat 'n besluit geneem is. In hierdie omstandighede is die prosedure wat deur die werkgewer nagevolg is, binne die band van redelike opsies aan hom beskikbaar. Die feit dat 'n ander werkgewer kruisondervraging sou toegelaat het, beteken nie dat ontslag in hierdie geval onbillik is nie.

Hierdie beslissing beteken egter nie dat werkgewers altyd kan weier om die werknemer toe te laat om getuies te kruisondervra nie. Daar is gevalle waar dit onmoontlik sal wees vir die werkgewer om regverdig en redelik op te tree sonder om kruisondervraging toe te laat. In elke saak sal die werkgewer moet bewys dat daar 'n werklike sekerheid rakende die werknemer se skuld bestaan het,

gebaseer op redelike gronde en na 'n redelike ondersoek²¹. Die werkgewer moet tydens 'n dissiplinêre verhoor die saak op oorwig van waarskynlikheid bewys.

4.4 Dissiplinêre verhore in hoër onderwys

Dissiplinêre verhore in geval van hoër onderwys is nie kriminele prosedures nie en vereis dus nie dieselfde standaarde as kriminele prosedures nie. Dit is die verantwoordelikheid van die Voorsitter van die verhoor om te beslis oor die toelaatbaarheid van getuienis, asook oor relevante en irrelevant kwessies. Formele bewysregtelike reëls is nie van toepassing nie. Die getuienis van onbekende of ongeïdentifiseerde getuies, is egter nie toelaatbaar nie²².

5. Bespreking van die tipes getuienis

5.1 Hoorsêgetuienis

5.1.1 Normale Hofprosedure

Hoorsêgetuienis word in artikel 3(4) van die *Wysigingswet op die Bewysreg 1998* gedefinieër as getuienis (hetsy mondeling of skriftelik) waarvan die getuieniswaarde afhang van die geloofwaardigheid van iemand anders as die persoon wat daardie getuienis aflê²³.

Hoorsêgetuienis is getuienis van dit wat 'n ander persoon as die getuie meegedeel het. Die naam word afgelei van die feit dat die getuie sê of skryf wat hy/sy gehoor of gelees het. In normale hofprosedure word hoorsêgetuienis normaalweg nie toegelaat nie en wel om die volgende rede:

Hoorsê word uitgeskakel omdat dit normaalweg onbetroubaar is en die hof kan mislei. Dit is onbetroubaar omdat die persoon wat die betrokke feite

²¹ 2003 www.theodregoddard.com

²² 2002 webmaster@ems.psu.edu

²³ Schmidt CHW *Bewysreg* 446

waargeneem het, nie sodanige waarnemings self aan die hof meedeel nie. Hy/sy staan nie onder eed nie, sy/haar voorkoms word nie deur die hof waargeneem nie en die waarheid of akkuraatheid van sy/haar bewerings kan nie deur kruisondervraging getoets word nie. Dit is veral hierdie gebrek aan kruisondervraging wat vandag beskou word as die ware grondslag vir die uitsluiting van hoorsêgetuienis²⁴.

Omdat die hoorsêreël bewyslewering belemmer, is bepaalde statutêre maatreëls ingestel om hierdie reël af te water. Gevolglik sal daar dus wel bepaalde omstandighede bestaan wanneer hoorsêgetuienis toelaatbaar is. Algemene voorskrifte wat die toelaatbaarheid en ontoelaatbaarheid van hoorsêgetuienis reël, verskyn in artikel 3(1) van Wet 45 van 1998. Die bepalings behels die volgende:

Ingevolge artikel 3(1)(a) kan 'n party teen wie hoorsêgetuienis aangevoer staan te word, toestem tot die toelating daarvan. Dus sal 'n beskuldigde se toestemming ook meebring dat andersins ontoelaatbare hoorsê, toelaatbaar word. Volgens artikel 3(1)(b) is hoorsê toelaatbaar indien die persoon wie se geloofwaardigheid die waarde van die getuienis bepaal, self getuig. So bepaal artikel 3(3) dan ook dat getuienis voorlopig toegelaat mag word indien die hof in kennis gestel word dat die oorspronklike verklaarder wel later sal getuig. Artikel 3(1)(c) verleen aan die hof 'n diskresie om hoorsêgetuienis toe te laat indien dit in belang van geregtigheid is. Daar word gevolglik ook 'n aantal faktore neergelê wat die hof in ag behoort te neem alvorens die diskresie uitgeoefen word²⁵. Die wet bepaal dat enige relevante faktor in ag geneem behoort te word, waarby die volgende faktore ingesluit word:

- a) Die aard van die verrigtinge
- b) Die aard van die getuienis
- c) Die doel waarvoor die getuienis aangebied word
- d) Die waarde van die getuienis

²⁴ Schmidt CHW *Bewysreg* 443-444

²⁵ Schmidt CHW *Bewysreg* 447

- e) Die rede waarom die getuienis nie gelewer word deur die persoon op wie se geloofwaardigheid die waarde van die getuienis berus nie
- f) Enige nadeel tot 'n party wat veroorsaak mag word deur die toelating van sodanige getuienis²⁶.

Pogings om dissiplinêre verhore en ondersoekende verhore te hanteer met dieselfde standarde as streng regsprosedure, is teengestaan in verskeie hofsake. Die howe het ook beklemtoon dat hulle slegs sal inmeng in die mees uitsonderlike gevalle. Getuienis wat nie toelaatbaar is in kriminele verrigtinge nie, mag wel deur 'n werkgewer in ag geneem word tydens dissiplinêre verrigtinge. So mag 'n skulderkenning wat ontoelaatbaar sou wees in 'n kriminele hof, wel toelaatbaar wees voor 'n dissiplinêre paneel. In *Ali v London Borough of Southwark* het 'n plaaslike owerheid bewerings ontvang van mishandeling by 'n huis vir bejaardes en 'n onafhanklike paneel gevorm om ondersoek in te stel. Die verslag van sodanige paneel het gedetailleerde bewerings van mishandeling deur genoemde werknemers bevat, maar die bron van die bewerings is nie bekendgemaak nie. Die rede hiervoor was dat daar konfidensialiteit beloof is aan die persone wat betrokke was. Die plaaslike owerheid het gevolglik 'n dissiplinêre verhoor gereël waar die enigste getuienis die verslag was. Die aplikante het aansoek gedoen om 'n interdik wat die owerheid verbied daarvan om die dissiplinêre aantygings aan te hoor, sonder om verdere getuienis aan te bied wat die inhoud van die verslag bevestig. Die aansoek is afgewys. Die plaaslike owerheid kon nie die aanklagte substansieër by wyse van direkte getuienis nie, maar dit was oop vir hulle om die verslag in ag te neem en die getuienis te oorweeg. Alhoewel die verslag van die paneel slegs hoorsêgetuienis daarstel, wat nie toelaatbaar is in 'n geregshof nie, is dit wel toelaatbaar in die geval van 'n dissiplinêre verhoor²⁷.

²⁶ Whitear-Nel 2001 *ILJ* 1482

²⁷ Selwyn NM *Law of Employment* 234-235

5.1.2 In Arbeidsaangeleenthede

Die mate waartoe die reëls van bewyslewering van toepassing is in arbeidsgeskillte, verskil van een stel omstandighede tot die volgende. In die geval van privaat arbitrasie, word hierdie reëls by wyse van ooreenkoms bepaal. Die partye mag byvoorbeeld die toepassing van sommige van die normale reëls uitsluit deur die volgende klousule tot die arbitrasie ooreenkoms toe te voeg²⁸:

The arbitrator shall have regard to evidence which would normally be inadmissible in a court of law, but which is relevant to the matter before the arbitrator

Or

The parties should be entitled to lead any evidence which is relevant and the arbitrator shall be entitled to have regard, inter alia, to evidence which would not normally be admissible in a court of law. The weight to be attached to such evidence, if any, shall be determined by the arbitrator.

Hoorsêgetuïenis is getuïenis wat aangebied word deur 'n persoon wat getuig ten opsigte van iets wat daardie persoon nie self waargeneem het nie, maar vanaf iemand anders verneem het. Die getuie maak dus staat op 'n verslag wat van iemand anders ontvang is²⁹.

Die primêre rede waarom daar 'n versigtigheidsreël bestaan in die geval van hoorsêgetuïenis, is die feit dat hierdie getuïenis onbetroubaar is. Die hof is huiwerig om getuïenis toe te laat indien die waarde van die getuïenis bepaal word deur die geloofwaardigheid van 'n persoon wat nie voor die hof is nie en dus nie aan kruisondervraging onderwerp kan word nie. Verder mag dit ook die hof mislei en word hierdie getuïenis nie onder eed afgelê nie³⁰.

²⁸ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 182

²⁹ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 186

³⁰ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 187

In die saak *Liberty Box and Bag Manufacturing Company (Pty) Ltd v Paper Wood and Allied Worker's Union*³¹ het die arbiter hoorsêgetuienis toegelaat ten opsigte van "numerous ugly incidents of thuggery and intimidation". Die rede hiervoor was die volgende:

...in order to afford the company an opportunity to argue what relevance and value the evidence of such report should have.

