

**DIE REG OP REGSVERTEENWOORDIGING  
TYDENS VERRIGTINGE VOOR DIE  
KOMMISSIE VIR VERSOENING  
BEMIDDELING EN ARBITRASIE**

**L G CURLEWIS  
JULIE 2011**

**DIE REG OP REGSVERTEENWOORDIGING  
TYDENS VERRIGTINGE VOOR DIE  
KOMMISSIE VIR VERSOENING  
BEMIDDELING EN ARBITRASIE**

**DIE REG OP REGSVERTEENWOORDIGING TYDENS  
VERRIGTINGE VOOR DIE KOMMISSIE VIR  
VERSOENING, BEMIDDELING EN ARBITRASIE**

deur

**LLEWELYN GRAY CURLEWIS  
STUDENTE NOMMER: 9016929**

Voorgelê luidens gedeeltelike vereistes vir die graad

**MAGISTER LEGUM**

aan die

**FAKULTEIT REGSGELEERDHEID  
DEPARTEMENT HANDELSREG  
UNIVERSITEIT VAN PRETORIA**

**STUDIELEIER: PROF B P S VAN ECK**

**JULIE 2011**

## DEKLARASIE

Ek verklaar dat hierdie skripsie my eie, oorspronklike werk is. Waar iemand anders se werk gebruik is (hetsy uit 'n gedrukte bron, die internet of enige ander bron), is dit behoorlik erken en die verwysings ooreenkomstig die Fakulteit Regsgeleerdheid se vereistes gedoen. Ek bevestig dat ek nie voorheen 'n gedeelte en of die geheel hiervan gebruik het of ingedien het vir die verkryging van enige kwalifikasie nie.

---

L G CURLEWIS

DATUM: JULIE 2011

## ERKENNING EN DANKBETUIGINGS

---

Alle eer aan my Skepper.

Graag wil ek my opregte dank en waardering uitspreek teenoor die volgende persone, sonder wie se hulp, raad, aanmoediging en vriendskap die voltooiing van hierdie skripsie nie moontlik sou gewees het nie:

My studieleier, Professor Dr. B P S van Eck, vir sy uiters bekwame leiding, inspirasie, ondersteuning en vriendskap die afgelope aantal jare.

Professor Dr. S R van Jaarsveld van die Universiteit van Pretoria, vir sy insette en kommentaar by die skryf van hierdie skripsie.

My familie, kollegas en vriende vir hul aanmoediging en ondersteuning by die skryf van hierdie skripsie.

Aletta Maree, vir haar ondersteuning en aanmoediging soos altyd.

**L G CURLEWIS**  
**PRETORIA**  
**JULIE 2011**

## INHOUDSOPGAWE

<b>SUMMARY IN ENGLISH .....</b>	<b>1</b>
---------------------------------	----------

### DEEL I

<b>1. HOOFSTUK 1: ALGEMENE ORIËTERING .....</b>	<b>3</b>
A. Inleiding.....	3
B. Die belang van die onderwerp.....	3
C. Regsvrae en afbakening.....	5
D. Uiteensetting.....	6

### DEEL II

<b>2. HOOFSTUK 2: DIE ONTWIKKELINGSGANG VAN DIE SUID - AFRIKAAN- SE ARBEIDSREG.....</b>	<b>8</b>
A. Inleiding.....	8
B. Die Nywerheidsversoeningswet van 1924, die Wiehahn-kommissie, die Grondwet en die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.....	8
C. Redes vir die instel van spesifieke / spesiale forums.....	11
D. Samevatting.....	13
<b>3. HOOFSTUK 3: DIE BEGRIP “REGSPRAKTISYN” IN DIE ALGEMENE REGSPROFESSIE.....</b>	<b>14</b>
A. Inleiding.....	14
B. Prokureurs.....	15
C. Advokate.....	18

D. Die voorgestelde nuwe Wet op Regspraktisyns.....	19
E. Samevatting.....	21
<b>4. HOOFSTUK 4: DIE NYWERHEIDSHOF AS VOORGANGER TOT DIE KVBA.....</b>	<b>23</b>
A. Inleiding.....	23
B. Ontwikkelingsfases van die Nywerheidshof.....	24
C. Samestelling en funksies van die Nywerheidshof.....	25
D. Die regsraad van die Nywerheidshof.....	26
E. Die reg op regsverteenvoording.....	29
F. Samevatting.....	30
<b>5. HOOFSTUK 5: REGSVERVEENWOORDIGING BY DIE IN DIE KVBA.....</b>	<b>31</b>
A. Inleiding.....	31
B. Die KVBA as statutêre instansie: die breë proses.....	33
C. Definisie van regspraktisyn.....	35
D. Verloop van die regulering van regspraktisyns voor die KVBA.....	39
E. Regsverteenvoording tydens versoeningsverrigtinge voor die KVBA.....	42
F. Regsverteenvoording tydens arbitrasieverrigtinge voor die KVBA.....	42
G. Versoening opgevolg deur arbitrasie ("Kon-Arb").....	45
H. Alternatiewe forums.....	46
I. Samevatting.....	48

**6. HOOFSTUK 6: MOONTLIKE GRONDWETLIKE EN ANDER VERWANTE  
INGREPE.....50**

A. Inleiding.....50

B. Die vergelykende posisie in die strafreg.....51

C. Die standpunt van die Arbeidshof en Arbeidsappèlhof.....52

D. Argumente teen die toelating van regsverteenvoordinging.....54

E. Argumente ten gunste van die toelating van regsverteenvoordinging.....58

1. Inleiding.....58

2. Die reg op administratiewe geregtigheid in terme van artikel 33 van die  
Grondwet.....60

3. Die reg op gelykheid in terme van artikel 9(1) van die Grondwet. ....65

4. Artikel 115(2A) van die WAV 1995 dalk *ultra vires*.....67

5. Die reg op vryheid van bedryf en beroep of professie asook billike  
arbeidspraktyke.....68

F. Samevatting.....71

**DEEL II**

**7. HOOFSTUK 7: GEVOLGTREKKING..... 73**



## VERNAAMSTE AFKORTINGS GEBRUIK

A/a	ARTIKEL
Aa	ARTIKELS
AH	ARBEIDSHOF
AAH	ARBEIDSAPPÈLHOF
A R	APPÈL REGTER
CEPPWAWU	CHEMICAL ENERGY PAPER PRINTING WOOD & ALLIED WORKERS UNION
CILSA	COMPARATIVE AND INTERNATIONAL LAW JOURNAL OF SOUTHERN AFRICA
CLL	CONTEMPORARY LABOUR LAW
COSATU	CONGRESS OF SOUTH AFRICAN TRADE UNIONS
DJ	De Jure
ea	EN ANDERE
ECHR	EUROPEAN CONVENTION FOR THE PROTEC- TION OF HUMAN RIGHTS AND FUNDAMENTAL FREEDOM
ELJ	EMPLOYMENT LAW JOURNAL
IAO	INTERNASIONALE ARBEIDSORGANISASIE
<i>Ibid</i>	DIESELFDE
ILJ	INDUSTRIAL LAW JOURNAL
ILR	INDUSTRIAL LAW REVIEW
<i>Infra</i>	HIERONDER
JJS	JOURNAL FOR JURIDICAL SCIENCE
KVBA	KOMMISSIE VIR VERSOENING BEMIDDELING EN ARBITRASIE
LSSA	PROKUREURSORDE VAN SUID-AFRIKA [Geen Afrikaanse benaming bestaan nie]
NEOAR	NASIONALE EKONOMIESE, ONTWIKKELINGS- EN ARBEIDSRAAD

NH	NYWERHEIDSHOF
PONP	PROKUREURSORDE VAN DIE NOORDELIKE PROVINSIES
R	REX
SALJ	SOUTH AFRICAN LAW JOURNAL
SA Merc LJ	SOUTH AFRICA MERCANTILE LAW JOURNAL
SA	SUID-AFRIKA
S	STAAT
Stell LR	STELLENBOSCH LAW REVIEW
<i>Supra</i>	HIERBO VERMELD
THRHR	TYDSKRIF VIR HEDENDAAGSE ROMEINS- HOLLANDSE REG
TRW	TYDSKRIF VIR REGSWETENSKAP
TSAR	TYDSKRIF VIR SUID-AFRIKAANSE REG
v	VERSUS
vn	VOETNOTA
WBAG	WET OP DIE BEVORDERING VAN ADMINISTRATIEWE GERECHTIGHEID 3 VAN 2000
WAV	WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE 66 VAN 1995

## SUMMARY

---

The South African labour law stands central in the economic sphere of the country. The relationship between an employer and an employee is therefore paramount. When an employee is dismissed, such person is subjected to the strictest possible sanction in the workplace environment and ultimately it also deprives a household of a major (sometimes exclusive) source of income. Unemployment holds economic and social consequences for both the person as well as the economy as a whole. The fairness of any possible dismissal is for this reason an important point of departure. The Constitution of the Republic of South Africa, Act 108 of 1996 emphasise the importance hereof, *inter alia*, by the enshrined right to fair labour practices, a right not only reflected in the Labour Relations Act of 1995, but also acknowledged in case law.

The focus areas discussed in this dissertation are the importance of and the manner in which legal representation (being a fundamental principle underlying the right to fair labour practices and the notion of “fairness”) is applied in the current labour dispute resolution forums of South Africa. The dissertation engages in the debate regarding the question whether legal representation should always be allowed and should be recognized as an undisputed right and in all fora or not. Various interests are considered against the historical background and development of this issue in our law, legislation and the interpretation thereof by stakeholders.

The specific focus of this study within the South African context includes the following:

- The concept “legal practitioner” in the general legal profession.

## 2.

- The right to legal representation at the Commission for Conciliation Mediation and Arbitration (hereinafter the “CCMA”).
- The historical development of the CCMA and the existence of specialist tribunals.
- The possible constitutional attack on the regulatory framework of legal representation before the CCMA.
- The benefits and the criticism attached to the current legal position regarding legal representation in the CCMA.

This study recommends that our law should be revised regarding the issue of the regulation of legal representation before the CCMA and to unify and / or simplify the law in this regard in order to create legal clarity and certainty once and for all. This should be done without parting with the principles already referred to.

The recommendation is that legal representation should be allowed in all labour *fora* and under all circumstances, obviously with the only limitation that it may be excluded in exceptional circumstances similar to the rules regulating for example criminal procedure. It is also suggested that constitutional intervention is necessary to adhere to the requirements of modern labour law.

The right to be represented have always been part of our law in general. The process, procedure, rights and regulations setting the parameters of the game should therefore be clear, unambiguous, direct in application and uniform in labour law as well. This will ensure settlement of labour law disputes in accordance with constitutional principles as could be expected in an open and democratic society.

3.

## DEEL I

### HOOFSTUK EEN

---

#### ALGEMENE ORIËTERING

---

“It is surprising, however, to find that there is vast variation in the systems of dispute settlement. Differences might be expected between highly industrialized and newly developing countries, but they exist also among nations that are economically similar.”<sup>1</sup>

#### A. INLEIDING

Die titel van hierdie studie is “Die reg op regsverteenvoerding tydens verrigtinge voor die KVBA”. In hoofstuk 1 word die leser georiënteer, welliswaar breedvoerig, ten opsigte van die waarde en belang van die onderwerp vir die arbeidsreg. Voorts word verduidelik wat die oogmerk van die navorsing is; wat die afbakening van die studie behels; die afdelings waaruit die studie bestaan; en ‘n oorsig met betrekking tot die ontwikkelingsgang van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg word gegee. Hierna en in die daaropvolgende hoofstukke word op die relevante en spesifieke beginsels wat sou toepassing vind oor die onderwerp gefokus.

#### B. DIE BELANG VAN DIE ONDERWERP

Die regsverhouding tussen ‘n werkgewer en ‘n werknemer is al beskryf as ‘n

---

<sup>1</sup> McPherson & Meyers *The French Labor Courts: Judgment by Peers* (1966) 1.

4.

oorlog.<sup>2</sup> Die Suid-Afrikaanse arbeidsreg staan op die voorgrond in die ekonomiese ontwikkeling van Suid-Afrika en daar rus 'n verpligting op veral akademiese instellings om dit op 'n deurlopende basis na te vors. Ontslag van 'n werknemer is die strengste sanksie wat in die werkplek opgelê kan word.

Ontslag hou ernstige sosiale en ekonomiese gevolge in vir sowel die betrokke individu, as die ekonomie van die land in.<sup>3</sup> Die billikheid van die proses waar geskille oor onbillike ontslag in elke forum oorweeg word, is dus van kardinale belang. Elke persoon het die reg op billike arbeidspraktyke<sup>4</sup> en meer spesifiek om nie onbillik ontslaan te word nie.<sup>5</sup> Dit behels dat die ontslag beide substantief en prosedureel billik is.<sup>6</sup>

Die belangrikheid en wyse van die reg op regsverteenvoording tydens prosesse voor die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (hierna die "KVBA") word bespreek en die beginsels wat huidiglik die stelsel reguleer, word betrag. Die debat oor billikheid en die opweeg van die belange van alle tersaaklike rolspelers word nagevors met inagneming van wetgewing, praktyk en gesag.

Die regte van individue word tans verskillend tydens interne en eksterne prosedures erken en toegepas. Dit laat uiteraard vrae rakende die minimum vereistes vir prosedurele billikheid ontstaan.<sup>7</sup> Die meerderheid werknemers is

---

<sup>2</sup> MaCintyre & Isaac *New Province For Law & Order; The: 100 Years Of Australian Industrial Conciliation & Arbitration* (2004) 316; Deacon "n Regsvergelykende Studie van die Minimum Prosedurele Vereistes vir die Billike Ontslag van 'n Werknemer op Grond van Wangedrag" LLD (2010) Universiteit van die Vrystaat 1-2.

<sup>3</sup> Landman *Practice in the Labour Courts: Practice and Procedure in the Labour Court and Labour Appeal Court of South Africa* (1998) 71.

<sup>4</sup> A 23(1) van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 108 van 1996, hierna die Grondwet.

<sup>5</sup> A 185 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995, hierna die WAV.

<sup>6</sup> Die billikheid al dan nie van 'n ontslag word hoofsaaklik bepaal na oorweging van die tersaaklike goeie praktykkode ( Bylae 8) uitgereik ingevolge die WAV.

<sup>7</sup> *Avril Elizabeth Home for the Mentally Handicapped v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & Others* 2006 27 ILJ 1644 (AH); Deacon (2010) 3.

5.

tydens eksterne geskille grootliks oningelig oor die vraagstuk naamlik of hulle verteenwoordig kan word en indien wel, deur wie.<sup>8</sup>

Die huidige gebrek aan regsekerheid oor die vraagstuk of regsverteenvoordinging tydens al die prosesse by die KVBA toegelaat word, is 'n potensieële slagat vir misbruik en die *legio* teenstrydig uitsprake van howe waarna verwys word in hierdie studie bevestig sodanige onsekerheid.

Hierdie werk poog om vraagstukke rondom regsverteenvoordinging tydens prosesse voor die KVBA te identifiseer, prosedurele billikheid te beredeneer en regshervorming te bepleit ten einde eenvormigheid en regsekerheid binne grondwetlike riglyne te bewerkstellig. Moontlike oplossings word in die laaste hoofstuk voorgehou wat as 'n demokratiese en regverdige versoening tussen teorie en praktyk wat aan internasionale standaarde voldoen.