Alhoewel hierdie getuienis deur die arbiter toegelaat is, is dit geïgnoreer aangesien die arbiter geen gewig daaraan kon heg nie.

In *Pick 'n Pay Stores Ltd (Krugersdorp) and Commercial Catering and Allied Workers Union of South Africa* het die arbiter beslis dat hy nie sal staatmaak op hoorsêgetuienis in gevalle waar 'n normale hof nie daarop staat sou gemaak het nie³².

In *Van Rensburg v Forklift Truck OFS*³³ is die applikant, 'n motorwerktuigkundige, ontslaan op grond van swak werkprestasie. Hy beweer dat sy ontslag sowel prosedureel as substantief onbillik was. Die respondent beweer egter dat die applikant reeds drie waarskuwings ontvang het, en dat hy geweier het om sy dissiplinêre verhoor by te woon. Die kommissaris merk op dat die applikant twee dae kennis gegee is van die dissiplinêre verrigtinge, soos wat die dissiplinêre kode vereis. Hy het egter nie die verhoor bygewoon nie. Die verhoor is verder uitgestel na die volgende dag. Met die verskyning van die applikant is hy in kennis gestel dat hy reeds ontslaan is. Verder het die respondent staatgemaak op hoorsêgetuienis om die skuld van die applikant te bewys. Die applikant is heraangestel met terugwerkende effek.

³¹ 1990 11 ILJ 427 (ARB)

³² *Brand et al Labour Dispute Resolution* 188

³³ 2002 7 BALR 754 (CCMA)

Daar bestaan verskeie situasies waarin die werkgewer op hoorsêgetuïenis sal moet staatmaak om die werknemer te kan dissiplineer. Waar sodanige dissiplinering eindig in die ontslag van die werknemer, is die onvermydelike gevolg dat die saak na die CCMA verwys word vir beslissing. Een van die gronde vir die aantuiging van onbillike ontslag, sal wees dat die werkgewer op hoorsêgetuïenis staatgemaak het om die ontslag te begrond. Ingevolge die arbitrasieverslae, wen 'n aansienlike aantal werknemers hul sake op hierdie gronde. Die vraag ontstaan dus wat die posisie is ten opsigte van die toelaatbaarheid van hoorsêgetuïenis in dissiplinêre verrigtinge en CCMA arbitrasies.

Daar is niks in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*³⁴, reëls of regulasies wat dit aan kommissarisse duidelik maak hoe hulle hoorsêgetuïenis behoort te hanteer nie. Artikel 138 van hierdie wet beveel egter die kommissarisse van die CCMA om arbitrasies te hanteer op so wyse as wat die kommissaris gepas ag om dispute so regverdig en vinnig as moontlik af te handel. Arbitrasies behoort ook afgehandel te word met 'n minimum regsformaliteite. Die Arbeidshof het die volgende beslissing gemaak in *Naraindath v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration*:

It would stultify the entire purpose of the legislation if this court were, in the face of such clearly stated intentions, to insist on arbitrators appointed by the CCMA to resolve unfair dismissal dispute conducting those proceedings in slavish imitation of the procedures which are adopted in a court of law and subject to the technical rules of evidence which apply in those courts. Such an approach is... contrary to the express provisions of the Labour Relations Act

In die saak *DB Thermal (Pty) Ltd v CCMA & others*³⁵ het die hof 'n ander standpunt ingeneem wat behels dat die administratiewe besluitnemer slegs

³⁴ *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995

³⁵ 2000 10 BLLR 1163 (LC)

getuienis in ag behoort te neem wat behoorlik voor hom/haar gebring is. Na Regter Gamble se mening word hierdie getuienis beperk tot getuienis wat onder eed afgelê word. Dit sluit in die algemeen *viva voce* getuienis in, sowel as beëdigde verklarings waar as sodanig ooreengekom is. Hierdie benadering sluit duidelik hoorsêgetuienis uit, tensy die partye ooreengekom het om dit toe te laat. Een van die hersieningsgronde in hierdie saak was die feit dat die kommissaris 'n growwe onreëlmatigheid begaan het in die hantering van die prosedure, en homself skuldig gemaak het aan wanpraktyk deurdat hy sy feitelike gevolgtrekking gebaseer het op gronde wat nie akkuraat, korrek of enigsins deur die feite ondersteun word nie. Die feite wat aanleiding gegee het tot hierdie beswaar is die feit dat die applikant (werkgewer) 'n verslag van die dissiplinêre verhoor en appèl opgehandig het en aan die arbiter duidelik gemaak het dat hierdie dokumente die basis vir die saak sou vorm. Verder het hy aangevoer dat geen getuienis aangebied sou word nie. Die werknemers het ook nie getuig nie en het nagelaat om voor die arbiter te argumenteer. Die kommissaris het die verslag en die argument oorweeg en in die werknemers se guns beslis. Die werkgewer is beveel om die werknemers heraan te stel. Dit is duidelik dat die regter nie so bekommerd was oor die feit dat die egtheid van die dokument nie bewys is nie, maar wel oor die feit dat die getuienis nie onder eed afgelê is nie en dat die partye nie toegestem het tot die toelating van hierdie getuienis nie. Whitear-Nel is van mening dat hierdie benadering van die hof te nou is. Die werkgewer benodig nie die toestemming van die werknemers om die verslag van die dissiplinêre verrigtinge voor die kommissaris te plaas nie. Sodanige verslag sal ook nie slegs as getuienis in ag geneem kan word met die toestemming van beide partye nie. Indien die werkgewer egter die keuse maak om sy saak totaal en al op die verslag van die dissiplinêre verrigtinge te baseer, loop hy/sy die risiko daarvan dat die verslag nie genoegsame betroubare getuienis daar sal stel om te voldoen aan die *onus* in terme van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* nie³⁶.

³⁶ Whitear-Nel 2001 *ILJ* 1482-1484

In die *Naraindath*-saak³⁷ is die beslissing van die kommissaris hersien op grond van die feit dat hy sy beslissing gegrond het op indirekte getuienis, en slegs staatgemaak het op die direkte getuienis van een party. Die respondent het twee getuies geroep. Die een het getuig oor 'n prosedurele aangeleentheid wat die regter bevind het nie meer relevant was nie. Die ander getuie, Me. Nkosi, se getuienis was beperk tot die oorhandiging van die verslag van die verrigtinge aan die kommissaris, asook bevestiging van die akkuraatheid van die verslag. Die applikant het self getuienis gelewer aangaande die meriete van die saak. Die kommissaris se benadering was om die direkte getuienis van die applikant te verwerp ten gunste van die getuienis vervat in die verslag. Sy redes hiervoor was die feit dat drie getuies tydens die dissiplinêre verhoor getuig het ten opsigte van die besit van dagga deur die applikant. Hierdie getuienis is nie deur die applikant bevraagteken nie. Die kommissaris het gevolglik 'n verduideliking van die applikant verwag. Die kommissaris het die verduideliking aangehoor, maar bevind dat dit ongeloofwaardig en onoortuigend was. Die kommissaris het gevolglik bevind dat dit nie nodig was om die getuies te roep wat by die dissiplinêre verhoor getuig het nie, aangesien hul getuienis geensins bevraagteken word nie. Daar was gevolglik geen rede waarom hul kruisondervra hoof te word nie. Gevolglik het die Arbeidshof bevind dat die kommissaris geregverdig was in die feit dat hy op hoorsêgetuienis staatgemaak het in hierdie omstandighede, en 'n bevinding gemaak in die guns van die respondent.

Dit is dus duidelik dat kommissarisse 'n diskresie het wanneer besluit moet word of hoorsêgetuienis toegelaat behoort te word of nie³⁸.

Die vraag ontstaan wanneer hoorsêgetuienis behoorlik betroubaar geag kan word. In *SA Commercial Catering & Allied Workers Union v OK Bazaars (1929)*

³⁷ Whitear-Nel 2001 *ILJ* 1485-1486

³⁸ Whitear-Nel 2001 *ILJ* 1486

*Ltd*³⁹ is bepaalde faktore uiteengesit om die waarde vas te stel wat aan hoorsêgetuienis geheg behoort te word. Hierdie faktore behels die volgende:

- a) Wat is die rede waarom die getuie nie die verrigtinge kan bywoon nie?
- b) Onder watter omstandighede is die hoorsêgetuienis gelewer?
- c) Bestaan daar faktore wat aandui dat die hoorsêgetuienis duidelik en konsekwent was?
- d) Word die hoorsêgetuienis, gedeeltelik of in geheel, bevestig deur getuienis wat direk voor die arbiter gelei word?
- e) Het die persoon wat deur die hoorsêgetuienis geïmpliseer word, voor die arbiter getuig?

In *NUMSA obo Kemp and Baldwins Steel*⁴⁰ het die kommissaris beslis dat die gewig wat aan hoorsêgetuienis geheg behoort te word, bepaal word deur die relevansie daartoe tot die kwessie, die verduideliking waarom die betrokke getuie nie geroep kon word nie en die mate waartoe die hoorsêgetuienis bevestig word deur ander getuienis.

*Checkers SA Ltd and SACCAWU*⁴¹ handel oor bewerings van onwelvoeglikheid rondom 'n kassier in 'n supermark, wat deur 'n toets koper aan die lig gebring is. Ten tye van die arbitrasie was die koper nie langer in diens van die maatskappy nie, en was gevolglik huiwerig om te getuig. Die verliesbeheerbestuurder van die maatskappy het hoorsêgetuienis gelewer ten opsigte van dit wat die koper haar meegedeel het na afloop van die insident. Die arbiter het bevind dat die unie se saak nie na sy mening benadeel is, bloot omdat hulle nie die koper kon kruisondervra nie. Alles wat die koper beweer het, word bevestig deur materiële aspekte. Daar bestaan verder ook voldoende omstandighedsgetuienis. Gevolglik kon die arbiter, op 'n oorwig van waarskynlikheid bevind, dat dit wat die koper beweer het gebeur het, wel gebeur het⁴².

³⁹ 1992 13 *ILJ* 436 (IC)

⁴⁰ 1998 8 *CCMA*

⁴¹ 1991 1 *ARB*

⁴² *Whitear-Nel* 2001 *ILJ* 1490

Ek ondersteun gevolglik die submissie van die skrywer, Whitear-Nel⁴³, dat beide kommissarisse, sowel as werkgewers wat interne dissiplinêre verrigtinge hanteer, nie sonder meer hoorsêgetuïenis moet uitskakel van die verrigtinge nie. Hulle behoort eerder alle relevante bewysregtelike materiaal in ag te neem.

5.2 Poligraaftoetse

5.2.1 Die betekenis van die term

Die term poligraaf verwys na 'n apparaat wat geselekteerde fisiologiese aktiwiteite gelyktydig meet en opneem. Hierdie apparaat vang 'n minimum van drie tipes psigologiese data vas wat normaalweg bestaan uit differensiële bloeddruk, die hartklop, spoed van asemhaling en oormatige sweetafskeiding. Dit beteken in effek dat die persoon wat getoets word, sal vrees dat hulle gaan uitvind dat hy/sy lieg, en sy/haar liggaam sal hierdie vrees weerspieël by wyse van reaksie. Hierdie reaksie sal deur die poligraafmasjien vasgelê word⁴⁴.

Die teorie waarop die gebruik van die poligraaf in die fisiologiese opsporing van onwaarhede gebaseer is, is dat fisiologiese aktiwiteite toeneem wanneer 'n persoon lieg. Daar bestaan geen spesifieke patroon in hierdie toename nie, maar die toename neem plaas in al vier van die kanale wat normaalweg opgeneem word. Om die bedrog waar te neem moet die fisiologiese aktiwiteite op een tydstip vergelyk word met die fisiologiese aktiwiteite op 'n ander tydstip, sodat verskille waargeneem kan word. Dit kan gedoen word deur 'n belangrike vraag aan die toetsling te stel en die gevolglike fisiologiese reaksie waar te neem. Daarna word 'n onbelangrike vraag aan die toetsling gestel en weereens word die fisiologiese reaksie waargeneem. Hierna word die reaksies vergelyk⁴⁵.

⁴³ Whitear-Nel 2001 *ILJ* 1491

⁴⁴ 2002 <http://www.ccma.org.za>

⁴⁵ Tredoux and Pooley 2001 *ILJ* 825

5.2.2 Die probleme rakende poligraaftoetse

Verskeie kritici het al daarop gewys dat daar geen noodwendige rede bestaan waarom fisiologiese aktiwiteite moet toeneem wanneer 'n persoon lieg nie. Daar bestaan ook geen meganisme of proses wat hierdie toename verduidelik nie. Dit word dus aangeneem eerder as wat dit gedemonstreer word.⁴⁶

In die privaatsektor word die poligraaf hoofsaaklik gebruik in personeeldispute, gewoonlik rakende diefstal, en word met aansienlike geloofwaardigheid beklee deur die maatskappye wat daarvan gebruik maak. In verskeie geskille wat na die CCMA verwys is, het die resultate van poligraaftoetse die hoofgetuie nis gevorm in die dissiplinêre verhoor en ontslag, wat aanleiding gegee het tot die dispuut. Sommige maatskappye gaan selfs so ver as om die deurkom van 'n poligraaftoets deel te maak van hul kriteria vir indiensneming. Ander het klousules in hul kontrakte wat van werknemers vereis om poligraaftoetse af te lê op bevel. Poligraaftoetse word met al hoe meer gereeldheid as getuie nis aangebied in arbeidsgeskille. Dit het egter ook duidelik geword dat hierdie getuie nis nie konsekwent hanteer word in terme van die toelaatbaarheid, kommissarisse se begrip van die wetenskaplike status, geldigheid en betroubaarheid daarvan nie⁴⁷.

Dit gebeur dikwels dat poligraaf getuie nis verwerp word as ontoelaatbare getuie nis, maar dit word tog ook dikwels as getuie nis aanvaar, selfs al word daar nie veel waarde daaraan geheg nie. Dit wil voorkom asof die resultate van poligraaftoetse hul weg tot in kommissarisse se beslissings gemaak het as 'n tipe ondersteunende getuie nis. In sommige sake het dit beteken dat poligraaf getuie nis aangewend is om ander, soms hoogs suspisieuse, getuie nis te bevestig. Die gevaar hier is dat situasies mag voorkom waar werkgewers twee

⁴⁶ Tredoux and Pooley 2001 *ILJ* 825

⁴⁷ Tredoux and Pooley 2001 *ILJ* 820-821

of meer onbetroubare stukke getuienis lewer en kombineer om 'n beslissing teen 'n werknemer te bereik.

Een van die redes waarom kommissarisse nie poligraaf getuienis konsekwent hanteer nie, is gebaseer op die getuienis van die persoon wat die poligraaftoetse afneem. As deskundige getuies, meesal ten gunste van die werkgewer of respondent, is hierdie persone geneig om hoogs onakkurate bewerings te maak ten opsigte van die apparaat se vermoë om onwaarhede op te spoor. Dikwels word 'n persentasie van hoër as 99% beweer. Hulle verwys selde na studies wat hierdie hoë akkuraatheidsyfers bevestig, en is geneig om tot 'n groot mate staat te maak op hul eie, ongetoetsde, persoonlike ervaring. Hulle ignoreer verder die vele wetenskaplike publikasies wat argumenteer dat poligraaftoetse foutief en hoogs onbetroubaar is. Werknemer applikante is ook dikwels nie in staat om teengetuienis te lewer nie, waarskynlik as gevolg van die koste verbonde aan die verkryging van deskundige getuienis. Dit veroorsaak dat die naïewe getuienis van die toetsafleggers nie teengestaan word nie⁴⁸.

Daar bestaan drie spesifieke wyses waarop poligraaftoetse tans in Suid-Afrika gebruik word, en waaraan problematiek gekoppel word. Die eerste hiervan is die wyse waarop poligraaftoetse gebruik word om die bewyslas op die werknemer te plaas. In baie sake is werknemers, wat verdink is van diefstal, gedwing om poligraaftoetse af te lê om hul onskuld te bewys. Indien hulle weier, sal hulle na alle waarskynlikheid ontslaan word, en indien hulle die toets faal, sal hulle onmiddellik ontslaan word. Die tweede is die wyse waarop poligraaftoetse gebruik word om werknemers te "blanket-test" wanneer diefstal in 'n organisasie plaasgevind het. Dit hou in dat 'n hele groep werknemers, waarvan almal moontlik onskuldig is, getoets word om die skuldige party te bepaal. Dit word gedoen selfs al bestaan daar geen ander getuienis nie. Die derde behels situasies waar die werkgewer 'n klousule tot die dienskontrak byvoeg, wat van werknemers vereis om poligraaftoetse af te lê op bevel. Dit word gedoen nadat

⁴⁸ Tredoux and Pooley 2001 *ILJ* 822

kommissarisse bevind het dat dit binne werknemers se regte val om te weier om poligraaftoetse af te neem. Dit gebeur dus dat werknemers weier om poligraaftoetse af te lê op grond van die feit dat dit nie wetenskaplik betroubaar is nie, en as gevolg daarvan ontslaan word⁴⁹.

Van besondere belang in die Suid-Afrikaanse konteks ten opsigte van die gebruik van poligraafmasjiene, is die toenemende gebruik in voor-indiensneming en indiensnemingstoetsing. Alhoewel die poligraafmasjiene op dieselfde wyse gebruik word in beide kriminele en arbeidsaangeleenthede, word die poligraaf in arbeidsaangeleenthede ook gebruik om die veronderstelde voortdurende kenmerke van eerlikheid en opregtheid te beoordeel. In arbeidsaangeleenthede word die poligraafmasjiene egter gebruik om oordeel te vel ten opsigte van die eerlikheid van werknemers rakende verskeie kwessies, en nie net rakende een spesifieke kwessie nie⁵⁰.