C. **REGSVRAE EN AFBAKENING**

Die doel van die skripsie is om te bepaal of die reg tot regsverteenvoordinging tydens prosesse voor die KVBA 'n onbepaalde grondwetlike reg behoort te wees al dan nie. Dit word gemeet aan die hand van die opweging van 'n verskeidenheid van rolspelers se belange in die Suid-Afrikaanse ekonomie asook teenoor internasionale standaarde en die realiteite van die praktyk. Die einddoel is om sinvolle aanbevelings te maak met die oog op regshervorming. Die reg in die algemeen en ten opsigte van die arbeidsreg spesifiek, is nie perfek nie. Dit het leemtes en moet deurentyd geëvalueer en gemeet word aan die Grondwet, internasionale tendense, ekononiese beginsels en historiese realiteite.

---

<sup>8</sup> Deacon (2010) 3.

## 6.

Die skripsie ondersoek die reëls, regulasies en wetgewing toepaslik tydens verrigtinge voor die KVBA en soos uitgewys in regspraak. Nadat die statutêre regsposisie in oënskou geneem is en dit vanuit 'n historiese perspektief be-redeneer word, word die *post-1994* grondwetlike era ondersoek. Die argumente ten gunste van en kritiek teen 'n absolute reg tot regsverteenvoordiging tydens verrigtinge voor die KVBA word uiteengesit.

Die skripsie ondersoek die volgende:

- (i) die geskiedenis van arbeidsreg in breë trekke;
- (ii) die regulering van die regsberoep en die algemene regsprofessies;
- (iii) die ontstaan en geskiedenis van die Nywerheidshof as voorloper van die KVBA en spesialis tribunale;
- (iv) die reëls van toepassing op regsverteenvoordiging tydens verrigtinge voor die KVBA;
- (v) die moontlike grondwetlike aanval op die huidige stand van die reg rakende regsverteenvoordiging voor die KVBA; en
- (vi) die voor- en nadele rondom die toelating van regsverteenvoordiging by verrigtinge in die KVBA.

Uiteindelik word geëvalueer of die reg tot regsverteenvoordiging in die huidige stelsel prosedurele billikheid beïnvloed en indien wel, tot watter mate. Die vraag word ook beantwoord of 'n beperking op die reg tot regsverteenvoordiging billik en regverdigbaar is in die Suid-Afrikaanse arbeidsregtelike bestel.

### D. UITEENSETTING

Die skripsie bestaan uit 'n inleiding (Deel I) en kriptiese oorsig rondom die ontwikkelingsgang van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Deel II bestaan uit die volgende vyf hoofstukke, naamlik die ontwikkelingsgang van die Suid-Afrikaanse



## 7.

arbeidsreg (hoofstuk 2), die begrip “regspraktisyn” in die algemene regsprofessie (hoofstuk 3), die Nywerheidshof as voorganger tot die KVBA (hoofstuk 4), die prosesse met klem op regsverteenvoording by die KVBA (hoofstuk 5) en die moontlike grondwetlike en ander verwante ingerepel op die huidige stand van die reg (hoofstuk 6). Deel III bevat die samevatting en aanbevelings (hoofstuk 7).

## DEEL II

### HOOFSTUK TWEE

---

## DIE ONTWIKKELINGSGANG VAN DIE SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSREG

---

### A. INLEIDING

Om die ontwikkelingsgang van die arbeidsreg in Suid-Afrika op te som is geen maklike taak nie en dit sou etlike volumes kon beslaan. Die belang van 'n kort oorsig is egter van kardinale belang aangesien die konsep van “billikheid” oor jare heen nie eenvormig toegepas en/of geïnterpreteer is nie en die ontwikkeling van prosedurele billikheid in 'n algemene sin en meer spesifiek met verwysing na verrigtinge voor die KVBA, 'n komplekse ontwikkeling het.<sup>9</sup>

Hoewel die begrip substantiewe- en prosessuele billikheid in die arbeidsreg meestal met interne geskilbeslegtings verband hou, behoef dit weinig betoog om te argumenteer dat dieselfde eienskappe nie vreemd behoort te wees tydens eksterne geskilbeslegtingsprosedures (waarvan die KVBA deel uitmaak) nie.

### B. DIE NYWERHEIDSVERSOENINGSWET VAN 1924, DIE WIEHAHN – KOMMISSIE, DIE GRONDWET EN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE 66 VAN 1995

Twee hoofstrominge binne die arbeidsreg word onderskei, naamlik die individuele- en kollektiewe arbeidsreg. Hierdie skripsie fokus op eersgenoemde,

---

<sup>9</sup> Deacon (2010) 6.

9.

hoewel laasgenoemde ook onteenseglik die regte van toepassing by dissipline en uiteindelik ontslag vraagstukke asook geskilbeslegting beïnvloed het en deurentyd 'n wisselwerking daarstel.<sup>10</sup>

Die arbeidsreg in Suid-Afrika kan teruggevoer word na die *locatio conductio* uit die Romeinse Reg.<sup>11</sup> Die huur van objekte is deur die *locatio conductio rei* gereël, die huur van 'n voltooide diens deur die *locatio conductio operis*<sup>12</sup> en die *locatio conductio operarum*<sup>13</sup> waar een persoon sy dienste aan 'n ander aanbied teen vergoeding.

Die kollektiewe arbeidsreg het hoofsaaklik uit die Engelse reg ontwikkel terwyl die individuele arbeidsreg deur die Romeins-Hollandse gemenerereg voortgebring is.<sup>14</sup>

Riekert<sup>15</sup> verklaar dat sogenaamde *placaaten* die ou Hollandse diensverhoudinge gereguleer het en dat die Engelse *Master and Servant Laws* alreeds uit 1349 dateer.

Nadat slawerny in Suid-Afrika afgeskaf is, is die eerste wetgewing wat diensverhoudinge gereguleer het (die 1841 Heer- en Diensbodewette) gepromulgeer.<sup>16</sup> Dit het die Industriële Revolusie in Suid-Afrika voorafgegaan soos aangevuur deur die diamant- en goud stormloop. In 1881 sien Suid-Afrika die eerste vakbond, genaamd die *Amalgamated Society of Carpenters and Joiners*,

---

<sup>10</sup> Van Jaarsveld en Van Eck *Kompendium van SA Arbeidsreg* (2003) 187.

<sup>11</sup> Riekert en Grogan *Riekerts's Basic Employment Law* (1993) 1.

<sup>12</sup> Hieruit het die moderne onafhanklike kontrakteur ontwikkel.

<sup>13</sup> Hieruit het die moderne dienskontrak ontwikkel. Sien Grogan *Workplace Law* (2007) 3; Van Jaarsveld en Van Eck *Kompendium van die SA Arbeidsreg* (2006) 7.

<sup>14</sup> *Smith v Workmen's Compensation Commissioner* 1979 1 SA 51 (A) 56.

<sup>15</sup> Riekert (1993) 3.

<sup>16</sup> Deacon (2010) 7.

10.

as 'n tak van 'n Engelse vakbond. Riekert<sup>17</sup> meld dat die eerste eg Suid-Afrikaanse vakbond in 1892 in Johannesburg gestig is en dat post-unie wording in 1910 daartoe lei dat regslui met 'n oorwegend Engelsregtelike opleiding regsbeginnsel toepas in geskilbeslegting. Dit beïnvloed vanselfsprekend die Romeins-Hollandse gemenereg. Grootsekaalse arbeidsonrus lei tot die eerste omvattende arbeidswetgewing in die land, naamlik die Wet op Nywerheids-geskille<sup>18</sup> gedurende 1909. Hierna volg nog minstens vier ander toepaslike wette.<sup>19</sup>

In die Nywerheidsversoeningswet<sup>20</sup> word vir die eerste keer erkenning verleen aan vakbonde asook nywerheids- en versoeningsrade. Nywerheidsrade word beskou as die voorloper tot die moderne bedingingsrade en die KVBA. In 1927 volg die Loonwet<sup>21</sup> en kort voor lank word die arbeidsreg gekenmerk deur 'n onderskeid sedert 1930 tussen blanke en swart werknemers en die wetgewing op elkeen van toepassing.

In 1935 volg die aanbevelings van die Van Reenen-kommissie rondom loon verskille tussen verskillende kategorieë werknemers in verslag UG 37/1935. Hierna volg wetgewing sporadies.<sup>22</sup> Die totstandkoming van 'n Nywerheidshof volg uiteindelik op die Wet op Nywerheidsversoening<sup>23</sup> en politieke invloede oorheers die debat op bykans alle vlakke.

In 1964 onttrek Suid-Afrika aan die Internasionale Arbeidsorganisasie (hierna die "IAO") weens internasionale druk teen die Nasionale Party se beleid van aparte ontwikkeling en op 21 Junie 1977 word die Wiehahn-kommissie van Ondersoek

---

<sup>17</sup> Riekert (1993) 2.

<sup>18</sup> Wet 20 van 1909.

<sup>19</sup> Deacon (2010) 8.

<sup>20</sup> Wet 11 van 1924.

<sup>21</sup> Wet 25 van 1927.

<sup>22</sup> Deacon (2010) 9-10.

<sup>23</sup> Wet 28 van 1956.

11.

aangestel om arbeidswetgewing en arbeidsverhoudinge in sy totaliteit te ondersoek en aanbevelings te maak. Vanaf 1977 tot 1981 word 'n verslag bestaande uit ses dele deur gemelde kommissie gemaak met ingrypende voorstelle wat volg.<sup>24</sup>

Die belangrikste voorstelle van die Wiehahn-kommissie van Ondersoek het grootliks beslag gevind in wetgewing.<sup>25</sup> Die Nywerheidshof soos dit tussen 1980 en 1996 gefunksioneer het, se samestelling en status het tot stand gekom nadat sekere aanbevelings deur die Wiehahn-Kommissie in verslag 1.4.4.1 1 - 4 gemaak is. Die vernaamste voorstelle van die Wiehahn-kommissie was: die voorstel dat nie-blanke werknemers toegelaat word om by geregistreerde vakbonde aan te sluit en direkte verteenwoordiging te geniet op Nywerheidsrade of Versoeningsrade (en só 'n einde te bring aan die sogenaamde “dubbele sisteem”); die voorstel om die Nywerheidstribunaal te vervang met 'n Nywerheidshof met 'n uitgebreide onbillike arbeidspraktykjurisdiksie; en die voorstel dat 'n statutêre adviserende liggaam, die sogenaamde Nasionale Mannekrag Kommissie tot stand kom.<sup>26</sup>

C. **REDES VIR DIE INSTEL VAN SPESIFIEKE / SPESIALE FORUMS**

Van Jaarsveld en Van Eck<sup>27</sup> beskryf die tydperk 1982 -1990 as die era gekenmerk deur konsolidasie en totstandkoming van 'n nuwe arbeidsregtelike bestel. Die Nywerheidshof het in hierdie tyd die breë raamwerk volgens gemelde skrywers neergelê deur middel van regsvergeelyking om leemtes te vul, byvoorbeeld

---

<sup>24</sup> Deacon (2010) 11-12. Die Wiehahn-kommissie se amptelike benaming was die Kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing. Die volledige uiteensetting van al die wetgewende maatreëls kom voor op bladsy iv van deel 1 van die verslag. Sien ook Landman A “Fair Labour Practices – the Wiehahn Legacy” 2006 ILJ 805.

<sup>25</sup> Onder andere Wet 94 van 1979, Wet 95 van 1980, Wet 56 van 1981 en Wet 6 van 1983.

<sup>26</sup> Sien vir 'n meer volledige bespreking Du Toit ea *Labour Relations Law* (2000) 9 – 11.

<sup>27</sup> Van Jaarsveld en Van Eck (2006) 209.

12.

ten aansien van onbillike ontslag, onbillike arbeidspraktyke en kollektiewe bedinging.<sup>28</sup>

Die vernaamste doel asook redes vir die instel van spesialis forums word vermeld in die verklarende memorandum voor in die WAV 1995 en fokus hoofsaaklik op die daarstel van 'n goedkoop en informele spesialis tribunaal wat arbeidsdispute vinnig kan beredder. Die reg op regsverteenvoordinging word vervolgens ook later in hierdie skripsie gemeet teen die vermeldde doelwitte en word beoordeel of hierdie doelwitte moontlik versterk of in die wiele gery sou word indien regsverteenvoordinging wel onbeperk toegelaat word.

In 1985 word die Congress of South African Trade Unions (hierna die "COSATU") gestig met die belangrikste ooreenkoms van daardie tyd, die Laboria-minuut van September 1990 wat konsensus nastreef.<sup>29</sup>

Op 27 April 1994 tree die Interim Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika<sup>30</sup> in werking wat 'n nuwe staatkundige bedeling inlei en arbeidsregte as kernregte vervat in artikel 27 daarvan. Die Grondwet word die hoogste gesag in die Suid-Afrikaanse regstaat. Met die oornome van 'n nuwe regerende party op 27 April 1994 word die Cheadle-kommissie aangestel om weereens die geheel van die arbeidsreg te betrag.<sup>31</sup>

Die finale wet<sup>32</sup> tree op 4 Februarie 1997 in werking en verleen grondwetlike beskerming vir arbeidsregte in artikel 23 daarvan. Talle wette wat toepaslik is op die arbeidsreg sien tussenin die lig.<sup>33</sup> Met die inwerkingtreding van die Wet op

---

<sup>28</sup> Van Jaarsveld en Van Eck (2006) 209.

<sup>29</sup> Van Jaarsveld en Van Eck (2006) 210; Deacon (2010) 13.

<sup>30</sup> Wet 200 van 1993.

<sup>31</sup> Du Toit ea *Labour Relations Law* (2006) 23.

<sup>32</sup> Die Grondwet.

<sup>33</sup> Deacon (2010)12-15.

Arbeidsverhoudinge (hierna die “WAV”)<sup>34</sup> op 11 November 1996 word ‘n totale nuwe era ingelei vir arbeidsreg. Die geskilbeslegtingsproses word in totaliteit verander met die Arbeidshof wat die Nywerheidshof vervang en die instelling van die KVBA.<sup>35</sup>

#### D. SAMEVATTING

Die arbeidsreg ontwikkel sporadies met behulp van die verskeie howe in die land en soms ook eiesoortig om te voldoen in die eiesoortige behoeftes van spesifieke sektore, byvoorbeeld die staatsdiens<sup>36</sup> en onderwys.<sup>37</sup> ‘n Bespreking hiervan val egter buite die bestek van die skripsie. Deacon<sup>38</sup> spreek die opinie uit dat Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing in sy geheel goed vergelyk met soortgelyke stelsels in Westerse lande en grootliks voldoen aan die riglyne van die IAO.<sup>39</sup>

Die ontwikkelingsgang van die arbeidsreg in Suid-Afrika toon onteenseglik op die sleutelrol wat die Nywerheidshof, as instansie en as voorganger van die KVBA, vertolk het. Dit is insiggewend dat regsverteenvoering welliswaar in die Nywerheidshof gereël is, maar dat hierdie toedrag van sake nie *mutatis mutandis* oorgeneem is in die KVBA nie.<sup>40</sup>

---

<sup>34</sup> Wet 66 van 1995.