5.2.3 Die hantering van poligraaftoetse deur die CCMA en die howe

Die *Employment Equity Act*⁵¹ bevat die volgende bepalings ten opsigte van psigologiese toetsing en ander soortgelyke toetsings:

Psychometric testing and other similar assessments of an employee are prohibited unless the test or assessment being used;

- has been scientifically shown to be valid and reliable;
- can be applied fairly to employees; and
- is not biased against any employee or group.

Hiervan kan gevolglik afgelei word dat poligraaftoetse verbied sal word indien daar nie aan die bogenoemde vereistes voldoen word nie.

⁴⁹ Tredoux and Pooley 2001 *ILJ* 823

⁵⁰ Tredoux and Pooley 2001 *ILJ* 837

⁵¹ *Employment Equity Act* 55 van 1998 a.8

Oorspronklik het die beslissings van die Industriële Hof gewaarsku teen die staatmaak op die resultate van poligraaftoetse as getuienis. In *Mahlangu v CIM Deltak*⁵² is bevind dat 'n stemanalisoets wat afgeneem is deur 'n ongeregistreerde psigoloog, onwetenskaplik, ongeldig, oneties en onwettig was.

Die benadering van kommissarisse ten opsigte van poligraafgetuienis verskil, aangesien sommige vind dat die resultate onbetroubaar is en gevolglik ontoelaatbaar is as getuienis. Ander ignoreer die getuienis indien die persoon wat die toets afgeneem het, nie bewys kan lewer van sy/haar kwalifikasies nie. Daar bestaan steeds kontrasterende beslissings ten opsigte van die toelaatbaarheid van deskundige getuienis gelewer deur poligraaf eksaminators, rakende die vraag of sodanige getuienis voldoende is wanneer daar 'n gebrek aan ander getuienis voorkom. Sommige kommissarisse het bevind dat, indien daar geen ondersteunende getuienis bestaan om die resultate te bevestig nie, is die getuienis alleen nie toelaatbaar nie. Ander het egter die resultate aanvaar sonder enige ander ondersteunende getuienis. Die mening word ook deur ander kommissarisse gehuldig dat hierdie resultate toelaatbaar is wanneer ander ondersteunende getuienis ook gelewer word. Dit is egter duidelik dat dit algemeen aanvaar is dat daar met versigtigheid gehandel moet word wanneer die toelaatbaarheid van hierdie getuienis oorweeg word.

In *Sobiso & others v Ceramic Tile Market*⁵³ is bevind dat daar nie voldoen word aan die bewyslas wat op die werkgewer rus in terme van artikel 192 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* nie, indien daar slegs staatgemaak word op die resultate van poligraaftoetse nie. Dus is die resultate van poligraaftoetse onvoldoende om op sigself skuld te bewys. Die resultate van sodanige toetse kan nie die enigste aanduiding van skuld wees nie, maar verdere ondersteunende getuienis moet ook teenwoordig wees vir 'n bevinding van skuld.

⁵² 1986 7 ILJ 346 (IC)

⁵³ 2000 22 ILJ 811 (CCMA)

Afgesien van die oorweging van beskermende wetgewing, soos wat in die Verenigde State voorkom, kan dit nuttig wees om riglyne daar te stel vir CCMA kommissarisse rakende die toelaatbaarheid, betroubaarheid en waarde wat aan die resultate van poligraaftoetse geheg moet word⁵⁴.

5.3 Dokumentêre getuienis

Die partye in 'n arbitrasie maak normaalweg staat op verskeie dokumente, byvoorbeeld klokkaarte, werknemerverslae, notules van vergaderings en klagtevorms. Daar bestaan twee universele en baie belangrike reëls ten opsigte van die voorstelling van dokumente aan die arbiter by die verhoor. Hierdie reëls is:

- a) Getuienis word vereis om te bewys dat die dokument is wat dit voorkom om te wees.
- b) Die party moet die inhoud van elke dokument bewys⁵⁵.

5.3.1 Oorspronklike dokumente en afskrifte van dokumente

Die algemene reël is dat 'n party wat op 'n dokument wil steun, die oorspronklike as getuienis moet ophandig, aangesien die party moet voldoen aan die beste getuienis reël. 'n Afskrif van die dokument kan gelewer word indien bewys word dat die oorspronklike dokument nie beskikbaar is nie. Artikel 34(1) van die *Civil Proceedings Evidence Amendment Act* van 1988 maak dit in siviele verrigtinge verpligtend dat die oorspronklike dokument gelewer moet word. Getuienis dat die oorspronklike vernietig is of dat 'n behoorlike soektog nutteloos was, kan van hulp wees vir 'n party wat 'n arbiter wil oortuig om 'n afskrif van 'n spesifieke dokument te aanvaar. Afskrifte kan ook in die arbitrasie verrigtinge gebruik word

⁵⁴ 2003 <http://www.ccma.org.za>

⁵⁵ Brand J et al *Labour Dispute Resolution* 190

indien die arbiter tevrede is dat 'n voldoende rede gelewer is waarom die oorspronklike dokument nie gelewer kan word nie⁵⁶.

5.3.2 Kontemporêre notas

Indien 'n getuie tydens die lewering van getuienis gebruik wil maak van 'n dokument om die geheue te verfris, behoort getuienis oor die volgende aspekte eers gelewer te word alvorens sodanige dokument toelaatbaar sal wees:

- a) Egtheid: Die getuie moet die skrywer van die dokument wees, of dit moet gemaak word op die instruksies van die getuie.
- b) Kontemporariteit: Die dokument moes deur die getuie geproduseer geword het onmiddellik na die gebeurtenis en op 'n tyd toe die gebeure nog vars in die getuie se geheue was.
- c) Produksie: 'n Getuie wat 'n dokument gebruik om sy/haar geheue te verfris, moet voorbereid wees daarop om sodanige dokument te lewer vir inspeksie deur die ander party en die arbiter. Die getuie mag ook daarop gekruisvra word. Die opponerende party is egter slegs geregtig daarop om die deel van die dokument te sien waarna die getuie verwys⁵⁷.

5.4 Fotogetuienis

Fotogetuienis vorm dikwels 'n integrale deel van 'n party se saak. Fotogetuienis word dikwels gebruik in sake van identifikasie of die voorkoms van plekke of persone. Planne, diagramme en modelle val ook binne hierdie kategorie.

Foto's word beskou as dokumente vir die doeleindes van die Bewysreg. Gevolglik is dieselfde reëls as in die geval van dokumentêre getuienis ook hier van toepassing. Dit hou in dat 'n foto nie gebruik kan word as getuienis, sonder 'n getuie wat getuienis kan lewer aangaande die egtheid van die foto nie. Die

⁵⁶ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 190

⁵⁷ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 191

ander party moet ook toestem tot die toelating van die foto. Indien die opponerende party kennis gegee is van die voorgenome gebruik van die foto, maar nie beswaar daarteen aanteken nie, sal aanvaar word dat die egtheid van die foto erken word. Foto's behoort deur die fotograaf bewys te word, wat behoort te getuig dat die foto's die subjek akkuraat reflekteer. Bykomstige getuienis rakende die inhoud van die foto's, mag in besondere omstandighede nodig wees.

Die party wat van fotogetuienis gebruik maak, behoort te verseker dat al die ander partye, die arbiter en getuies ingesluit, duidelike kopieë van die betrokke foto verkry. Aanduidings, byvoorbeeld pyle en sirkels, mag gebruik word om die arbiter se aandag te vestig op essensiële inligting⁵⁸.