<sup>35</sup> Du Toit ea (2006) 33.

<sup>36</sup> Sien die Staatsdienswet 103 van 1994.

<sup>37</sup> Sien die Wet op die Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998.

<sup>38</sup> Deacon (2010)17.

<sup>39</sup> Sien ook Van Jaarsveld en Van Eck (2006) 5; Smit en Van Eck “International Perspectives on South-Africa’s Unfair Dismissal Law” 2010 *CILSA* 46-67.

<sup>40</sup> Sien die bespreking rondom regsverteenvoering tydens verrigtinge voor die destydse Nywerheidshof in hoofstuk 4 E *infra*.

## HOOFSTUK DRIE

---

### DIE BEGRIP "REGSPRAKTISYN" IN DIE ALGEMENE REGS-PROFESSIE

---

"[T]he profession of an attorney is an honorable one and as such demands 'complete honesty, reliability and integrity from its members'."<sup>41</sup>

#### A. INLEIDING

In die Suid-Afrikaanse reg word hoofsaaklik twee hoof professies met verwysing na regsverteenwoordigers geïdentifiseer, naamlik prokureurs en advokate. Elkeen word tans deur afsonderlike wette gereguleer.<sup>42</sup> Die kwalifikasievereistes vir elkeen het histories verskil, maar is huidiglik bykans identies.<sup>43</sup> Dit spreek vanself dat indien 'n persoon nie voldoen aan die nodige kwalifikasies as voorvereiste vir toelating tot die onderskeie professies nie, 'n persoon verbied word om as sodanig te praktiseer. Die konsepwetgewing wat tans oorweging geniet en waarna ook kortliks in hierdie hoofstuk verwys sal word, dui daarop dat beide hierdie professies moontlik in die toekoms grootliks kan saamsmelt of ten minste deur slegs een stuk wetgewing gereguleer sal word.<sup>44</sup> In die geval van teenstrydigheid tussen die WAV<sup>45</sup> en bogemelde wetgewing, behoort eersgenoemde myns insiens voorkeur te geniet. Die ander wetgewing beïnvloed egter definitief die debat en vraagstuk of regsverteenwoordiging tydens die prosesse van die KVBA toegelaat behoort te word. In die algemeen kan verklaar

---

<sup>41</sup> Scott, A R in *Jasat v Law Society of Natal* 2000 3 SA 44 (HHA) 52 B – C. Dieselfde beginsels geld vir die professie van 'n advokaat – sien byvoorbeeld *Kekana v Society of Advocates of South Africa* 1998 4 SA 649 (HHA) 655 G – H.

<sup>42</sup> In geval van prokureurs, die Wet op Prokureurs 53 van 1979. In geval van advokate, die Wet op Toelating van Advokate 74 van 1964.

<sup>43</sup> Sien toepaslike gedeeltes van wetgewing verwys na in vn 43 *supra*.

<sup>44</sup> Sien bespreking in hoofstuk 3 D *infra*.

<sup>45</sup> Wet 66 van 1995.



15.

word dat die woord "regsverteenwoordiging" of "regspraktisyn" op 'n bepaalde verhouding dui wat tot stand kom tussen 'n kliënt en sy/haar gevolmagtigde regsgeleerde en wat gewoonlik verwys na 'n lid van een van die twee professies waarna verwys is. Die woord "professie" impliseer opsigself 'n regstegniese begrip aanduidend van 'n beroep met 'n verhoogde status wat 'n bepaalde minimum teoretiese en praktiese opleiding, kennis, vaardigheid en etiese gedrag verlang.<sup>46</sup>

B. **PROKUREURS**

Die presiese aard, omvang, vereistes en gedragskodes van die professie van 'n prokureur val buite die bestek van hierdie skripsie. Dit is in elk geval geen gewone nering nie.<sup>47</sup>

Dit is 'n misdryf indien 'n persoon wat nie 'n praktisyn is nie, praktiseer of indien so persoon hom/haar voordoen (of voorgee) as 'n praktisyn. Selfs om die naam, titel, toevoeging of beskrywing van 'n praktisyn te gebruik en wat impliseer of die indruk skep dat so persoon 'n praktisyn is, of regtens as sodanig erken word, is verbode. 'n Persoon wat of hom/haar besig hou met enige handeling wat kragtens 'n artikel 81(1)(g)<sup>48</sup> uitgevaardigde regulasie verbied is, pleeg 'n misdryf.<sup>49</sup> Geen persoon, behalwe 'n prokureur of advokaat, mag ooreenkomstig die Wet

---

<sup>46</sup> Sien woordoms krywing in a 1 van die Wet op Prokureurs 53 van 1979; Randell en Bax *The South African Attorneys Handbook* (1983) 1- 5; *R v Weitz* 1930 EDL 311.

<sup>47</sup> Sien Van der Merwe "Die Struktuur en Funkzionering van die Prokureursprofessie in Suid-Afrika" LLD (1986) Universiteit van Pretoria vir 'n omvattende uiteensetting van hierdie professie; *Lyons v Weir* 1916 KPA 226; *Die Prokureursorde van die OVS v Schoeman* 1977 4 SA 588 (O) 590 G – 591 A; Bobbert "Die Bemaking van Prokureursdienste" 1976 TRW 134.

<sup>48</sup> Wet 53 van 1979.

<sup>49</sup> Sien a 83 van Wet 53 van 1979; *S v Van Wyk* 1969 1 SA 615 (K); *R v Strauss* 1941 TPA 63; *R v Boyes* 1943 TPA 373; *Marsh v Van Vliet's Collection Agency* 1945 TPA 24; *R v Cornelius* 1945 TPA 258; *R v Zeiss* 1961 1 SA 610 (T).

16.

op Landdroshowe,<sup>50</sup> vir of namens enige ander persoon verskyn in enige verrigtinge nie.<sup>51</sup> In hoofstuk 4 *infra*, word geargumenteer dat die KVBA as opvolger van die destydse Nywerheidshof, nie noodwendig as 'n "hof" opsigself klassifiseer nie, maar definitief 'n geding en/of ander proses daarstel in 'n liggaam met siviele jurisdiksie in Suid-Afrika.<sup>52</sup> Waarom lede van die regsprofessie derhalwe grootliks uitgesluit word voor verrigtinge wat plaasvind in die KVBA soos *infra* in hoofstuk 5 breedvoerig bespreek word, is kontensieus.

Elke praktisyn het 'n regsplig wat in gevalle van nalatigheid tot professionele aanspreeklikheid kan lei. 'n Praktisyn is gevolglik uit hoofde van sy/haar professie aan 'n streng stel reëls wat professionele gedrag reguleer (en deurentyd deur die Hooggeregshof ge-evalueer word) onderworpe.<sup>53</sup> Onprofessionele of oneerbare of onbetaamlike gedrag word nie geduld nie en kan opsigself aanleiding gee tot dissiplinêre optrede teen 'n praktisyn.<sup>54</sup> Dit word eweneens later in hierdie skripsie bepleit dat hierdie streng etiese gedragskode juis fundamentele beskerming bied teen misbruik en vertragting van prosesse. Daar is derhalwe weinig meriete in die tradisionele argumente ten gunste van uit-

---

<sup>50</sup> Wet 32 van 1944, a 1 saamgelees met a 20 en a 21. Die woordefinisie verwys na "praktisyn" as synde 'n prokureur of advokaat asook 'n kandidaat-prokureur of "agent" soos bedoel in a 22. Dieselfde reëling geld ooreenkomstig die Wet op Hooggeregshowe 59 van 1959, in terme van Eenvormige Hofreëls 16 en 18 uitgevaardig kragtens a 43.

<sup>51</sup> A 83 (3) van Wet 53 van 1979. A 83(10) maak dit boonop 'n misdryf vir iemand om voor te gee om vir eie rekening of in vennootskap direk of indirek as praktisyn op te tree of te praktiseer sonder 'n getrouheidsfondssertifikaat. A 22 saamgelees met a 83(4) verbied 'n praktisyn wat as sodanig van die rol geskrap of geskors is om op enige wyse hoegenaamd te praktiseer; sien byvoorbeeld *Incorporated Law Society v Zimmerman* 1940 TPA 84; *Incorporated Law Society v Wessels* 1927 TPA 592.

<sup>52</sup> Sien hoofstuk 4 *infra* vir 'n volledige bespreking van hierdie klassifikasie. Dit word voorgehou dat die KVBA 'n "spesialis-tribunaal" daarstel as synde die enigste statutêre en publieke liggaam met jurisdiksie om uitsluitel te gee oor dispute voortspuitend uit ontslagte weens wangedrag en bevoegdheid.

<sup>53</sup> A 22 van Wet 53 van 1979; *De Villiers v McIntyre* 1921 AD 425; *Prokureursorde van Transvaal v Kleynhans* 1995 1 SA 839 (T). Die onderskeie Prokureursordes van die provinsies as synde hoogste statutêre liggame van die beroep is die *custos mores* van die professie.

<sup>54</sup> Radloff "Professional Ethics" 1996 *De Rebus* 524; *Law Society, Transvaal v Matthews* 1989 4 SA 389 (T) 395; reël 89 van Wet 53 van 1979.

sluitings teen regsverteenwoordiging tydens verrigtinge voor die KVBA.<sup>55</sup> Die streng reëls toepaslik op toegelate prokureurs geld ook ten aansien van kandidaat-prokureurs<sup>56</sup> en daar sal later kortliks ook na die posisie (insluitende die vraagstuk na hul *locus standi*) van kandidaat-prokureurs verwys word.<sup>57</sup> Die debat word voorafgegaan deur die vraagstuk naamlik of prokureurs (en advokate) enigsins in 'n forum soos die KVBA behoort te wees en/of aanspraak kan maak op *locus standi*?

Daar word voorlopig volstaan met die definisie van 'n prokureur soos uiteengesit in die Wet op Prokureurs<sup>58</sup> saamgelees met die bekende hofuitspraak van *Goodricke & Son v Auto-Protection Insurance Co Ltd (in liquidation)*:<sup>59</sup> 'n Prokureur is 'n lid van die regsprofessie wat statutêre erkenning geniet en wie se regte en pligte binne die parameters van die Wet op Prokureurs<sup>60</sup> gevind word. Prokureurs word tradisioneel beskou as toegelate beamptes van die Hooggeregshof van Suid-Afrika en op wie se rol so persoon se naam verskyn. Hy/sy moet altyd die hoogste sin vir geregtigheid, integriteit en goeie trou ("*uberrima fides*") handhaaf. Dit geld ten aansien van alle aangeleenthede in die uitvoering van sy/haar handeling in die praktyk, die waarheid, teenoor die hof en verwante *fora*, die kliënt, die publiek, die land, die Grondwet en teenoor kollegas.

Toelatings en hertoelatings asook die vereistes daarvan, geskied ingevolge artikel 15.<sup>61</sup> Ingevolge die woordoms krywingdefinisie is 'n prokureur enige per-

---

<sup>55</sup> Sien hoofstuk 6 *infra*.

<sup>56</sup> Sien reël 92 van Wet 53 van 1979; *Nyembezi v Law Society of Natal* 1981 2 SA 752 (A).

<sup>57</sup> Sien hoofstuk 5 *infra* vir 'n meer volledige bespreking. Ook die misdaad bekend as minagting van die hof *in facie curiae* word betrek in die lig van a 142(8), saamgelees met a 138 van die WAV 66 van 1995.

<sup>58</sup> Wet 53 van 1979.

<sup>59</sup> 1967 2 SA 501 (W) 504 G; sien ook byvoorbeeld *Du Plessis v Prokureursorde van Transvaal* 2002 1 All SA 1980 (T) 183 C – D; *Ex Parte Hay Management Consultants (Pty) Ltd* 2000 3 SA 501 (W); *Pienaar v Pienaar en Andere* 2000 1 SA 231 (O).

<sup>60</sup> Wet 53 van 1979.

<sup>61</sup> Wet 53 van 1979.

soon wat behoorlik toegelaat is om te praktiseer as sodanig in enige gedeelte van die Republiek.<sup>62</sup> 'n Kandidaat-prokureur word gedefinieer as iemand wat gebonde is om kragtens 'n leerkontrak te dien of kragtens 'n dienskontrak gemeenskapsdiens te verrig.<sup>63</sup> 'n Praktisyn word gedefinieer as 'n prokureur, notaris of transportbesorger.<sup>64</sup>

### C. ADVOKATE

Die toelating van advokate word deur artikel 3 van die Wet op Toelating van Advokate 74 van 1964 geregleer.<sup>65</sup> In wese stem die vereistes ooreen met die van 'n prokureur en word dit derhalwe nie herhaal nie. Ingevolge artikel 8 van dieselfde wet word 'n register gehou van alle praktiserende advokate wat bekend staan as die Rol van Advokate. Die professie word deur agt Balierade wat resorteer onder die Algemene Balieraad geregleer. Advokate is nie verplig om aan te sluit by 'n Balieraad nie en kan selfs vanaf hul woning praktiseer as lede van die sogenaamde "Onafhanklike Balie". Advokate kan net soos prokureurs van die rol geskrap word.<sup>66</sup> Alle opmerkings hierbo gemaak met betrekking tot die professie van 'n prokureur (insluitende die definisie) is *mutatis mutandis* van toepassing op advokate.

'n Pupil is 'n persoon wat aspireer om aan te sluit by 'n Balieraad. Pupilskap is egter nie 'n voorvereiste vir toelating as advokaat nie (anders as die posisie van

---

<sup>62</sup> A 1 van Wet 53 van 1979.

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> Sien ook die Wysigingswet op die Toelating van Advokate 55 van 1994 en die Wysigingswet op die Toelating van Regspraktisyns 33 van 1995 wat latyn vanaf 2 Desember 1994 en afrikaans en engels vanaf 19 Julie 1995 as taalvereistes afgeskaf het. Ingevolge die Wet op Erkenning van Buitelandse Regskwalifikasies en -praktyk 114 van 1993 kan 'n persoon soms vrystelling van die akademiese kwalifikasie ingevolge a 3(2)(a)(i) van Wet 74 van 1964 van die Minister van Justisie kry. Sien ook prokureurs se reg op verskyning in Hooggeregshowe in terme van die Wet op Reg tot Verskyning in Howe 62 van 1995.

<sup>66</sup> Ingevolge a 7 van Wet 74 van 1964; sien ook vir 'n algemene bespreking van die professie van 'n advokaat: *Algemene Balieraad van SA v Burger* 1993 4 SA 510 (T).

kandidaat-prokureurs wat toegelaat wil word as prokureurs). Die Wet op Toelating van Advokate maak geensins pertinent voorsiening vir 'n "pupil" nie en eweneens nie vir 'n benaming "kandidaat-advokaat" nie. In die praktyk word van alle pupille verwag om formeel toegelaat te word as volwaardige advokate alvorens pupilskap plaasvind. In kort: 'n persoon in hierdie deel van die profesie is óf 'n advokaat of nie en geen interim status bestaan nie. *Locus standi* van advokate in die land se howe word direk gekoppel aan toelating tot die profesie. Derhalwe sal 'n persoon wat aspireer om advokaat te word of selfs al met pupilskap begin het in sommige gevalle (maar nog nie toegelaat is as sodanig nie) geen verskyningsbevoegdheid in enige hof/tribunaal hoegenaamd hê nie. Die regsposisie van kandidaat-prokureurs en aspirant advokate is gevolglik nie vergelykbaar nie.

#### D. **DIE VOORGESTELDE NUWE WET OP REGSPRAKTISYNS**

Die voorgestelde konsep dokument wat algemeen bekend staan as die "Legal Practice Bill Draft" en nog nie 'n erkende Afrikaanse verwysing het nie, is op 8 Desember 2010 tydens die laaste sitting van die Kabinet aanvaar en sal gedurende 2011 vir kommentaar voorgehou word. Die doel is blykbaar om finaal in wetgewing vervat te wees en in werking te tree nog gedurende 2011. Uit die voorwoord is dit duidelik dat die voorgestelde wetgewing poog om die profesies van prokureurs en advokate te verenig in 'n enkele wet en beide profesies gesamentlik te reguleer, hetsy deur weg te doen met die begrippe prokureur en advokaat en almal voortaan "regspraktisyns" te noem, hetsy met die behoud van die tradisionele benamings, maar dan slegs as vrywillige organisasies binne 'n eenvormige, enkele statutêre regulerende struktuur wat bekend sal staan as die sogenaamde "Nasionale Raad van Regspraktisyns" wat aangewys word deur die

Minister van Justisie.<sup>67</sup>

Erkenning word statutêr verleen aan vrywillige organisasies<sup>68</sup> binne die raamwerk van die “Nasionale Raad” en aan wie laasgenoemde magte, funksies en verpligtinge sal kan delegeer. Sodanige vrywillige organisasies mag selfs gedragskodes en reëls opstel en lede dissiplineer. Ook sogenaamde Streeksrade sal statutêr geskep word.<sup>69</sup> Leke persone sal voortaan inspraak hê tydens Ondersoekkomitees en Dissiplinêre komitees van die professie(s).<sup>70</sup> Bevindinge en sanksies teen lede van die regsprofessie sal in die Staatskoerant gepubliseer word. Ook 'n Ombudsman word geskep welke liggaam deur die Parlement en Prokureurs Getrouheidsfonds gefinansier sal word. Hierbenewens sal elke Prokureursorde soos dit tans bestaan, ontbind word.<sup>71</sup>

Dit spreek vanself dat die onmiddellike toekoms van die tradisionele regsprofessies onseker is en grootliks in die toekoms anders daarna sal uitsien (minstens statutêr beskou). Die kritiek teen die huidige stelsel is dat dit dateer uit 'n era vòòr grondwetlike ingrepe en 'n gefragmenteerde regsprofessie laat voortduur wat klaarblyklik transformasie negatief beïnvloed. 'n Enkele, verenigde en gerasionaliseerde regsprofessie word in die vooruitsig gestel. Die toelating, registrasie en enige ander toepaslike aspek wat regspraktisyns raak sal voortaan geëkoördineer word deur die “Nasionale Raad” aan wie elke regspraktisyn verplig sal wees om te behoort. Die definisie van advokaat, prokureur en kandidaat-prokureur dra steeds hul tradisionele betekenis, hoewel daar dan voortaan na elkeen verwys sal word as ‘n “regspraktisyn”. 'n Onderskeid word getref tussen

---

<sup>67</sup> Hoofstuk 2, aa 4 – 27 van die konsep wetgewing handel met die totstandkoming, magte, funksies, verpligtinge en operasionele aspekte van hierdie “*South African Legal Practice Council*”.

<sup>68</sup> A 27 van die konsep wetgewing.

<sup>69</sup> A 26 van die konsep wetgewing.

<sup>70</sup> Hoofstuk 4, veral aa 38 – 41 van die konsep wetgewing.

<sup>71</sup> Hoofstuk 5 en hoofstuk 6, veral aa 48 – 55 van die konsep wetgewing.

"praktisyne met getrouheidsfondsertifikate" (prokureurs?)<sup>72</sup> en dié daarsonder (advokate?).<sup>73</sup> Geen persoon anders as 'n regspraktisyn sal toegelaat word om regswork vir die publiek te doen teen vergoeding nie. Die begrippe "kandidaat-prokureur" en "kandidaat-regspraktisyn" word ook pertinent gedefinieer. Laasgenoemde begrip sluit aspirant advokate in wat besig is met praktiese opleiding. 'n "Regspraktisyn" beteken vervolgens enige prokureur of advokaat geregistreer as sodanig in terme van artikel 4 van die konsep wet.

#### E. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die onderskeie professies bespreek wat klassifiseer as "regsverteenwoordigers" in die Suid-Afrikaanse reg. Die belangrikste wetgewing wat toepaslik is, is uitgewys en uiteindelik word die debat geopen rondom die beperkte en grootliks weiering van regsverteenwoordiging tydens verrigtinge voor die KVBA, terwyl juis sodanige persone op grond van hul professionele status, statutêre regte en verpligtinge (insluitende gedragskodes) en opleiding by uitstek geskik en gepas is om in alle howe of *fora* in Suid-Afrika onvoorwaardelik behoort te kan optree. Dit is egter nie tans die stand van ons reg nie.

In die Landdroshowe en Hooggeregshowe van Suid-Afrika mag uitsluitlik prokureurs en advokate (dus regsverteenwoordigers) optree. Hoewel artikel 213 van die huidige WAV ook 'n regspraktisyn definieer as iemand wat toegelaat is om te praktiseer as prokureur of advokaat, het dit weinig oorreringsvermoë met betrekking tot sodanige persone se *locus standi* in die meeste prosesse voor die KVBA.

---

<sup>72</sup> A 1 woorddefinisie van "prokureur" in konsep wetgewing.

<sup>73</sup> A 1 woorddefinisie van "advokaat" in konsep wetgewing.

22.

Uiteindelik worstel hierdie hoofstuk met die vraagstuk waarom 'n klaarblyklik hoër/strenger of moontlik verskillende vereiste(s) gestel word vir verteenwoordiging by die KVBA in vergelyking met die regsposisie in alle ander howe van Suid-Afrika (waar verteenwoordiging en die beroep van 'n regspraktisyn onlosmaaklik deel van mekaar vorm).



## HOOFSTUK VIER

---

### DIE NYWERHEIDSHOF AS VOORGANGER TOT DIE KVBA

---

“Die Raad meen dat daar ‘n regsliggaam behoort te bestaan met die status van ‘n hoërhof wat uitdruklik belas is om sake en geskille wat onder nywerheidswetgewing ontstaan, en veral dié wat betrekking het op loonreëling, te beslis.”<sup>74</sup>

#### A. INLEIDING

Siviele eise in verband met die diensverhouding in die algemeen en die individuele dienskontrak spesifiek, is gedurende die 17<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup> en 19<sup>e</sup> eeu in gewone geregshoue afgedwing en bestaan geen alternatiewe forum wat geskilbeslegting hanteer nie.<sup>75</sup> Eers gedurende die 1930's en 1940's het die idee tot stand gekom om ‘n spesialishof in te stel om dispute rondom arbeidsverhoudinge te bereg.<sup>76</sup> Gedurende 1957 word die eerste Nywerheidshof ingestel.<sup>77</sup> In 1979, deur die Wysigingswet op Nywerheidsversoening<sup>78</sup> word sodanige hof verder ontwikkel as ‘n statutêre instelling. Die Nywerheidshof is die voorganger tot die KVBA.

Alvorens pertinent by die Nywerheidshof stil gestaan word in die bespreking, moet daar kortliks ook verwys word na die destydse bestaan van Nywerheids-

---

<sup>74</sup> Verslag van die Kommissie van Ondersoek Insake Nywerheidswetgewing, UG 37/1935, hierna die Van Reenen-verslag 679.

<sup>75</sup> Van Eck “Evaluering van die Nywerheidshofstelsel in die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg” LLD (1994) Universiteit van Pretoria 32.

<sup>76</sup> Van Eck (1994) 32; sien ook Ehlers “Die Arbeidsregtelike Verhouding tussen Werkgewer en Werknemer” LLD (1979) Universiteit van Suid-Afrika 231 ev.

<sup>77</sup> In terme van die Wet op Nywerheidsversoening 28 van 1956.

<sup>78</sup> Wet 94 van 1979.

rade (ekwivalent van die hedendaagse Bedingingsrade) en Versoeningsrade wat beide die Nywerheidshof voorafgegaan het. Die Nywerheidsversoeningswet van 1924 het voorsiening gemaak vir die totstandkoming van Nywerheidsrade.<sup>79</sup>

Die doel van sodanige rade was om voorsiening te maak vir vrywillige gesentraliseerde forums vir kollektiewe bedinging. Hiervolgens kon werkgeversorganisasies en vakbonde ooreenkom op die behoefte vir die daarstel van só Nywerheidsraad vir 'n spesifieke industrie en vir 'n spesifieke area ten einde 'n forum te hê waar ooreenkomste rondom aspekte van gemeenskaplike belang onderhandel kon word en wat bindend was op daardie partye.<sup>80</sup> Teen die tyd toe die WAV, 1995 in werking getree het, het kollektiewe bedinging in Suid-Afrika lankal reeds 'n sterk element van "industrie vlak" bedinging bevat (in teenstelling met byvoorbeeld werkplekvlak of ondernemingsvlak bedinging). Die WAV 1995 het as een van die primêre doelstellings die bevordering van kollektiewe bedinging op sektorale (industrie) vlak en bewerkstellig dit deur die daarstel, registrasie en funksionering van twee "tipes" Nywerheidsrade, naamlik Bedingingsrade en Statutêre rade.<sup>81</sup>

## B. ONTWIKKELINGSFASES VAN DIE NYWERHEIDSHOF

Die voormalige Nywerheidshof was nie 'n geregshof nie, maar 'n administratiewe tribunaal. Gemeenregtelik het iemand wat voor hierdie tribunaal verskyn het, nie as algemene reël die reg tot regsverteenvoording geniet nie.<sup>82</sup> Ingevolge die 1956 WAV, welke wetgewing die gemenerereg aangevul het, is regsverteenvoor-

---

<sup>79</sup> Basson ea *Essential Labour Law: Volume One Individual Labour Law* (2005) 8-9.

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> *Morali v President of the Industrial Court & Others* 1987 1 SA 130 (K) 133 G -H; *National Union of Metalworkers of South Africa v Transvaal Pressed Nuts, Bolts & Rivets (Pty) Ltd* 1988 9 ILJ 457 (NH); *Van Zyl v Duvha Opencast Services (Edms) Bpk* 1988 9 ILJ 905 (NH).

diging toegelaat, mits alle partye tot 'n dispuut daartoe toegestem het. In die afwesigheid van toestemming, sou die gemeenregtelike *audi alteram partem* reël in elk geval aan die Nywerheidshof 'n diskresie daartoe verleen het.<sup>83</sup> Die historiese ontwikkeling van die Nywerheidshof moet nie met die ontwikkelingsfasies van arbeidsreg self in Suid-Afrika verwar word nie.<sup>84</sup>

Met die inwerkingtrede van die Wet op Nywerheidsversoening, Wet 28 van 1956, is die Nywerheidshof op 1 Januarie 1957 ingestel. Artikel 17(1) - (18) het alle aspekte rondom die Nywerheidshof gereguleer. Van Eck<sup>85</sup> merk op dat dit vreemd voorkom dat daar in die engelse teks van die betrokke Wet na die instelling verwys is as 'n "Industrial Tribunal", terwyl die afrikaanse teks dit as 'n "hof" bestempel. Die konsep "onbillike arbeidspraktyk" is grootliks die resultaat van die aanbevelings van die Wiehahn-kommissie.<sup>86</sup> Vanweë die formulering van die begrip was dit vanaf beslaggewing 'n omstrede begrip.<sup>87</sup> Beginsels van "billikheid" het beslag gekry in die arbeidsreg in kontras met die streng toepassing van die gemeenregtelike reël rondom "regmatigheid".

### C. SAMESTELLING EN FUNKSIES VAN DIE NYWERHEIDSHOF

Die datum waarop die Nywerheidshof onder sy huidige naam begin funksioneer het, was 1 Oktober 1979. Voor die 1980's, toe die Wiehahn-kommissie dit om-

---

<sup>83</sup>Die Nywerheidshof was ambivalent teenoor arbeidskonsultante. Volgens Pretorius "Legal Representation in the Industrial Court" 1986 *ILJ* 18 was sodanige persone enersyds toegelaat om 'n party te verteenwoordig en andersyds (behalwe persone geïdentifiseer in a 49(9) van die 1956 WAV) verbied om partye te verteenwoordig. Sien ook *SA Commercial Catering & Allied Workers Union & Others v Krugman t/a Nebraska Spur Steak House* 1991 12 *ILJ* 646 (NH) en *Mufumadi & Another v Spot-On-Cleaners* 1991 12 *ILJ* 648 (NH).

<sup>84</sup>Sien Van Eck (1994) 33 ev. vir 'n omvattende uiteensetting van die historiese ontwikkelingsfasies van die Nywerheidshof; Landman "The Status of the Industrial Court" 1985 *ILJ* 278.

<sup>85</sup>Van Eck (1994) 54-55.

<sup>86</sup>Sien a 1(1) Wet 28 van 1956.

<sup>87</sup>Aanvanklik het dit eers as 'n onbehoorlike arbeidspraktyk bekend gestaan en in die Wysigingswet op Nywerheidsversoening 94 van 1979 is dit omskryf as "enige arbeidspraktyk wat volgens die oordeel van die Nywerheidshof 'n onbehoorlike arbeidspraktyk is." Hierdie omskrywing het kritiek ontlok en die wetgewer het in 1980 ingegryp.

vorm het, het die Nywerheidshof uit vyf lede bestaan, aangestel deur die Minister van Arbeid en geen akademiese of praktykondervinding was as voorvereiste vir die lede se aanstellings verlang nie. Die werksaamhede en pligte van die Nywerheidshof kon òf deur die hof self (met al sy lede) verrig word, alternatiewelik deur die verskeie afdelings daarvan ooreenkomstig die voorskrifte van artikel 17(6) van die Wet op Nywerheidsversoening.<sup>88</sup>

Die funksies van die Nywerheidshof het onder andere ingesluit: om appèlle teen enige versoek, beslissing of bevel van die Nywerheidsregistrateur ten opsigte van die verdeling van die bates van 'n vakbond aan te hoor; om verpligte en vrywillige arbitrasië te onderneem en toekennings te maak; om die Minister van raad te bedien, oor onder andere die uitbreiding van verpligte arbitrasië; om op versoek van die Minister die afbakening van ondernemings, nywerhede, bedrywe en beroepe te hanteer; om ondersoek in te stel en aanbevelings te maak aan die Minister oor hoe interrasse-mededinging voorkom kon word (dit wil sê werkreservering); om met enige ander aangeleenthede ingevolge die Wet te handel; ensovoorts.<sup>89</sup>

#### D. DIE REGSAARD VAN DIE NYWERHEIDSHOF

In *Greatex Knitwear (Pty) Ltd v Viljoen*<sup>90</sup> is onomwonde deur Regter Kuper beslis dat die Nywerheidshof en sy funksies ingevolge artikel 76, kwasi-judisieel van aard is.<sup>91</sup> Hiervolgens moes die Nywerheidshof voldoen aan die beginsels van natuurlike geregtigheid tydens die uitvoer van ondersoeke. In die beslissing van *National Industrial Council for the Iron Steel Engineering and Metallurgical*

---

<sup>88</sup>Sien vir 'n omvattende uiteensetting hiervan Van Eck (1994) 56.