5.5 Kameragetuienis

Kameragetuienis is toelaatbaar in beide die Industriële Hof en arbitrasie verhore. Die primêre toets vir die toelaatbaarheid van kameragetuienis is relevansie. Indien dit egter moontlik is dat die kameragetuienis die verrigtinge kan verleng, is dit moontlik dat hierdie getuienis slegs toegelaat sal word onder spesiale en uitsonderlike omstandighede. Hierdie beginsel word uitgedruk deur Bulbulia en Louw in *Allied Workers Union & Others v Chapelat Industries*⁵⁹. In hierdie saak is bepaal dat die noodigheid vir spoed voortspruit uit die feit dat arbeidsdispute wat honderde of selfs duisende werknemers mag raak, ook 'n invloed het op die industriële materiaal van die land en die ekonomie. Dit was vir hierdie rede dat die wetgewer 'n gespesialiseerde industriële hof geskep het om arbeidsdispute te hanteer. Die hof word verplig om beslissing ten opsigte van die dispuut te lewer sodat werknemers so gou moontlik weer aangestel kan word, indien dit bevind sou word dat die respondent 'n onbillike arbeidspraktyk begaan het. Dit word dus hiervan afgelei dat sake afgehandel behoort te word met so min as moontlik

⁵⁸ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 192

⁵⁹ 1989 10 ILJ 552 (IC)

onderbrekings, en dat die kyk van videogetuienis wat baie ure van die hof se tyd in beslag kan neem, slegs in uitsonderlike omstandighede toegelaat behoort te word. Die hof het verder gegaan en omstandighede uiteengesit wanneer kameragetuienis sal kwalifiseer vir toelaatbaarheid in arbeidsgeskille. Vir die doel van arbitrasie verhoor kan hierdie oorwegings as volg aangepas word:

- a) 'n Party wat van kameragetuienis gebruik wil maak, moet voldoende kennis van hierdie voorneme aan die opposisie sowel as die arbiter gee.
- b) Die party wat wil staatmaak op kameragetuienis behoort die nodige reëlings te tref om die siening van die getuienis moontlik te maak, en sal aanspreeklik wees vir die veilige bewaring daarvan tydens die gebruik vir die arbitrasie.
- c) Die partye behoort na die getuienis te kyk tydens 'n voor-arbitrasie vergadering, voordat dit by die arbitrasie gebruik word.
- d) 'n Party wat gebruik wil maak van kameragetuienis moet redes verskaf waarom sodanige getuienis relevant of essensieel tot die party se saak is.
- e) Die egtheid van die kameragetuienis behoort bewys te word.
- f) Die arbiter moet voorsien word van 'n verslag van enige woorde in enige ander taal as Engels, wat geuiter word deur enige persoon wat op die getuienis verskyn⁶⁰.

In *NUMSA obo Goliath & Another v Shelco Shelving*⁶¹ is die applikant werknemers ontslaan nadat die respondent van twee van hul kollegas verneem het, dat maatskappy eiendom deur gate in die mure van die maatskappy se stoor gestuur is. Die applikante se kollegas het bestuur in kennis gestel dat een van die applikante gesien is waar hy op 'n toilet gestaan het en met iemand gepraat het deur 'n gat in die muur. Die ander applikant was op daardie tydstip buite langs sy motor, met die kattedak oop. 'n Ander werknemer het beweer dat hy die applikant hoor spog het oor die feit dat hy 'n vrag maatskappyware gesteel het. Na 'n dissiplinêre verhoor waar die twee informante *in camera* getuig het, is die applikante ontslaan vir diefstal en die ongemagtigde verwydering van

⁶⁰ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 192-193

⁶¹ 2003 5 BALR 587 (CCMA)

maatskappy eiendom. Die applikante het beweer dat hul ontslag prosedureel en substantief onbillik was. Die respondent het aansoek gedoen om die getuienis van twee getuies *in camera* aan te bied. Die kommissaris het bevind dat die respondent 'n *prima facie* saak uitgemaak het dat die twee getuies werklik geintimideer voel en vrees vir hul veiligheid. Die respondent se aansoek is gevolglik toegestaan. Die kommissaris het bepaal dat *in camera* dissiplinêre verhore wel toelaatbaar is wanneer daar 'n werklike vermoede bestaan dat getuies moontlik geintimideer kan word of vrees vir hul veiligheid. Dit is die geval mits die aangeklaagde werknemers 'n regverdigde kans gebied word om hierdie getuienis te kruisondervra.

5.6 Opiniegetuienis

Waar 'n getuie gevolgtrekkings maak op grond van sodanige getuie se waarnemings, lewer so getuie opiniegetuienis wat ontoelaatbaar is. 'n Getuie mag slegs getuienis lewer ten opsigte van wat gesien en gehoor is.

Die basiese vereiste bestaan steeds dat getuienis relevant moet wees. Slegs dit wat die getuie waargeneem het, is relevant. Die gevolgtrekkings wat die getuie op grond hiervan maak, sal irrelevante getuienis daarstel indien die getuie nie gekwalifiseer is om sodanige gevolgtrekkings te maak nie. Die funksie van die getuie is om te getuig oor die feite, en nie om die getuie se eie opinies of oortuigings weer te gee nie. Dit is die arbiter se funksie om opinies en gevolgtrekkings te vorm op grond van die getuienis.

As gevolg van die aard van arbitrasie verrigtinge, kan die arbiter moontlik opiniegetuienis toelaat. Dit kan die geval wees in die volgende omstandighede:

- a) Getuienis oor spoed, ouderdom, waarde en dronkenskap
- b) Getuienis oor handskrif wat aan die getuie bekend is
- c) Indien die getuie 'n kundige persoon is wie se kennis die arbiter van hulp kan wees. Daar is drie vereistes in hierdie opsig:

- i) Die getuie moet bevoeg wees om 'n opinie te vorm oor die feit in geskil
- ii) Die feite waarop die getuienis gegrond is, moet weergegee word
- iii) Die arbiter se eie oordeel moet nie ondergeskik wees aan die opinie van die getuie nie.

In die finale analise sal die arbiter besluit watter waarde om aan die opiniegetuienis te heg⁶².

5.7 Deskundige getuienis

Indien 'n getuie gekwalifiseerd is of oor spesiale kennis en vaardighede beskik en beter gevolgtrekkings kan maak as die arbiter, sal sodanige getuie as deskundige getuie beskou word. Die vraag wat gevra moet word is of die arbiter in staat is om gevolgtrekkings te maak sonder bystand, of nie. Indien dit moontlik is, sal daar geen nodigheid wees vir deskundige getuienis nie. Indien nie, kan 'n getuie wat oor meer vaardighede en kennis beskik as die arbiter, getuig as 'n deskundige getuie⁶³.

5.8 Omstandighedsgetuienis

'n Onderskeid moet getref word tussen direkte getuienis en omstandighedsgetuienis. Direkte getuienis bewys 'n feit in geskil direk, terwyl omstandighedsgetuienis indirekte bewys daarstel. Die benadering van siviele howe ten opsigte van omstandighedsgetuienis verskil van die van kriminele howe. Dit is omdat die standaard van bewyse in 'n siviele saak gebaseer is op die oorwig van waarskynlikheid toets, terwyl kriminele howe die skuld van 'n aangeklaagde moet bewys bo redelike twyfel. Die arbiter sal 'n benadering volg ten opsigte van omstandighedsgetuienis, wat ooreenstem met die van siviele howe. Hierdie benadering is deur die Appèlafdeling geformuleer in AA

⁶² Brand J et al *Labour Dispute Resolution* 196-197

⁶³ Brand J et al *Labour Dispute Resolution* 197

*Onderlinge Assuransie Assosiasie Bpk v De Beer*⁶⁴, waar die hof bevind het dat iets bewys sal word deur omstandigheidsgetuienis wanneer:

- a) die gevolgtrekking wat gemaak word ooreenstem met al die feite wat bewys is
- b) die gevolgtrekking wat gemaak word, die mees geloofwaardige gevolgtrekking is⁶⁵.

5.9 Rekenaartoegang

In *Smuts v Backup Storage Facilities & Others*⁶⁶ is die applikant, 'n takbestuurder, ontslaan omdat hy na pornografiese materiaal gekyk het op 'n werksrekenaar tydens werksure, omdat hy maatskappyvoertuie vir privaatgebruik aangewend het en aangesien hy nie kon verklaar wat van fondse geword het wat vir besigheidsredes aan hom toegesê is nie. Die applikant het beweer dat die klagte teen hom valslik gebring is, aangesien die werkgewer van hom ontslae wou raak. Die kommissaris het bevind dat die respondent alle aanklagte bewys het, en dat die applikant 'n noemenswaardige tydperk op die Internet spandeer het. As senior werknemer in die tak was die applikant verantwoordelik daarvoor om 'n voorbeeld aan ander werknemers te stel. Ontslag was gevolglik die gepaste sanksie.

Die saak *Bamford & Others v Energizer SA Ltd*⁶⁷ is ook hier van toepassing. Die gegriefde partye is geskors nadat die respondent se Suid-Afrikaanse bestuurder duisende pornografiese, rassistiese en seksistiese e-posse gestoor op hul rekenaarsisteem ontdek het. Die maatskappy het geargumenteer dat die gebruik van maatskappyrekenaars vir hierdie doel, en die stoor van hierdie inligting, moontlik die maatskappy se handelsnaam kan benadeel. Die klag teen die werknemers was die volgende:

⁶⁴ 1982 2 SA 603 (A)

⁶⁵ Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 198

⁶⁶ 2003 2 BALR 219 (CCMA)

⁶⁷ 2001 12 BALR 1251 (P)

...repeated receipt of and onward forwarding to other staff of obscene pornographic material and jokes and with repeated violations of company policies and procedures regarding the use of the electronic mail system and work environment policies.