<sup>89</sup>Sien Van Eck (1994) Hoofstukke 8, 10, 11, 12 en 13 vir 'n omvattende uiteensetting van die samestelling en funksies van die Nywerheidshof; Le Roux "The South African Industrial Tribunal: Its Powers, Procedures and the Nature of its Functions" 1977 *CILSA* 285.

<sup>90</sup>1960 3 SA 338 (T) 343 A – B.

<sup>91</sup>*Ibid.* Van Eck (1994) 59-63.

*Industry v Viljoen*<sup>92</sup> word bevind dat die doel van die Nywerheidshof nie was om as 'n geregshof te dien nie.<sup>93</sup> In *Garment Workers' Industrial Union (Natal) v Minister of Labour*<sup>94</sup> kom die Durban en Kus Plaaslike Afdeling tot 'n ander gevolg-trekking, welliswaar ten aansien van 'n artikel 77 funksie (dit wil sê ten aansien van 'n administratiewe handeling) van die Nywerheidshof. Hiervolgens is die Nywerheidshof 'n "investigation and reporting body, not a judicial body at all".<sup>95</sup>

Na aanleiding van aanbevelings deur die Wiehahn-kommissie en die behoefte na die instelling van 'n spesiale geregtelike liggaam ten einde arbeidsgesille op te los, het die Nywerheidshof in sy finale formaat tot stand gekom.<sup>96</sup> Die vernaamste redes aangevoer waarom die meeste ander lande van arbeidshowe gebruik maak verskyn ook in gemelde verslag.<sup>97</sup> Uiteindelik sou hierdie aanbevelings aanleiding gee tot die implementering van die "onbillike arbeidspraktyk" beginsels wat later populêr geword het in die arbeidsreg.<sup>98</sup> Die Wiehahn-verslag het voorts nuwe aanbevelings gemaak rakende die samestelling van die Nywerheidshof.<sup>99</sup> Dit blyk vandag gemeensaak dat die meeste (nie alle) van die aanbevelings deur die Wiehahn-kommissie deur middel van latere wetgewing geïmplimenter is.<sup>100</sup> Die Nywerheidshof het uiteraard heelwat veranderings ondergaan deur die jare.<sup>101</sup>

---

<sup>92</sup>1974 1 SA 80 (T) 84 A.

<sup>93</sup>*Ibid.*

<sup>94</sup>1961 1 SA 833 (N).

<sup>95</sup>Sien egter die kritiek van Van Eck (1994) 62 wat die standpunt huldig dat dit onsuier is om die regsraad van die Nywerheidshof aan die hand van slegs een van sy funksies te bepaal.

<sup>96</sup>Verslag van die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing RP 47-1979, hierna die Wiehahn-verslag 1.4.22.; Sien vir 'n omvattende bespreking rakende die Wiehahn-verslag se aanbevelings Van Eck (1994) 65-68.

<sup>97</sup>Wiehahn-verslag 1.4.6.; Van Eck (1994) 65.

<sup>98</sup>Sien ook Cheadle "The New Industrial Court" 1980 *SALJ* 138.

<sup>99</sup>Wiehahn-verslag 1.4.25.9. - 1.4.25.11.; Van Eck (1994) 68.

<sup>100</sup>Sien Van Eck (1994) 69 ev. vir 'n omvattende bespreking.

<sup>101</sup>Sien ook in die algemeen die reëls van die Nywerheidshof vir die voer van die verrigtinge aldaar, soos destyds afgekondig deur die GK R448 van 14 Maart 1982 en gewysig deur GK R1871 van 3 September 1982 asook GK R2456 van 11 November 1983 en GK R920 van 20 April 1985. Let veral na die woordomsrywings definisie van "applikant", "party", "praktisyn" en

Opsommenderwys kan gestel word dat die Nywerheidshof twee hoof funksies ten opsigte van die ontslag van werknemers gehad het, naamlik die sogenaamde “*Status Quo* - Bevele en die vastellings van onbillike arbeidspraktyke. Dit is onder andere die funksies gewees van die Nywerheidshof om oorweging te skenk aan en ‘n beslissing te gee oor ‘n aansoek om ‘n bevel kragtens artikel 43 van die WAV, 1956. Dit het geheet die herstelbevel of ‘n interim *Status Quo* - Bevel.<sup>102</sup> Die oogmerk met só bevel was om die situasie wat verander het of verander staan te word, tussen die werkgewer en werknemer by die werksplek, weens ‘n geskil tussen hulle, te herstel of te voorkom dat dit verander, hangende die oplossing van die geskil.<sup>103</sup> Indien ‘n onbillike arbeidspraktyk voor die Nywerheidshof gedien het, moes die hof die geskil vasstel.<sup>104</sup>

‘n Ander remedie wat terloops genoem kan word, is die interdik wat die Nywerheidshof kon uitreik.<sup>105</sup> Hiervolgens kon die Nywerheidshof byvoorbeeld ‘n interdik verleen teen ‘n werkgewer wat ‘n werknemer in sy diens dreig met viktimisasie of ten einde een party tot ‘n dienskontrak te verplig om uitvoering te gee aan ‘n negatiewe onderneming wat in so kontrak vervat is.<sup>106</sup> Dit word voorgehou dat die voorvereistes wat byvoorbeeld *Status Quo*-Bevele voorafgegaan het groot ooreenstemming toon, aan die hedendaagse arbitrasie proses voor die KVBA, maar anders as by die KVBA hedendaags, was regsverteenvoordiging geredelik toegelaat. Tereg word dan later in hierdie skripsie die vraag gestel, waarom die KVBA dan as opvolger van die Nywerheidshof grootliks weggedoen het met regsverteenvoordiging.

---

“respondent” wat verwys na ‘n “advokaat of prokureur wat as sodanig praktiseer.” Reël 9 van hierdie reëls handel uitsluitlik met “verteenvoordiging van partye”.

<sup>102</sup> *Kloof Gold Mining Co Ltd v NUM* 1987 8 ILJ 138 (T).

<sup>103</sup> Die begrip “geskil” word in a 43(1) van die WAV 1956 omskryf. Sien ook byvoorbeeld *Bleazard v Argus Printing & Publishing Co Ltd* 1983 4 ILJ 60. Vir ‘n uiteensetting van die voorvereistes vir ‘n *Status Quo*-Bevel, sien Van Jaarsveld & Oosthuizen *Suid-Afrikaanse Handelsreg* (1990) 671.

<sup>104</sup> A 46(9)(c) van die WAV 1956. Sien ook *Trident Steel (Pty) Ltd v John NO* 1987 8 ILJ 27.

<sup>105</sup> Sien byvoorbeeld *NUTW v Jaguar Shoes* 1985 1 ILJ 92 (NH).

<sup>106</sup> *Tension Envelope Corporation SA (Pty) Ltd v Zeller* 1970 2 SA 333 (W). Oor die vereistes in verband met ‘n interdik sien *Eriksen Motors v Protea Motors* 1973 3 SA 691 (A).

## E. DIE REG OP REGSVERTENWOORDIGING

Die omskrywing van “regspraktisyn” in die tyd van die Nywerheidshof na die Wiehahn-kommissie van Ondersoek het dus beteken dat dit persone was wat toegelaat was as advokaat of prokureur en wat as sodanig praktiseer het en toegelaat was om te kon optree tydens die prosesse van versoening en arbitrasie.

Die 1956 wet het verteenwoordiging en regsverteenvoordinging statutêr gereguleer in artikel 45(9) daarvan. Regsverteenvoordinging was toelaatbaar, tensy die ander party daarteen beswaar gemaak het. Waar ‘n party die ander party se regsverteenvoordinging teenstaan, het die administratiewe tribunaal, soos die Nywerheidshof, ingevolge die *audi alteram partem* - reël die diskresie om daardie party ‘n gemeenregtelike regverdige geleentheid te bied om sy/haar saak te stel en dit toe te laat, selfs in hierdie gevalle. Die gemenereg het egter nog nooit ‘n party *per se* die reg tot regsverteenvoordinging voor ‘n administratiewe tribunaal gebied nie.<sup>107</sup> Elke saak is streng op eie meriete beoordeel. Volgens Buirski<sup>108</sup> het hierdie benadering hoofsaaklik tot gevolg gehad dat partye voor die Nywerheidshof wel verteenwoordiging toegelaat is. Die Nywerheidshof het ‘n diskresie gehad<sup>109</sup> om te besin oor regsverteenvoordinging en dit te beskou as ‘n aspek van prosedurele billikheid.<sup>110</sup>

---

<sup>107</sup> Sien byvoorbeeld *Lace v Diack & Others* 1992 13 ILJ 860 (W). *Administrator, Transvaal & Others v Zezile & Others* 1991 1 SA 21 (A); Hierdie sake het welliswaar grootliks gehandel met interne dispuut prosesse.

<sup>108</sup> Buirski “The Draft Labour Relations Bill 1995 – The Case for Legal Representation at its Proposed Fora for Dispute Resolution” 1995 *ILJ* 529.

<sup>109</sup> In *Dlali & Others v Railit (Pty) Ltd* 1989 10 ILJ 353 (NH) is beslis dat hierdie diskresie deur die Nywerheidshof redelik uitgevoer moet word.

<sup>110</sup> Sien ook *Chirenga v Delta Distribution* 2007 28 ILJ 2909 (ZH) 2910 G - H. *In casu* merk die hof op dat die reg tot regsverteenvoordinging beskou kan word as deel van die reëls van natuurlike geregtigheid en gelykheid, veral in gevalle van ontslag van werknemers. Ook hierdie saak het welliswaar oor ‘n interne dispuut prosesse gehandel. Sien in die algemeen ook Olivier “Reg van die Dag” (1994) *De Rebus* 847; Buchner (2003) 29 – 30 en Deacon (2010) 288 en die gesag daarin verwys.

## F. SAMEVATTING

Daar bestaan geen definitiewe onderskeid tussen administratiewe tribunale en geregshowe in ons reg nie.<sup>111</sup> Net soos die hedendaagse KVBA het die Nywerheidshof bepaalde perke ten opsigte van jurisdiksie gehad. So byvoorbeeld is beide forums se jurisdiksie ingeperk tot gevalle waar daar 'n dienskontrak tussen die partye bestaan. Voorts word jurisdiksie ingevolge sekere statutêre opgelegde uitsluitingsgevalle ingeperk. In beide vermelde forums was (ingeval van die Nywerheidshof) en is (in geval van die KVBA) te hoë werkslading problematies. Soortgelyke reëls het destyds in die Nywerheidshof, net soos hedendaags in die KVBA, die maatstaf gestel ten opsigte van geografiese jurisdiksie. Net soos in die Nywerheidshof van weleer, bestaan 'n verpligte versoeningsproses in die KVBA waaraan 'n geskil onderwerp moet word alvorens beregting mag geskied.<sup>112</sup> Dit dien ook vermeld te word dat 'n verdere ooreenkoms tussen die twee forums daarin geleë is dat die verrigtinge basies dieselfde vorm aanneem as in enige bestrede siviele saak voor die geregshowe en gekenmerk word deur minder formalistiese formele- en bewysreëls. Hierbenevens het staatsgereguleerde arbitrasies toe en ook tans in die KVBA 'n noemenswaardige rol vervul. Die vernaamste redes vir die instellings van hierdie forums was/is geleë in die behoefte aan 'n goedkoop, vinnige, toeganklike en deskundige informele tribunaal vir beregting van arbeidsgeskillen.

---

<sup>111</sup>Van Eck (1994) 318.

<sup>112</sup>Van Eck (1994) 436 - 440. Sien ook Brassey ea *The New Labour Law: Strikes, Dismissals and the Unfair Labour Practices in South African Law* (1987) 1 - 14.



## HOOFSTUK VYF

---

### REGSVERTEENWOORDIGING BY DIE KVBA

---

“If justice is to be done, [s]he ought to have the help of someone to speak for him [her]; and who better than a lawyer who has been trained for the task?”<sup>113</sup>

#### A. INLEIDING

Die huidige Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 benader verteenwoordiging op ‘n vier-ledige wyse,<sup>114</sup> naamlik tydens versoening, arbitrasie, versoening/arbitrasie (hierna “Con-arb”) en beregting. Die klem word geplaas op ‘n spoedige, goedkoop en informele proses.<sup>115</sup> Versoening en arbitrasie geskied in die KVBA en Bedingingsrade, terwyl formele beregting in die Arbeidshof en Arbeidsappélhof geskied. As tribunaal behoort die KVBA altyd te goeder trou op te tree en onder die 1995 wet verwys dit hoofsaaklik na die toepassing van die *audi alteram partem*-reël.<sup>116</sup> Die “probleem” waarmee dikwels vantevore geworstel is (veral ten opsigte van dissiplinêre verhore, hoewel nie beperk daartoe nie en ook toepaslik in die KVBA), het ontstaan weens die toepassing van die formele prosesse soortgelyk aan ‘n “kriminele model” voortspruitend uit

---

<sup>113</sup>Lord Denning in *Pett v Greyhound Racing Association Ltd* 1968 2 All ER 545 aangehaal deur Zietsman WRP in *Ibhayi City Council v Yantolo* 1991 3 SA 665 (O) 673 J – 674 B.

<sup>114</sup>Collier “The Right to Legal Representation Under the LRA” 2003 *ILJ* 753.

<sup>115</sup>Sien hoofstuk 2C *supra*.

<sup>116</sup>Deacon (2010) 201.

die 1956 wet en wat geensins in die 1995 wet aanwending vind nie.<sup>117</sup> Die howe en arbiters gebruik egter steeds meeste van die riglyne wat onder die 1956 wet ontwikkel is, om die prosedurele billikheid van 'n ontslag te beoordeel.<sup>118</sup> In teenstelling met die akkusatoriese (konfrontatiewe) atmosfeer van 'n gewone verhoor, vertoon die inkwisoriese verhoor (soos toegepas in die KVBA), 'n meer gemoedelike atmosfeer waarin kruisondervraging nie bestaan tot die mate waarin dit geld in eersgenoemde stelsel nie. Die arbiter is meer betrokke en die regsverteenvoorder en ander belanghebbende partye speel 'n minder belangrike rol.<sup>119</sup> Die reëls ten opsigte van getuienis en bewyslewering is ook minder formalisties en tegnies van aard.<sup>120</sup> Kommissarisse se toepassing van prosedurele billikheid is soms inkonsekwent en die saak van *Avril Elizabeth*<sup>121</sup> het die toepassing daarvan weereens duidelik gekwalifiseer in terme van die 1995 Wet op Arbeidsverhoudinge.<sup>122</sup> Die saak van *Avril Elizabeth* het welliswaar gehandel oor die proses tydens die dissiplinêre verhoor by die werksplek en nie *per se* oor die verhoor voor die KVBA nie, maar die argument behoort *mutatis mutandis* te geld.

Elkeen van die bostaande aspekte word vervolgens behandel onder die onderskeie opskrifte wat hierna volg en handel met die toepassing daarvan in die praktyk.<sup>123</sup> Daar sal eweneens later hierin ook kortliks ondersoek ingestel word

---

<sup>117</sup>Deacon "Regsverteenvoording tydens Dissiplinêre Optredes en Arbitrasies- 'n Kort Oorsig oor die Huidige Regsposisie" 2004 *JJS* 109.

<sup>118</sup>Deacon (2010) 201.

<sup>119</sup>Deacon (2010) 202-203.

<sup>120</sup>*Ibid.*

<sup>121</sup>*Avril Elizabeth Home for the Mentally Handicapped v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & Others.*

<sup>122</sup>Deacon (2010) 203. Sien ook die magte van kommissarisse soos uiteengesit in die Grondwetlike hof saak van *Sidumo & Another v Rustenburg Platinum Mines Ltd & Others* 2007 28 ILJ 2405 (KH). Die konsep van billikheid het toepassing op beide die werkgewer en die werknemer. Dit behels dikwels die handhawing van 'n balans tussen botsende belange wat soms voorkom. Die gewig wat aan die onderskeie belange toegedeel moet word, hang grootliks af van al die omstandighede van elke geval.

<sup>123</sup>Sien in die algemeen ook *BMW (SA) (Pty) Ltd v Van der Walt* 2000 21 ILJ 113 (AAH); *National Union of Metalworkers of South Africa v Vetsak Co-operative Ltd* 1996 4 SA 577 (A) 589 C-D. Hierdie skripsie dek nie aspekte rondom verteenwoordiging tydens dissiplinêre prosesse in die

oor die beginsels rondom regsverteenvoording tydens versoening, arbitrasie, “Kon-arb” en beregtig.

## B. DIE KVBA AS STATUTÊRE INSTANSIE: DIE BREË PROSES

Die KVBA is ‘n onafhanklike instansie, wat jurisdiksie oral in die Republiek van Suid-Afrika geniet, staatsgefundeerd is en verantwoordelik is vir geskilbeslegtingsfunksies soos statutêr voorgeskryf.<sup>124</sup> Waar geskille nie deur private prosedures of deur ‘n erkende bedingingsraad en/of agentskap hanteer word nie, moet die KVBA as bemiddelaar van die betrokke geskil optree alvorens die geskil na arbitrasie verwys mag word. As synde ‘n produk van statuut (“*creature of statute*”) word jurisdiksie altyd streng binne die kader en *ipsissima verba* van die wet bepaal.

‘n Kommissaris het ‘n wye diskresie met betrekking tot die wyse waarop ‘n arbitrasie gelei word.<sup>125</sup> ‘n Kommissaris neem enige kode van goeie praktyk of

---

werksplek nie. Tog kan volledigheidshalwe net gemeld word dat werknemers tydens interne prosedures geregtig is op verteenwoordiging wat tradisioneel op ‘n vakbondverteenvoordiger dui en nie op regsverteenvoording of verteenwoordiging deur ‘n vakbondamptenaar nie. Die hof het slegs in uitsonderlike omstandighede verteenwoordiging van buite toegelaat, byvoorbeeld waar partye uitdruklik so ooreengekom het. Sien *Van Zyl v Duvha Opencast Services (Edms) Bpk*. Sien egter *Vithoulkas v Group Five Civils* 1994 3 LCD 78 (NH), waar beslis is dat regsverteenvoording in bepaalde gevalle aangewese mag wees, byvoorbeeld waar die kode verteenwoordiging reël sonder om regsverteenvoording uit te sluit. In *Dlali & Others v Railit (Pty) Ltd* stel die hof dit duidelik dat die reg tot verteenwoordiging diskresionêr deur die werkgewer toegepas kan word in ooreenstemming met die werkgewer se eie dissiplinêre kode en binne die raamwerk van redelikheid. Dit is ook die werkgewer se verantwoordelikheid om die werknemer van sy reg tot verteenwoordiging in te lig. Die hof het in verskeie uitsprake beslis dat ‘n totale proses onbillik was omdat die werknemer nie van sy reg tot regsverteenvoording ingelig is nie, soos byvoorbeeld in *Mkhwanazi v Plasser Railway Machinery (SA) (Pty) Ltd* 1993 14 ILJ 237 (NH) en *De Klerk v Del Ingenieurswerke (Edms) Bpk* 1993 14 ILJ 231 (NH). ‘n Werknemer kan hom egter nie op ‘n onbillike prosedure beroep waar hy vrywillig van sy reg tot verteenwoordiging afstand gedoen het nie.

<sup>124</sup>A 114 van die WAV.

<sup>125</sup>A 138 van die WAV.

34.

gedragkode deur “Die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidsraad” (hierna die “NEOAR”) uitgereik asook vorige beslissings van die KVBA en wat relevant is tot die betrokke arbitrasie in ag.<sup>126</sup> Die kommissaris is geregtig om die arbitrasieprosedure op te skort ten einde ‘n dispuut deur konsiliasie (indien alle partye instem daartoe) uit te klaar.<sup>127</sup> Die praktiese implikasie hiervan is dat die arbitrasieproses hervat word indien die konsiliasie faal. Beregting van geskille geskied vervolgens uiteraard in die Arbeidshof en soms ook in die Arbeidsappèlhof, maar val ‘n bespreking van die proses voor hierdie forums buite die bestek van hierdie skripsie.

Arbitrasie geskied gewoonlik ‘n geruime tyd nadat die werknemer die dispuut verwys het vir arbitrasie. Arbitrasie kan egter deesdae geskied onmiddellik nadat konsiliasie onsuksesvol plaasgevind het. “Kon-arb” is toelaatbaar waar die dispuut handel oor ‘n ontslag vir enige rede rakende die tydperk van proefindiensneming of waar die partye ooreenkom tot hierdie bespoedigde prosedure in terme van artikel 191(5A) van die WAV.

Die rede waarom hierdie uiteensetting van die prosedure voor die KVBA verleen is, is omdat daar verskillende beginsels ten opsigte van die toelaatbaarheid van regsverteenvoerders tydens die fases van geskilbeslegting voor die KVBA is. Daar was ‘n ontwikkeling wat na die afkondiging van die wet plaasgevind het. Dit word later hierin kortliks bespreek. Alvorens na die spesifieke beperkings gelet word, behoort die definisie van ‘n regspraktisyn eers ontleed word.

---

<sup>126</sup> A 138(6) van die WAV.

<sup>127</sup> A 138(3) van die WAV.

### C. DEFINISIE VAN 'N REGSPRAKTISYN

Daar is reeds verwys na die definisie van 'n prokureur en advokaat as synde die twee professies in die reg wat tradisioneel kwalifiseer as 'n "regspraktisyn".<sup>128</sup> Die WAV 1995 het egter ook 'n eie definisie van 'n regspraktisyn vir doeleindes van die Arbeidsreg.<sup>129</sup> Ingevolge artikel 213 is 'n regspraktisyn enige persoon in die Republiek wat toegelaat is om te praktiseer as 'n advokaat of 'n prokureur. Hierdie artikel stem ooreen met die definisie in die 1956 wet wat toepaslik was in verrigtinge voor die Nywerheidshof. Die definisie van 'n regspraktisyn was vanuit die staanspoor daar en derhalwe is die vraagstuk na wat 'n regspraktisyn is, 'n aspek wat die regulering daarvan vooraf gaan. Uit die definisie soos gemeld is dit duidelik dat daar natuurlik dus 'n beperking in die definisie self bestaan (selfs nog voordat 'n bespreking volg rondom die beperkings soos vervat in reël 25 en wat later in die skripsie volg).

'n Kategorie van persone wat ook deurentyd in gedagte gehou moet word is die van kandidaat-prokureurs in Suid-Afrika.<sup>130</sup> Die posisie van kandidaat-prokureurs Suid-Afrika is uniek en vereis spesiale aandag weens die *sui generis* aard daarvan. Dit word algemeen aanvaar dat kandidaat-prokureurs geen *locus standi* by verrigtinge in die KVBA geniet nie.<sup>131</sup> Die KVBA het in verskeie sake waarin die vraagstuk voorgekom het, beslis dat kandidaat-prokureurs nie "regspraktisyns" is vir doeleindes van die WAV nie.<sup>132</sup> Veral gesien in die lig van die

---

<sup>128</sup>Sien Hoofstuk 3 *supra*.

<sup>129</sup>A 213 van die WAV.

<sup>130</sup>Die posisie van 'n "pupil", synde 'n advokaat wat aspireer om toelating tot die Balie het nie dieselfde dilemma as kandidaat-prokureurs nie aangesien die reg nie werklik "aspirant/kandidaat-advokate" as kategorie erken nie. 'n Persoon is doodeenvoudig 'n advokaat of nie.

<sup>131</sup>*Mbuli v SA Commercial Catering & Allied Workers Union* 2001 22 ILJ 198 (AH); *Sethobsa v Kya - Sands Services Centre* 2001 22 ILJ 1191 (AH). *In casu* het 'n kandidaat-prokureur geargumenteer dat hy in terme van a 8 van Wet 53 van 1979 verskyningsbevoegdheid het om in die Arbeidshof te verskyn. Aangesien die Arbeidshof in terme van a 151 van die WAV egter die status geniet van 'n Hooggeregshof, was sodanige argument vanuit die staanspoor futiel.

<sup>132</sup>*Mazibuko and Ipelegeng Transport Trust* 2003 12 KVBA 1.8.2.

bewoording van reël 25 wat verwys na “slegs” (“*only*”) het kommissarisse absoluut geen diskresie om kandidaat-prokureurs toe te laat in arbitrasie-verrigtinge nie.<sup>133</sup> Volledigheidshalwe kan gemeld word dat kandidaat-prokureurs nog nooit *locus standi* in die Hooggeregshowe van Suid-Afrika geniet het nie, dog soms wel in die Landdroshowe mits daar voldoen word aan sekere statutêre vereistes.<sup>134</sup>

Die Arbeidshof huldig dieselfde mening in *Marx v Stalcor & Others, Glaubitz v Preston Anderson CC*.<sup>135</sup> Landman, R beslis *in casu* dat ‘n “regspraktisyn” ‘n persoon is wie toegelaat is om te kan praktiseer as ‘n prokureur, as sodanig op die rol verskyn en in besit is van ‘n getrouheidsfondssertifikaat. Gevolglik is kandidaat-prokureurs uitgesluit.

Dit blyk hieruit dat daar ‘n konflik tussen die bepalings van die Wet op Prokureurs 53 van 1979 en die WAV 1995 bestaan. Die WAV 1995 geniet waarskynlik voorkeur<sup>136</sup> in geval van konflik tussen gemelde wetgewing.

In *Colyer v Essack NO & Others; Malan v CCMA & Another*<sup>137</sup> word die volgende *obiter* opmerking deur Basson, R soms voorgelê as steun vir die reg van ‘n kandidaat-prokureur om te kan verskyn in die KVBA, naamlik “that the candidate-attorney concerned was indeed a legal practitioner.” By nadere ondersoek van die *dictum* word kategoriees geargumenteer dat die Arbeidshof nie sodanige standpunt uitgespreek het nie. Intendeel, die hof beslis *in casu* juis

---

<sup>133</sup> *Labuschagne v WP Construction* 1997 2 KVBA 7.3.1.; *In Makhafole v Sunpac (Pty) Ltd* 2000 9 AH 7.4.2 merk die hof op dat die wetgewer waarskynlik dieselfde beginsels ten aansien van verteenwoordiging in beide forums, naamlik die KVBA en Arbeidshof, in gedagte gehad het aangesien identiese bepalings geld en derhalwe mag ‘n kandidaat-prokureur nie in die KVBA ‘n persoon verteenwoordig nie.

<sup>134</sup> Sien in die algemeen a 8 van Wet 53 van 1979.

<sup>135</sup> 2001 22 ILJ 198 (AH).

<sup>136</sup> Sien a 210 van die WAV.

<sup>137</sup> 1997 9 BLLR 1173 (AH); Sien ook *Colyer v Dräger SA (Pty) Ltd* 1997 2 BLLR 184 (KVBA).

dat die kommissaris geldiglik toestemming vir die reg van teenwoordigheid van die kandidaat-prokureur teruggetrek het, nadat dit eers later bekend geword het dat die persoon slegs 'n kandidaat-prokureur was. Inderwaarheid was die reg van kandidaat-prokureurs om te verskyn in die KVBA nie eers behoorlik oorweeg deur die hof nie. Die saak was uiteindelik niks anders as 'n suksesvolle hersieningsaansoek van 'n KVBA toekenning en gegrond op volkome ander redes nie. Daar is wel bevind dat die KVBA 'n growwe onreëlmatigheid gepleeg het deur nie die arbitrasieverrigtinge uit te stel en sodoende *Colyer* die geleentheid te bied om berhoorlike verteenwoordiging te kon verkry nie. Dit na die verpligte verwydering van die kandidaat-prokureur as verteenwoordiger.

Dit is hoogs onwaarskynlik dat 'n prokureur wat nog nooit tydens leerklerskap blootgestel was aan die unieke en uiters uitdagende veld van arbeidsreg, later as regspraktisyn homself/haarself daarin sal begewe nie. Die gepaardgaande probleem is vanselfprekend: praktisyns word verbied deur wetgewing (die WAV 1995) om hul andersins statutêre en kontraktueel opgelegde verpligting (die Wet op Prokureurs 53 van 1979 met die daarby inbegrepe leerkontrak) na te kom. Praktisyns word deur wetgewing verplig om kandidaat-prokureurs behoorlik op te lei in alle vertakkinge van die reg. Die wye veld van die Arbeidsreg word hierdeur beroof van die waardevolle potensiële bydraes deur sommige van die briljantste jong breinkrag in regsgringe.

Volledigheidshalwe word eweneens na die posisie van arbeidskonsultante verwys. In *Truter v Mechem: A Division of Deneel*<sup>138</sup> is beslis dat die KVBA absoluut geen diskresie het om arbeidskonsultante (wat dikwels regsopleiding

---

<sup>138</sup>1997 18 ILJ 803 (KVBA); sien ook *Van Der Merwe & Others v Trans Cash & Carry* 1997 8 ILJ 766 (KVBA).

ondergaan het, maar vir welke rede(s) ookal nie toegelate regspraktisyns is nie) toe te laat om te verskyn names 'n party nie.<sup>139</sup>

'n Arbeidskonsultant wat egter ook lid is van 'n beslote korporasie of 'n direkteur van 'n maatskappy is, is eenaardig genoeg, egter geregtig om daardie beslote korporasie of maatskappy te verteenwoordig.<sup>140</sup> In *Smollan (Transvaal) (Pty) Ltd v Lebea NO & Others*<sup>141</sup> is beslis dat 'n arbeidskonsultant wat terselfdertyd ook 'n direkteur van 'n maatskappy is, geregtig is om die werkgewer te verteenwoordig voor die KVBA. 'n Aanstelling *in fraudem legis* wat bloot 'n strategie daarstel om die trefwydte van die bepalings van artikel 138(4) van die WAV te probeer omseil, word nie toegelaat nie.<sup>142</sup>

Hierdie situasie opper uiteraard die vraagstuk rondom *bona fides*.<sup>143</sup> In *Vidar Rubber Products (Pty) Ltd v CCMA & Others*<sup>144</sup> is beslis dat alhoewel *bona fides* nie uitdruklik vereis word nie, persone wat inderwaarheid buite die toegelate klas persone val, nie die statutêre beperkinge kan vermy deur bloot die beskrywing van 'n klas wat wel kwalifiseer, aan te neem nie.<sup>145</sup>

---

<sup>139</sup>In Praktyk het organisasies soos vakbonde en werkgewersorganisasies onder andere as gevolg hiervan lankal bekendheid verwerf as meganismes wat misbruik word om verskyningsbevoegtheid in die KVBA en bedingingsrade te verwerf vir persone wat andersins uitgesluit sou word – sien byvoorbeeld die hof se opmerkings in *SANAWU v Maluti Crushers* 1997 7 BLLR 955 (KVBA) 961.