Na 'n dissiplinêre verhoor wat deur die maatskappy se advokaat hanteer is, is die werknemers onmiddellik ontslaan. Die dispuut is gevolglik na die CCMA verwys. Die arbiter wys daarop dat die maatskappy verskeie memorandumms versprei het rakende die gebruik van e-pos fasiliteite. Alhoewel geen van hierdie memorandumms pornografie en rassisme direk aanspreek nie, kan daar geen twyfel bestaan dat die sirkulasie hiervan onwettig is nie. Gevolglik word bevind dat die werknemers se ontslag billik was.

In *Gouws v Price & Pride Furnishers*⁶⁸ is die applikant, 'n bestuurder van een van die respondent se winkels, ontslaan omdat hy aanstootlike en onaanvaarbare materiaal op 'n maatskappyrekenaar gekyk het. Die respondent se werknemers is gewaarsku dat die aflaai van ongemagtigde sagteware op maatskappyrekenaars 'n misdryf is waarvoor hulle moontlik ontslaan kan word. Die applikant het beweer dat die aflaai van hardeware dus nie 'n misdryf daarstel in terme van die maatskappy se reëls nie. Hy het ook beweer dat hy onbewus was van die feit dat bepaalde diskette wat hy van vriende ontvang het, pornografiese materiaal bevat het. Die kommissaris het bevind dat, deur die materiaal op vreemde diskette te kyk, was daar 'n moontlikheid dat die rekenaars met virusse besmet kon geword het. Die werknemer behoort bewus te gewees het van hierdie risiko. Toe die werkgewer egter bewus raak van die feit dat die werknemer speletjies op sy rekenaar speel, het hy hom slegs aangesê om luidsprekers te verwyder wat aan die rekenaar aangebring is. Aangesien die werknemer nie ontslaan is omdat hy speletjies op sy rekenaar gespeel het nie, is die enigste afleiding wat gemaak kan word dat die werknemer nie ontslaan is omdat hy die rekenaar bedreig het nie, maar omdat hy na pornografiese materiaal gekyk het. Die toepassing van die reël teen vreemde materiaal is dus

⁶⁸ 2001 11 BALR 1155 (CCMA)

onkonsekwent toegepas. Die ontslag van die werknemer is dus substantief onbillik.

In *Dauth v Brown and Weir's Cash and Carry*⁶⁹ is die applikant ontslaan omdat hy ongewensde e-posse aan meer as 100 persone, die respondent se senior bestuurder ingesluit, versend het. Die werknemer het erken dat hy dit wel gedoen het, maar voer aan dat ontslag 'n te drastiese sanksie is, aangesien hy gehandel het onder stres weens sy moontlike ontslag en hy was onder die invloed van voorgeskrewe dwelmmiddels. Die kommissaris het daarop gewys dat die applikant nie 'n mediese deskundige geroep het om te bevestig dat hy onder die invloed van die dwelmmiddels was nie. Die kommissaris is ook nie tevrede met die applikant se bewerings dat geen gewig aan die rassitiese aanmerkings geheg moet word nie. Gevolglik word bevind dat die ontslag billik was.

Die laaste saak onder bespreking is *Cronje v Toyota Manufacturing*⁷⁰. Die applikant is ontslaan aangesien hy 'n strokiesprent oor die e-pos van die maatskappy gesirkuleer het. Die strokiesprent het vir Mugabe as 'n gorilla uitgebeeld. Die applikant beweer dat hy onbewus was van die werkgewer se e-pos beleid. Die strokiesprent was 'n aanhangsel tot 'n petisie om te vra vir hulp vir Zimbabwe. Alhoewel hy bewus was van die rassitiese stereotipe waar swartes vergelyk word met ape en gorillas, het hy nie die strokiesprent as rassities beskou nie. Die kommissaris bevind dat daar geen twyfel bestaan dat die strokiesprent rassities was nie. Die getuienis dui aan dat die respondent 'n reël het teen die sirkulasie van aanstootlike e-pos en dat die applikant bewus was daarvan. Die ontslag sou billik gewees het, maar die besluit is beïnvloed deur die Menslike Hulpbronbestuurder en as gevolg daarvan is die ontslag onbillik.

⁶⁹ 2002 8 BALR 837 (CCMA)

⁷⁰ 2001 3 BALR 213 (CCMA)

6. Die Engelsregtelike posisie

Omdat die Suid-Afrikaanse reg tot 'n groot mate op die Engelse reg gebaseer word, is dit nodig om ook te kyk na die huidige posisie in die Engelse reg.

6.1 Die aanbieding van getuienis

6.1.1 Algemeen

Die manier waarop getuienis aangebied word in beroepstribunale stem ooreen met die patroon in gewone howe. Die party wat die saak open, sal normaalweg self getuienis lewer. Indien hy/sy nie verteenwoordig word nie, mag hy/sy toegelaat word om die getuienis te lewer hoofsaaklik by wyse van die lees van 'n vooraf voorbereide verklaring of bewys van getuienis. Hierdie verklaring sal nie beskou word as 'n geskrewe verteenwoordiging nie en dus word daar nie vereis dat kennis hiervan aan die ander party gegee moet word nie. Gesag hiervoor kan gevind word in die saak *Hardisty v Lowtown Construction Group Ltd*⁷¹. Andersins mag jy/sy getuig in sy/haar eie woorde of die voorsitter mag vrae aan die getuie stel om die onderliggende feite waarop die getuie steun, aan die lig te bring. Indien hy/sy verteenwoordig word, sal ondervraging hoofsaaklik op die normale wyse plaasvind. Leidende vrae ten opsigte van kritiese kwessies, sal nie toegelaat word nie. Daarna sal die getuie gekruisvra word deur die oppenerende party of sy/haar verteenwoordiger, wat vrae sal stel rakende enige punt van sy/haar getuienis wat in dispuut is. Die oppenerende party se weergawe van die gebeurtenisse sal ook aan die getuie gestel word. Die lede van die tribunaal mag ook vrae aan die getuie stel. Sy/haar getuies sal dan geroep word om hoofgetuienis aan te bied en sal op dieselfde wyse gekruisvra word. Wanneer al die getuies geroep is, sal die opponerende party die geleentheid gebied word om getuies te roep vir hoof- en kruisondervraging. Hierdie proses is die algemene vorm wat die prosedures aanneem. Daar kan

⁷¹ 1973 8 ITR 603 (NIRC)

egter soms afgewyk word van die norm. Dit kan byvoorbeeld gebeur dat 'n getuie terugeroep word om te getuig oor 'n aspek wat onverwags na vore gekom het.

Die geordende aanbieding van getuienis is 'n essensiële aspek van 'n billike verhoor, soos wat beklemtoon word in *Aberdeen Steak Houses Group plc v Ibrahim*⁷². Om te verseker dat die aanbied van getuienis georden is, behoort die partye en hul verteenwoordigers twee basiese beginsels in gedagte te hou. Eerstens behoort die party wat die saak open alle relevante getuienis aan te bied voordat hy/sy die saak sluit, en behoort nie takties op te tree deur getuienis terug te hou en vir die eerste keer tydens kruisondervraging relevante sake aanspreek wat nie in hoofondervraging aangespreek is nie. Tweedens behoort die opponerende party te verseker dat alle relevante feitelike kwessies wat in dispuut is, eers aan die eerste party en die se getuies gestel word, voordat hy/sy en sy/haar getuies getuienis lewer. Indien gehoor gegee word aan hierdie beginsels, behoort dit nie nodig te wees om getuies te herroep nie⁷³.

6.1.2 Die volgorde waarin getuies geroep word

Die tradisionele oogpunt was nog altyd dat dit die voorreg van 'n party of die verteenwoordiger is om te besluit in watter volgorde om die getuies te roep. Dit is nie die plig van die tribunaal nie. In *Barnes v BPC (Business Forms) Ltd*⁷⁴ het die tribunaal, op aanvraag van die werkgewer, die applikant se verteenwoordiger beveel om vier van hul getuies te roep nadat 'n getuie van die werkgewer getuig het, maar voordat die getuie gekruisvra kon word. Die rede hiervoor was sodat al vier getuies, wat senior werknemers van die werkgewer was en gedagvaar was om te getuig, hul getuienis op een dag kon afhandel en nie die maatskappy verder verontrief deur weer terug te moes kom wanneer die verhoor uitgestel word nie. Die applikant se verteenwoordiger het, hoewel huiwerig, hertoe

⁷² 1988 ICR 550 (EAT)

⁷³ *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* Bryn Perrins (ed) Vol.6 p.T/257

⁷⁴ 1975 ICR 390 (QBD)

toegestem. Op appèl het Philips R beslis dat die roete wat deur die voorsitter gevolg is, hoewel verstaanbaar, ongelukkig was aangesien die verteenwoordigers in terme van die reëls van getuienislewering, daarop geregtig is om die getuies te roep in die volgorde wat hulle verkies. Hy bevind egter dat 'n onreëlmatigheid van hierdie aard nie *ipso facto* die daaropvolgende besluit beïnvloed nie, tensy vooroordeel bewys kan word. In hierdie geval was daar egter nie sprake van sodanige vooroordeel nie.