<sup>140</sup>*Allied Workers Union of SA obo Ncube v Northern Crime Security CC* 1999 20 ILJ 1954 (KVBA). In *Van Wyk v Dando & Van Wyk Print (Pty) Ltd* 1997 18 ILJ 1059 (AH) is beslis dat 'n verteenwoordiger wat nie kwalifiseer vir lidmaatskap in terme van 'n vakbond se grondwet nie, nie geregtig is om 'n party te verteenwoordig in die Arbeidshof nie.

<sup>141</sup>1998 19 ILJ 1252 (AH).

<sup>142</sup>*Mafuyeka v CCMA & Others* 1999 20 ILJ 2386 (AH).

<sup>143</sup>Collier (2003) 762. in terme van reël 25 (2) van die KVBA moet die kommissaris finaal besluit ten aansien van regsverteenvoordinging waar een party tot die dispuut beswaar maak teen die verteenwoordiging van die ander party of waar die kommissaris vermoed dat die verteenwoordiging van 'n party nie kwalifiseer om as sodanig op te tree nie. Erge frustrasie word voorsien in die konsekwente uitvoerbaarheid van hierdie reël, aangesien dit uiters moeilik en bykans onmoontlik is vir 'n kommissaris om vooraf of enigszins hoegenaamd kennis te dra rondom die moontlike regskennis al dan nie van die betrokke partye wat verskyn.

<sup>144</sup>1998 19 ILJ 1275 (AH).

<sup>145</sup>Van Niekerk A en Le Roux PAK "A Comment on the Labour Relations Amendment Bill 2001 and the Basic Conditions of Employment Bill 2001" 2001 *ILJ* 2164 se kritiek het meriete wanneer hul opmerk: "dispite attempts to define the requirements of fair procedure in the Code of Good



#### D. VERLOOP VAN DIE REGULERING VAN REGSPRAKTISYNS VOOR DIE KVBA

Die historiese verloop van die pad wat regsverteenvoordinging geloop het tot vandag was geensins 'n maklike pad nie. Aanvanklik was regsverteenvoordinging in die WAV 1995 self gereël (in artikels 135(4), 138 en 140) en is gestipuleer wat die situasie was ten opsigte van regsverteenvoordinging tydens versoening en arbitrasie. In 2002 is sekere gedeeltes uit die wet verwyder met die veronderstelling dat dit in die reëls geplaas sou word.<sup>146</sup> Voordat die reëls egter gefinaliseer was, is 'n aantal sake beslis, wat uiteraard tot regsonsekerheid en swak regulering gelei het. Tans word die regsposisie egter vasgepen in die reëls (spesifiek reël 25) en dit word pertinent later in hierdie skripsie meer volledig bespreek. 'n Aantal sake word vervolgens na verwys ter illustrasie.

In *Scholtz v Maseko NO & Others*<sup>147</sup> beslis die hof dat die wetgewer se bedoeling met regsverteenvoordinging tydens arbitrasies ten aansien van ontslagte gegrond

---

Practise, evidence suggests that the adversarial approach developed by the industrial court in the mid- 1980's continues to be applied by employers and enforced by the CCMA. The beneficiaries of this misconception, and those whose interest continue to be advanced by it, is the class of 'labour law consultants' that has emerged, and who with admitted legal practitioners provide advice on procedures that would do the High Court proud. In one sense, this is a chicken and egg situation – advice is given on the basis of what CCMA commissioners might expect.” Dan vervolg die skrywer later: ”Secondly, the ‘nothing to loose’ scenario that now exists in the CCMA has encouraged the emergence of the unregulated consultants and other advisers...”

<sup>146</sup>A 135(4) van die WAV is deur die Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge 12 van 2002 wat op 1 Augustus 2002 in werking getree het, herroep. 'n Party tot 'n dispuut kon in persoon verskyn tydens konsiliësie, of verteenwoordig word en dan slegs deur 'n direkteur of werknemer van daardie party; óf deur enige lid, ampsdraer of beampte van só 'n party se geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewersorganisasie. Die vereiste van “registrasie” met betrekking tot vakbonde en werkgewersorganisasies was die resultaat van 'n wysiging van die WAV deur a 8 van Wet 127 van 1998. Voor die laasgenoemde wysiging was die hofsake verdeel ten aansien van die vereiste van registrasie; sien ook Collier (2003) 755; *Pelletier v B & E Quarries (Pty) Ltd; B & E Quarries (Pty) Ltd v CCMA* 2000 21 ILJ 624 (AH); *CEPPWAWU obo Nyanga and Mondipak* 2003 24 ILJ 1743 (KVBA).

<sup>147</sup>[2000] 9 BLLR 1111 (AH). Sien ook *Topics (Pty) Ltd v CCMA & Others* 1998 10 BLLR 1071 (AH); *Ndlovu v CCMA Commissioner Mullens & Another* 1999 3 BLLR 231 (AH); *Pharmaceutical Manufacturers Association of SA and Others; In re: Ex Parte Application of President of the RSA and Others* 2000 3 BCLR 241 (KH) 257 H – 261 F; *Colyer v Essack NO & Others; Malan v CCMA & Another; Blaauw v Oranje Soutwerke (Pty) Ltd* 1998 3 BALR 254 (KVBA).

40.

op wangedrag en onbekwaamheid, slegs die uitsondering op die reël moet wees. Die *onus* rus op die party wat regsverteenvoordinging verlang om daarvoor aansoek te doen. Solank só party minstens bewus was van sò 'n reg om hiervoor te vra. Billikheid dikteer dat die kommissaris die partye hieroor moet adviseer.

Waar 'n party voor 'n arbitrasie, mislei is om te glo dat hy/sy nie geregtig is om deur 'n regspraktisyn verteenwoordig te word nie (asof dit reeds 'n klinklare en uitgemaakte saak sou wees) en sò 'n party waarskynlik hiervoor sou aansoek doen (indien bewus van sò 'n reg om te vra), sal dit 'n growwe versuim daarstel en 'n hersieningsaansoek regverdig gegrond op 'n onreëlmatigheid. Die vraag kan terreg gevra word: waarom behoort 'n reg tot regsverteenvoordinging nie *per se* 'n integrale deel uit te maak van die reg tot 'n regverdige KVBA proses nie? Dikteer "billikheid" nie dat sò reg imperatief is en selfs die reëls van die KVBA oorskadu nie?<sup>148</sup>

Enkele voorbeelde illustreer die realiteit van die praktyk: tydens die aanvang van arbitrasieverrigtinge rakende ontslag, het die eerste respondent in byvoorbeeld die saak van *S A Post Office Ltd v Govender & Others*<sup>149</sup> aansoek gedoen vir regsverteenvoordinging.<sup>150</sup> Die kommissaris het hierdie versoek geweier, maar ingestem dat 'n prokureur die eerste respondent kon bystaan deur aan hom geskrewe notas te voorsien rakende die hantering van die aangeleentheid.

In 'n ander saak, naamlik *Trustees, National Bioinformatics Network Trust v Jacobson and Others*<sup>151</sup> het die applikant 'n aansoek gebring om die tweede res-

---

<sup>148</sup>Sien ook *Vaal Toyota (Nigel) v Motor Industry Bargaining Council & Others* 2002 10 BLLR 936 (AAH); *Strydom v CCMA & Others* 2004 10 BLLR 1032 (AH).

<sup>149</sup>2003 8 BLLR 818 (AH).

<sup>150</sup>Sien ook *Commuter Handling Services (Pty) Ltd v Mokoena & Others* 2002 9 BLLR 843 (AH); *Joseph v Standard Bank* 2001 22 ILJ 1911 (KVBA).

<sup>151</sup>2009 8 BLLR 833 (AH).

pondent, te wete die kommissaris van die KVBA te verbied om met arbitrasieverrigtinge voort te gaan, hangende 'n aansoek vir hersiening van sekere preliminêre bevindinge deur die kommissaris gemaak, *inter alia* die weiering van regsverteenvoordinging tydens arbitrasie.

Die Arbeidshof bevind in die laasgenoemde saak dat intervensie tydens onvoltooide sake (veral straf- en siviele verrigtinge) uitsonderlik is. Die uitoefening van hierdie bevoegdheid deur 'n hof word algemeen gesproke gereserveer vir daardie rare gevalle waar 'n growwe onreg andersins sal geskied of waar geregtigheid nie op 'n ander wyse bereik sal word nie. Twee redes word voorgedien waarom dieselfde beginsel behoort te geld by onvoltooide KVBA arbitrasies: dit sal enersyds die informele aard van die WAV se dispuut beslegtings meganisme ondermyn en andersyds sal dit 'n frustrasie meebring vir die spoedeisende oplossing van arbeidsdispute. Met verwysing na die feite *in casu* merk die Arbeidshof op dat die praktiese effek van die kommissaris se beslissing daarop neerkom dat geen van die betrokke partye regsverteenvoordinging mag geniet tydens die arbitrasieverrigtinge nie. Die "nadeel" ("*disadvantage*") daarin geleë om nie deur regsverteenvoordinging bygestaan te word nie, is dus billik want dit geld immers vir beide partye.

Die feite en regsaspekte *in casu* is boonop volgens die hof nie van sò 'n ingewikkelde aard dat 'n versuim deur die hof om in te meng en regsverteenvoordinging toe te laat, sal lei tot growwe onreg nie. Tydens die voorafgaande disiplinêre ondersoek, het die applikant self gekies om nie die informele werksplek-prosedures (soos voorsien in die Kode van Goeie Praktyk) te volg nie en eerder 'n formele ondersoek te hou in die gees van 'n strafgeding. Hierdie aanvanklike besluit van die applikant verleen egter nie *prima facie* 'n reg tot regsverteenvoordinging tydens die arbitrasie nie en die hof wys die aansoek vervolgens met koste van die hand.

E. **REGSVERTEENWOORDIGING TYDENS VERSOENINGS VERRIGTINGE VOOR DIE KVBA**

Die proses van versoening as instrument om dispute tussen partye te probeer skik is lankal bekend.<sup>152</sup> Die huidige WAV 1995 het aanvanklik geensins vir regsverteenvoording tydens versoeningsverrigtinge voor die KVBA voorsiening gemaak nie.<sup>153</sup> Die historiese verloop van die toepaslike reëls uitgevaardig kragtens artikel 115 wat verteenwoordiging gereël het tydens die proses van versoening, saamgelees met artikels 135(4), 138(4) en 140(1) van die WAV 1995 is welliswaar interessant, maar was grootliks 'n fiasko en tragedie vir regsekerheid en goeie regspleging.<sup>154</sup> Hierdie stand van sake behoort gelukkig tot die verlede en is dit dus onnodig om hierin te herhaal. Reël 25 van die KVBA reël huidiglik die posisie en bepaal in reël 25(1)(a) dat 'n party tot 'n dispuut in konsiliasie verrigtinge in persoon mag verskyn of slegs verteenwoordig word deur 'n direkteur of werknemer van sodanige party of indien 'n beslote korporasie dan ook deur 'n lid daarvan of alternatiewelik enige lid, ampsdraer of beampte van daardie party se geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewers-organisasie.

F. **REGSVERTEENWOORDIGING TYDENS ARBITRASIEVERRIGTINGE VOOR DIE KVBA**

Reël 25 stel dit dat regsverteenvoording nie toegelaat word tydens arbitrasies

---

<sup>152</sup>Sien byvoorbeeld aa 35 - 44 van die Wet op Arbeidsverhoudinge Wet 28 van 1956.

<sup>153</sup>Sien hoofstuk 5 D *supra*. sien ook Albertyn "The New CCMA Rules" 2002 *ILJ* 1715; Van Dokkum "Legal Representation at the CCMA" 2000 *ILJ* 836.

<sup>154</sup>Sien Collier (2003) 757 ev. vir 'n volledige bespreking, uiteensetting en grootliks kritiek op die historiese verloop van die onderwerp onder bespreking; Grogan (2007) 384; Venter "Legal Representation" 2005 *De Rebus* 30; Olivier, "A New Labour Relations Act" 1995 *De Rebus* 359 - 367.

(gemoed met ontslagte weens wangedrag en onbevoegdheid) nie tensy die partye daartoe toestem. Regsverteenwoordigers maak die proses blykbaar regstegnies en duur.<sup>155</sup> Tydens arbitrasie verrigtinge, mag 'n party tot 'n dispuut, in terme van reël 25(1)(b) van die KVBA in persoon verskyn of verteenwoordig word en dan slegs deur 'n regsverteenwoordiger, 'n direkteur of werknemer van daardie party of indien 'n beslote korporasie, dan ook 'n lid daarvan of enige lid, ampsdraer of beampte van daardie party se geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewersorgansiasie. In terme van reël 25(1)(c) en indien die dispuut waaroor gearbitreer word handel oor die billikheid van 'n ontslag en 'n partye beweer dat die rede vir die ontslag verband hou met die werknemer se gedrag of bevoegdheid mag die partye ten spyte van subreël 1(b) nie deur 'n regsverteenwoordiger verteenwoordig word nie tensy die kommissaris en al die ander partye daartoe toestem of waar die kommissaris beslis dat dit onredelik is vir sodanige party om met die dispuut te handel daarsonder en met inagneming van die vier faktore verwys na in die reël.<sup>156</sup>

Regsverteenwoordigers is boonop dikwels verantwoordelik om verrigtinge te verdraag weens hul onbeskikbaarheid en die werkswyse wat hul handhaaf. Daarbenewens plaas die toelating van regsverteenwoordigers blykbaar vir individuele werknemers en klein besighede in 'n minder gunstige posisie weens koste implikasies.<sup>157</sup>

Benjamin gaan selfs verder en verklaar dat 'n toename in regsverteenwoordiging pogings om dispute op spoedeisende wyse op te los sal ondermyn, asook die

---

<sup>155</sup>Brassey *Employment and Labour Law: Volume Three* (2000) A7: 59; Grogan J "Not Unconstitutional – The Right to Exclude Lawyers" 2003 *ELJ* 7.

<sup>156</sup>In terme van reël 25(2) van die KVBA en waar 'n party tot 'n dispuut beswaar maak tot die verteenwoordiging van 'n ander party of waar die kommissaris vermoed dat die verteenwoordiger van 'n party nie kwalifiseer in terme van hierdie reël nie, moet die kommissaris die aangeleentheid beslis en mag die kommissaris in terme van reël 25(3) die verteenwoordiger versoek om gronde te verskaf vir sy *locus standi*.