In 'n meer onlangse saak, *Snowball v Gardner Merchant Ltd*⁷⁵, is 'n teenstellende oogpunt egter gevolg, naamlik dat die tribunaal by magte is om die volgorde van getuies te bepaal, ten spyte van die wense van die partye of hul verteenwoordigers. Hierdie oogpunt is egter nie die oogpunt van die EAT in geheel nie⁷⁶.

6.1.3 Die plig van die partye om relevante getuienis aan te bied

Dit is die plig van die partye om te verseker dat alle relevante getuienis voor die tribunaal gebring word. Dit is nie die plig van die tribunaal nie, selfs nie eers wanneer een van die partye onvertegenwoordig is nie. Hierdie beginsel word bevestig deur die volgende sake: *Craig v British Railways (Scottish Region)*⁷⁷ en *Kumchyk v Derby County Council*⁷⁸. Dit is ook meer onlangs bevestig in *Mensah v East Hertfordshire NHS Trust*⁷⁹. In hierdie saak het die applikant bewerings van rasgebaseerde diskriminasie gemaak in haar oorspronklike aansoek, op grond van navrae wat sy gedoen het oor vakatures in die kraam- en kinderafdelings van 'n hospitaal. Tydens die verhoor het sy egter slegs melding gemaak van vakatures in die kraamafdeling. Gevolglik het die tribunaal slegs hieraan aandag geskenk en haar eis van die hand gewys. Sy het appèl aangeteken op grond van die feit dat die tribunaal nie aandag geskenk het aan

⁷⁵ 1987 ICR 719 (EAT)

⁷⁶ *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* Bryn Perrins (ed) Vol.6 p.T/259

⁷⁷ 1973 8 ITR 636 (NIRC)

⁷⁸ 1978 ICR 1116 (EAT)

⁷⁹ 1998 IRLR 531

die vakatures in die ander afdeling nie. Die EAT het die appèl toegestaan omdat hulle beweer het dat dit die plig van die tribunaal was om te verseker dat alle aantuigings in die oorspronklike aansoek, afgehandel word, tensy dit uitdruklik teruggetrek word. Die tribunaal behoort verder self optree, selfs indien die applikant nie enige getuienis of argumente op hierdie kwessie aanbied nie. Hierdie beslissing is egter van die hand gewys deur die Appèlhof, wat bevind het dat daar geen sodanige plig op die tribunaal rus nie. Hier is bevind dat dit binne die diskresie van die tribunaal val om te besluit of hulle self 'n verdere ondersoek moet loods⁸⁰.

Wanneer die effek van die besluit egter waarskynlik 'n groot aantal persone, behalwe vir die partye tot die geskil, gaan raak, mag daar van die tribunaal verwag word om 'n meer pro-aktiewe rol te speel. Dit hou in dat die tribunaal moet seker maak dat hulle voldoende inligting het voordat hulle 'n besluit neem, eerder as om die saak te beslis in die afwesigheid van materiële getuienis en die besluit te baseer op die feit dat een van die partye nie aan die bewyslas voldoen het nie. Hierdie uitsondering word beklemtoon in die saak *Harvest Town Circle Ltd v Rutherford*⁸¹.

6.2 Hoorsêgetuienis

Tribunale is by magte om hoorsêgetuienis toe te laat, tensy hulle van mening is dat die toelating daarvan: "could in some way adversely affect the reaching of a proper decision in the case." Hierdie beginsel kan afgelei word van die volgende sake: *Aberdeen Steak Houses Group plc v Ibrahim*⁷², *Snowball v Gardner Merchant Ltd*⁷⁴, *Douglas v Provident Clothing and Supply Ltd*⁸² en *Etherington v Henry J Greenham (1929) Ltd*⁸³.

⁸⁰ *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* Bryn Perrins (ed) Vol.6 p.T/259

⁸¹ 2001 IRLR 599 (EAT)

⁷² *Supra*

⁷⁴ *Supra*

⁸² 1969 4 ITR 15

⁸³ 1969 4 ITR 226 (DC)

In bepaalde omstandighede mag die uitsluiting van hoorsêgetuienis selfs aanleiding gee tot 'n sogenaamde "error in law". 'n Voorbeeld hiervan is die saak *Coral Squash Clubs v Matthews*, 'n onbillike ontslag saak. Die werkgewers het gepoog om getuienis aan te bied van een van hul werknemers. Hierdie getuienis was hoorsê, aangesien die inligting aan die werknemer gegee is deur kliënte en ander werknemers. Verder het die getuienis ook 'n kriminele oortreding deur die werknemer beweer. Die tribunaal het geweier om toe te laat dat die getuienis aangebied word. Die EAT het die werkgewers se appèl toegelaat. Hulle het bevind dat die tribunaal alle inligting voor hulle moes gehad het wat voor die werkgewers was toe die ontslag plaasgevind het, ongeag of dit hoorsê was en te make gehad het met 'n kriminele oortreding. Die feit dat die persone wat die inligting aan die werkgewers gegee het, nie as getuies geroep is toe hulle geroep kon geword het nie, spreek tot die meriete van die saak en nie tot toelaatbaarheid nie⁸⁴.

6.3 Kruisondervraging

Dit is 'n reël van die bewysreg dat, wanneer 'n getuie vrae gevra word wat slegs betrekking het op krediet, die party wat kruisvra gebonde is aan die antwoorde en nie teenstellende getuienis mag aanbied nie. Daar bestaan 'n soortgelyke reël wat ontwerp is om 'n verskeidenheid van kwessies te vermy, wat van toepassing is op kollaterale sake in die algemeen. 'n Kollaterale saak vir hierdie doel "being regarded as one which has not such connection with the issues in the case as would enable the party cross-examining to prove it in evidence as part of his case". Dit wil voorkom of beide hierdie reëls van toepassing kan wees tydens prosedure van beroepstribunale.

⁸⁴ *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* Bryn Perrins (ed) Vol.6 p.T/262

Ten opsigte van kruisondervraging in die algemeen, is daar in *Zurich Insurance Co v Gulson*⁸⁵ bevind dat 'n party nie 'n absolute reg het om te kruisvra nie. 'n Tribunaal het 'n plig om geskikte navrae toe te laat om duidelikheid te verkry oor die kwessies voor die tribunaal. In die *Gulson* saak⁸¹ het die hof egter bevind dat die tribunaal nie verplig is:

To allow lengthy and detailed cross-examination on matters that do not appear to the tribunal to be of assistance to it, however enthusiastically the advocate endeavours to pursue that line.

Die feite van die saak is dat die applikant beweer het dat sy nie kan aanpas by veranderde werksure na haar terugkeer van kraamverlof nie. Die EAT het die tribunaal se beslissing in stand gehou. Hierdie beslissing het behels dat daar geweier is om toe te laat dat sy gekruisvra word rakende die familie se uitgawes. Die doel was om te bewys dat sy, deur hier en daar kostes te sny, sy in staat sal wees om 'n voltydse kinderoppasser aan te stel sodat sy die gewysigde ure kan werk. Die tribunaal het aangevoer dat die kwessie voldoende bespreking geniet het en dat verdere ondersoek onnodig was⁸⁶.

6.4 Die vereiste dat relevante getuienis toegelaat word

Tribunale mag nie weier om getuienis toe te laat wat relevant is tot een of meer van die kwessies in dispuut nie. In *ALM Medical Services Ltd v Bladon*⁸⁷ word die volgende bevinding gemaak:

A party is entitled to adduce evidence relevant to the issues in the case and to put questions on relevant matters to the other party and to his witnesses. It is for the tribunal, with the assistance of the parties and their representatives, to identify the relevant issues for

⁸⁵ 1998 IRLR 118 (EAT)

⁸¹ *Supra*

⁸⁶ *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* Bryn Perrins (ed) Vol.6 p.T/262

⁸⁷ 2002 IRLR 807

decision and to exercise its discretionary case management powers to decide whether the evidence adduced or the questions put to the witnesses in cross-examination are relevant. The exercise of the discretion will rarely be disturbed on appeal: it can only be successfully challenged if it can be shown that the tribunal has exercised it contrary to legal principle or otherwise in a manner which is plainly wrong.

Daar is ook verskeie sake wat bewys dat getuienis wat nie in kriminele prosedure toelaatbaar is nie, wel toelaatbaar is in prosedure voor beroepstribunale. In hierdie prosedure is die vraag in die algemeen nie of die getuienis toelaatbaar is as 'n saak van beginsel nie, maar raak die gewig wat aan hierdie getuienis geheg behoort te word. Een van hierdie sake is die volgende:

In die saak *Docherty v Reddy*⁸⁸ is bevind dat sogenaamde soortgelyke feite geuienis van 'n werknemer se oneerlikheid deur geld uit die til te verwyder, toelaatbaar was vir die werkgewer om te bewys dat die ontslag billik was. Die blote feit dat hierdie getuienis nie toelaatbaar sou wees in 'n kriminele hof nie, affekteer nie die toelaatbaarheid van hierdie getuienis voor die tribunaal nie⁸⁹.

7. Gevolgtrekking

Dissiplinêre verhore hoef nie formele hofprosedures te wees nie en alhoewel die bewysregtelike reëls wel toepassing vind in die Arbeidsreg, vind daar 'n verslapping van hierdie reëls plaas. 'n Voorbeeld van hierdie verslapping kan gevind word in die geval van die toelaatbaarheid van getuienis, deurdat getuienis wat normaalweg ontoelaatbaar sal wees, wel toelaatbaar is in die geval van dissiplinêre verhore. Die feit dat getuienis soos hoorsê, poligraaftoetse, deursoekings en kameragetuienis onder andere toegelaat word, kan moontlik inbreuk maak op 'n individu se reg op privaatheid.

⁸⁸ 1977 ICR 365 (EAT)

⁸⁹ *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* Bryn Perrins (ed) Vol.6 p.T/264

'n Persoon se reg op privaatheid is egter nie 'n absolute reg nie. Verder het die werkgever ook die reg op toegang tot inligting. Hierdie twee regte van die werkgever en die werknemer moet teen mekaar opgeweeg word in situasies waar 'n botsing ontstaan. Daar bestaan ook gesag wat aandui dat die persoon se werksomgewing nie binne sy/haar persoonlike sfeer van privaatheid val nie en gevolglik nie deur die *Grondwet* beskerm word nie. Daar bestaan egter onsekerheid oor presies hoe ver die individu se reg op privaatheid strek. Ten opsigte van die reg op toegang tot inligting bestaan daar verskeie wette wat die situasie reël.

Die algemene beginsel is dat getuienis relevant moet wees om toelaatbaar te wees. Daar bestaan dan ook bepaalde faktore wat bepaal wanneer getuienis relevant is. Die beginsel om irrelevante getuienis toe te laat en dan aan die partye die geleentheid te bied om die relevansie daarvan te argumenteer, word ook in die praktyk toegepas.

Kruisondervraging is 'n belangrike deel van enige verhoor. In die geval van dissiplinêre verrigtinge bestaan daar egter gesag wat bewys dat kruisondervraging nie altyd 'n vereiste is nie. Dit sal egter slegs in uitsonderlike omstandighede mee weggedoen word. 'n Voorbeeld hiervan is waar die getuies bevrees is dat hulle benadeel sal word indien hulle getuig.

Hoorsêgetuienis word normaalweg nie toegelaat in hofprosedures nie, aangesien die getuienis nie getoets kan word nie en as onbetroubaar beskou word. Daar bestaan egter tog gevalle waar hoorsê wel in dissiplinêre verhore toegelaat sal word. Bepaalde faktore moet in ag geneem word om te bepaal wanneer hoorsêgetuienis toelaatbaar sal wees. Die situasie is egter in onduidelikheid gehul. Daar bestaan gesag vir beide die toelaatbaarheid en nie-toelaatbaarheid van sodanige getuienis. Ek is van mening dat wetgewing uitgevaardig moet word om die situasie rondom die toelaatbaarheid van hoorsêgetuienis duideliker te reël.

Die situasie rondom die toelaatbaarheid van poligraaf getuienis is net so onduidelik. Daar word geargumenteer dat poligraaftoetse nie so betroubaar is as wat daar geglo word nie. Daar bestaan ook gesag wat die toelaatbaarheid en nie-toelaatbaarheid van hierdie getuienis ondersteun. Weereens is ek van mening dat verdere wetgewing uitgevaardig moet word om die situasie duideliker te maak, asook om persone te beskerm teen die verpligte aflegging van hierdie toetse.

Ek is van mening dat die toelaatbaarheid van getuienis 'n baie onsekere gebied van die reg is. Baie word oorgelaat aan die diskresie van die howe. Ek is oortuig dat wetgewing uitgevaardig moet word om meer regsekerheid en konsekwente toepassings te verseker.

Die Engelse reg is ondersoek, aangesien die Suid-Afrikaanse reg in 'n groot mate op die Engelse reg gebaseer is. Baie van die reëls van die Engelse reg stem wel ooreen met die reëls in ons regsstelsel. In beide regsstelsel bestaan daar bepaalde omstandighede wanneer hoorsêgetuienis toegelaat word en wanneer nie. Verder bestaan daar in altwee regsstelsels omstandighede wanneer daar afgesien word van die reg op kruisondervraging. Die reëls van getuienislewering is in albei regsstelsels minder streng by arbeidsaangeleenthede as in die geval van formele regsprosedure.

BIBLIOGRAFIE

1. BOEKE

Brand J *et al Labour Dispute Resolution* 1ste uitgawe (Juta Kaapstad 1997)

De Waal, Currie en Erasmus *The Bill of Rights Handbook* 4de uitgawe (Juta Kaapstad 2001)

Schmidt CWH *Bewysreg* 3de uitgawe (Butterworths Durban 1993)

Selwyn NM *Selwyn's Law of Employment* 7de uitgawe (Butterworths London 1991)

2. INTERNET

2003 <http://www.ccma.org.za>

2003 www.theodregoddard.com

2002 webmaster@ems.psu.edu

3. REGSPRAAK

AA Onderlinge Assuransie Assosiasie Bpk v De Beer 1982 2 SA 603 (A)

Aberdeen Steak Houses Group plc v Ibrahim 1988 ICR 550 (EAT)

Allied Workers Union & Others v Chapelat Industries 1989 10 ILJ 552 (IC)

ALM Medical Services Ltd v Bladon 2002 IRLR 807

Bamford & Others v Energizer SA Ltd 2001 12 BALR 1251 (P)

Barnes v BPC (Business Forms) Ltd 1975 ICR 390 (QBD)

Bernstein v Bester NO 1996 2 SA 751 (CC)

Checkers SA Ltd and SACCAWU 1991 1 (ARB)

Craig v British Railways (Scottish Region) 1973 8 ITR 636 (NIRC)

Cronje v Toyota Manufacturing 2001 3 BALR 213 (CCMA)

DB Thermal (Pty) Ltd v CCMA & others 2000 10 BLLR 1163 (LC)

Dauth v Brown and Weir's Cash and Carry 2002 8 BALR 837 (CCMA)

Docherty v Reddy 1977 ICR 365 (EAT)

Douglas v Provident Clothing and Supply Ltd 1969 4 ITR 15

Etherington v Henry J Greenham (1929) Ltd 1969 4 ITR 226 (DC)

Gouws v Price & Pride Furnishers 2001 11 BALR 1155 (CCMA)

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

Hardisty v Lowtown Construction Group Ltd 1973 8 ITR 603 (NIRC)

Harvest Town Circle Ltd v Rutherford 2001 IRLR 599 (EAT)

Kumchyk v Derby County Council 1978 ICR 1116 (EAT)

Liberty Box and Bag Manufacturing Company (Pty) Ltd v Paper Wood and Allied Worker's Union 1990 11 ILJ 427 (ARB)

Mahlangu v CIM Deltak 1986 7 ILJ 346 (IC)

Mensah v East Hertfordshire NHS Trust 1998 IRLR 531

Moonsamy v The Mailhouse 1999 20 ILJ 464

NUMSA obo Goliath & Another v Shelco Shelving 2003 5 BALR 587 (CCMA)

NUMSA obo Kemp and Baldwins Steel 1998 8 (CCMA)

Protea Technology Ltd and Another v Wainer and Others 1997 9 BCLR 1225 (W)

R v Trupedo 1920 AD 58

SA Commercial Catering & Allied Worker's Union v OK Bazaars (1929) Ltd 1992 13 ILJ 436 (IC)

Smuts v Backup Storage Facilities & Others 2003 2 BALR 219 (CCMA)

Snowball v Gardner Merchant Ltd 1987 ICR 719 (EAT)

Sobiso & others v Ceramic Tile Market 2000 22 ILJ 811 (CCMA)

Sugreen v Standard Bank of SA 2002 7 BALR 769 (CCMA)

Van Rensburg v Forklift Truck OFS 2002 7 BALR 754 (CCMA)

Zurich Insurance Co v Gulson 1998 IRLR 118 (EAT)

4. TYDSKRIFARTIKELS

Colin Tredoux en Susan Pooley "Polygraph based testing of deception and truthfulness: an evaluation and commentary" 2001 22 *ILJ* 1527

Whitear-Nel "Hearsay evidence at disciplinary enquiries and CCMA arbitrations" 2001 22 *ILJ* 1481

5. VERSAMELWERK

Bryn Perrins (ed) *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* (Butterworths Durban 2003) Vol.6

6. WETGEWING

Employment Equity Act 55 van 1998

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 108 van 1996

Protected Disclosures Act 26 van 2000

Die Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956

Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Die Wet op die Reëling van Onderskepping van Kommunikasie en Verstrekking van Kommunikasie-verwante inligting 70 van 2000

Die Wet op die Verbod op Onderskepping en Meeluistering 127 van 1992