<sup>157</sup>*Ibid.*

skaal van geregtigheid onbillik sal laat kantel ten gunste van werkgewers.<sup>158</sup> Dit spreek vanself dat teenargumente eweneens *legio* van aard is.<sup>159</sup>

Artikel 49(9) van die 1956 WAV het destyds die reg tot verteenwoordiging in die Nywerheidshof gereguleer en het regsverteenvoordigers basies onbepaalde *locus standi* geniet.<sup>160</sup>

Ingevolge die huidige WAV<sup>161</sup> bestaan geen algemene reg tot regsverteenvoordiging ten aansien van arbitrasies waarin ontslagte ter sprake kom gegrond op beweerde wangedrag en onbekwaamheid nie. Uitsonderings word wel toegelaat, byvoorbeeld in daardie gevalle waar die kommissaris sy/haar diskresie uitoefen. Die toedrag van sake word dikwels deur die howe geïnterpreteer.

In *Country Fair Foods (Pty) Ltd v CCMA & Others*<sup>162</sup> is beslis dat 'n party geregtig is tot regsverteenvoordiging indien die kommissaris van oordeel is dat dit onredelik sal wees om van 'n party te kan verwag om met die dispuut te handel daarsonder. In *Pelletier v B & E Quarries (Pty) Ltd; B & E Quarries (Pty) Ltd v CCMA*<sup>163</sup> het die hof beslis dat die optrede van 'n kommissaris geoorloof was waar die kommissaris (alhoewel hy nie verteenwoordiging toegelaat het nie) 'n prokureur toegelaat het om tydens die arbitrasieverrigtinge in te sit en selfs op-

---

<sup>158</sup>Benjamin "Legal Representation in Labour Courts" 1994 *ILJ* 260. Sien ook Collier "The Right to Legal Representation at the Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration and at Disciplinary Enquiries" 2005 *ILJ* 1 - 5 vir 'n geskiedkundige oorsig oor die onderwerp. Vir 'n bespreking rondom regsverteenvoordiging tydens verrigtinge voor die Nywerheidshof (as voorganger tot die KVBA) soos bespreek in hoofstuk 4 *supra*, sien Pretorius (1986) 18.

<sup>159</sup>Vir 'n volledige bespreking ten aansien van die voordele en nadele van regsverteenvoordiging tydens verrigtinge voor die KVBA sien hoofstuk 6 *infra*. Kortliks behels eersgenoemde *inter alia* dat regsverteenvoordigers dikwels as buffer dien teen dispute vir summere ontslagte; vyandigheid tussen partye en lede van 'n tribunaal kan oorbrug; vraagstukke wat vaag en verwarrend is, opklaar; dispuutpunte beperk en die fokus daarop plaas; gemaklik statutêre bepalings, kan interpreteer, uitleg en toesien tot administratiewe konsekwentheid van sake en as opsigtters optree van algemene billikheid.

<sup>160</sup>Sien ook Benjamin (1994) 255; Collier (2003) 758.

<sup>161</sup>A 188 A(1) saamgelees met a 140 van die WAV; *Afrox Ltd v Laka & Others* 1999 20 *ILJ* 1732 (AH); *Joseph v Standard Bank of SA* 2001 22 *ILJ* 1911 KVBA.

<sup>162</sup>1999 20 *ILJ* 2609 (AH).

<sup>163</sup>2000 21 *ILJ* 624 (AH).

45.

merkinge gedurende die verhoor te maak.<sup>164</sup>

### G. VERSOENING OPGEVOLG DEUR ARBITRASIE (“KON-ARB”)

Indien ‘n ooreenkoms (toestemming) tussen al die betrokke partye bestaan, sou regsverteenvoordinging geredelik toegelaat word.<sup>165</sup> ‘n Direkteur of werknemer of ook enige lid, ampsdraer of beamppte van daardie party se geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewersorganisasie het uiteraard ook die voorreg van verteenwoordiging. Die algehele verbod op regsverteenvoordinging tydens versoening, word effens verslap tot die mate dat dit toegelaat kan word tydens kon-arb. Hierdie benadering van die KVBA beteken in praktyk dat indien beswaar geopper word teen verteenwoordiging, die proses eers die versoeningsroete en daarna die arbitrasieroete sal volg.

Opsommend kan dus verklaar word dat die regsposisie tydens arbitrasie verrigtinge voor die KVBA soos volg is: regsverteenvoordinging word ingevolge reël 25(1)(b)(1) slegs toegelaat indien die rede vir die ontslag onbekend is en/of die dispuut waaroor gearbitreer word handel oor ‘n beweerde onbillike arbeidspraktyk, organisatoriese regte, eensydige veranderinge aan terme en diensvoorwaardes en blootlegging van inligting.<sup>166</sup> In alle dispuite rakende ontslagte gebasseer op beweerde wangedrag en/of onbevoegdheid word regsverteenvoordinging verbied. In die jaarverslae van die KVBA is daar interessante statistieke oor die groot persentasie van geskille wat hieroor handel. Dit is egter geen geheim onder arbeidsregkenners dat juis hierdie kategorie van ontslagte by

---

<sup>164</sup>Sien ook Bylae 8 van die Kode van Goeie Praktyk: Ontslag – Item 1(1) van die WAV 1995.

<sup>165</sup>A 188 A(5)(d) van die WAV. Sien ook a 191(5A) van die WAV soos ingevoer deur Wet 12 van 2002 wat regsverteenvoordinging tydens ‘kon-arb’ verrigtinge reël; Le Roux “The New “Con-arb” Process” 2002 *CLL* 116; *Northern Province Development Corporation v CCMA & Others* 2002 5 SA 557 (AH).

<sup>166</sup>Daar is welliswaar ander gevalle ook wat blyk uit die definisie van ‘n “ontslag” ingevolge a 186(1)(a) van die WAV, byvoorbeeld in gevalle van konstruktiewe ontslag, by die nie-hernuwing van vaste termyn kontrakte, ensovoorts.

verre die grootste persentasie arbitrasië uitmaak voor die KVBA in Suid-Afrika nie.

## H. ALTERNATIEWE FORUMS

Die KVBA is uiteraard nie die enigste forum in die Arbeidsreg waar regsverteenvoording ter sprake kom nie. Kortliks en volledigheidshalwe word na enkele van die ander belangrike forums verwys sonder om te kenne te gee dat dit hoegenaamd 'n volledige besprekinge daarstel.

Ingevolge die WAV 1995<sup>167</sup> is die Arbeidshof 'n geregshof<sup>168</sup> en gelyk in status aan 'n Hooggeregshof. Regsverteenvoording word toegelaat in hierdie forum. Regsverteenvoording word eweneens toegelaat in die forum bekend as die Arbeidsappèlhof.<sup>169</sup> Enige persoon wie ingevolge artikel 161 van die WAV 1995 geregtig is om te verskyn voor die Arbeidshof, is *mutatis mutandis* geregtig om te verskyn voor die Arbeidsappèlhof.<sup>170</sup>

Dit is belangrik om ook kortliks te verwys na bedingingsrade. Sodanige forum oefen uitsluitelik magte uit oor werkgewers en werknemers in die sektor en industrië waarvoor dit geregistreer is en ooreenkomste aldaar bereik bind slegs partye tot die raad wat ook partye tot die ooreenkoms is in terme van artikel 31 van die WAV (tensy 'n spesifieke ooreenkoms ook uitgebrei word tot ander partye deur die Minister in terme van artikel 32 van die WAV).<sup>171</sup>

Slegs 'n prokureur of advokaat wat toegelaat is om te kan praktiseer en as sodanig verskyn op die rol van prokureurs of advokate van die Hooggeregshof van

---

<sup>167</sup> A 161 van die WAV.

<sup>168</sup> 'n Sogenaamde "court of law and equity".

<sup>169</sup> A 178 van die WAV.

<sup>170</sup> Grogan (2007) 455.

<sup>171</sup> Grogan (2007) 347 – 348 en die gesag daarin verwys.



Suid-Afrika (en in geval van eersgenoemde groep, ook in besit is van 'n trustrekening en geldige getrouheidsfondssertifikaat) verskyningsbevoegdheid geniet in die Arbeidshof en by implikasie ook in die Arbeidsappèlhof.<sup>172</sup> Dit is ook so uiteengesit in die toepaslike gesag.<sup>173</sup>

Soos reeds in die bespreking hierbo vermeld word 'n kandidaat-prokureur nie toegelaat om 'n party te verteenwoordig in die Arbeidshof of in die Arbeidsappèlhof nie.<sup>174</sup>

Dit is ook noodsaaklik om kortliks te verwys na private arbitrasië in Suid-Afrika. Partye tot 'n diensverhouding mag ooreenkom op private dispuut-resolusie meganismes, welke ooreenkoms voorkeur geniet bo enige ander proses.<sup>175</sup> Daar word dan nie van die partye (as algemene reël) vereis om van die statutêre stelsel gebruik te maak nie.<sup>176</sup> Die partye mag in sodanige gevalle die wyse waarop die dispuut besleg word, asook die toepaslike reëls, self bepaal.<sup>177</sup> Verteenwoordiging tydens private arbitrasie is toelaatbaar in die afwesigheid van 'n ooreenkoms tot die teendeel. 'n Geskrewe arbitrasie-ooreenkoms is onderworpe aan die reëls van die Arbitrasiewet.<sup>178</sup> 'n Mondelinge ooreenkoms is onderworpe aan die reëls van die gemenegereg.<sup>179</sup> Artikel 15 van die Arbitrasiewet 42 van 1965 vind veral toepassing.<sup>180</sup>

---

<sup>172</sup>A 41(1) van die Wet op Prokureurs 53 van 1979. Enige persoon kan uiteraard altyd in persoon self verskyn.

<sup>173</sup>*Marx v Stalcor & Others; Glaubitz v Preston Anderson CC 2001 22 ILJ 2669 (AH).*

<sup>174</sup>Sien weereens die bespreking onder paragraaf C *supra*.

<sup>175</sup>Brassey (2000) A7: 27.

<sup>176</sup>Brand *ea Labour Dispute Resolution* (1997) 35.

<sup>177</sup>Collier (2003) 768.

<sup>178</sup>Wet 42 van 1965. Hierdie wet vind dus geen toepassing by arbitrasië wat resorteer onder die beskerming van die KVBA en WAV nie.

<sup>179</sup>Collier (2003) 769.

<sup>180</sup>Tensy dit pertinent anders gestel word, sluit die woord "verteenwoordiger" ("*representative*") of "verteenwoordiging" ("*representation*") regsverteenwoordiging in, aldus die uitspraak van *Ibhayi City Council v Yantolo* 1991 3 SA 665 (O); Pretorius (ed) *Alternative Dispute Resolution* (1993) 105.

## I. SAMEVATTING

Die huidige stand van sake met betrekking tot regsverteenvoordinging tydens verrigtinge voor die KVBA word uiteengesit in reël 25. Die vraag is egter of dit regverdigbaar is om dit in te perk. Geweldig baie sake word jaarliks na die KVBA verwys en 'n groot persentasie daarvan handel oor dispute rondom wangedrag en onbekwaamheid. Die geheelbeeld van die situasie is onbevredigend, selfs onhoudbaar en spreek nie van regsekerheid nie.<sup>181</sup>

Dit sou moontlik arrogant wees om te redeneer dat proseduele billike verrigtinge voor die KVBA ook 'n ongekwalifiseerde reg tot regsverteenvoordinging moet insluit. Daar bestaan egter onteenseglik 'n duidelike, gevestigde en ongekwalifiseerde reg op verteenwoordiging (as 'n algemene begrip). Dit sluit egter nie 'n ongekwalifiseerde reg op regsverteenvoordinging in nie. Enige interpretasie tot die teendeel, negeer die diskresie, prerogatief of vergunning wat klaarblyklik ingeburger geraak het in hofsake.<sup>182</sup> Die reg op inherente waardigheid is 'n kenmerk van 'n gesofistikeerde samelewing. Waar 'n persoon geaffekteer word deur 'n KVBA proses en gekonfronteer word met vrae, feite en dikwels inkriminerende dokumente (en meestal genoop voel om hierop te antwoord), kom die vraagstuk na 'n moontlike inbreukmaking van so 'n persoon se funda-

---

<sup>181</sup>Selfs in eie geledere bestaan byvoorbeeld onenigheid tussen kommissarisse van die KVBA oor die korrekte interpretasie van reël 25(1): sien vir gesag waaruit dit voorkom dat 'n kommissaris geen diskresie meer het om regsverteenvoordinging uit te sluit nie (selfs al sou hul wou) – *CEPPWAWU obo Prince v Shatterprufe* 2003 24 ILJ 1161 (KVBA). Hierteenoor die gesag wat aandui dat kommissarisse (met of sonder redes wat aangegee word) beslis het dat die voetnota tot reël 25(1) deel vorm van die reël en die *status quo* dus handhaaf – *SACCAWU obo Maharaj v Pharmed Pharmaceuticals Ltd* 2003 4 BALR 468 (KVBA); *CEPPWAWU obo Nyanga and Mondipak*.

<sup>182</sup>Tydens verrigtinge van 'n inkwisitoriale aard rus daar selfs 'n groter verpligting op die voorsittende beampte om die waardigheid van die betrokke partye te handhaaf. Sien byvoorbeeld verrigtinge ooreenkomstig aa 65 en 415 van die Maatskappye Wet 61 van 1973; *De Lange v Smuts NO and Others* 1998 (3) SA 785 (KH) par 79; *Receiver of Revenue, Port Elizabeth v Jeeva and Others, De Klerck and Others NNO v Jeeva and Others* 1996 (2) SA 573 (A); *Bernstein & Others v Bester and Others NO & Others* 1996 (2) SA 751 (KH) op 780 par 46; *Devinish Commentary on S A Bills of Rights* (1999) 80. Sien egter *Van der Westhuizen v Roodt* 1986 (1) SA 693 (N) met betrekking tot a 152 van die Insolvensiewet 24 van 1936.

49.

mentele reg op waardigheid na vore.<sup>183</sup> Regsverteenvoordiging kan grootliks hierdie probleem oplos.<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup>*Advance Mining Hydraulics (Pty) Ltd and Others v Botes NO and Others* 2000 2 BCLR 119 (T).

<sup>184</sup>In *S v Khan* 1997 2 SASV 611 (HHA) op 620 C per Howie AR is beslis dat 'n reg betekenisloos is indien die bestaan daarvan onbekend is en dit afbreuk doen aan die beginsel van inherente geregtigheid. Olivier (1994) 544 meen dat die wetgewer moontlik in die toekoms, inaggenome die internasionale reg, deur byvoorbeeld 'n Siviele Regte Wet ("Civil Rights Act") vir regsverteenvoordiging in alle *fora* waar individuele regte ter sprake kom, kan voorsiening maak. Sien ook Cowling "Revisiting the Right to Legal Representation" 1995 *SALJ* 11; Deacon (2004) 109; Van As "Die Historiese Grondslae en Ontwikkelingsgang van die Reg op Regsverteenvoordiging in Suid-Afrika – Deel 1" 2000 *THRHR* 76 en Deel 2 233.

## HOOFSTUK SES

---

### MOONTLIKE GRONDWETLIKE EN ANDER VERWANTE INGREPE

---

"The introduction of fundamental rights and constitutionalism in South Africa represented more than merely entrenching and extending existing common law rights, such as might happen if Britain adopted a bill of rights. The Constitution introduces democracy and equality for the first time in South Africa."<sup>185</sup>

#### A. INLEIDING

Die Grondwet het hoofsaaklik drie doelwitte, naamlik om beginsels neer te lê waaraan alle wette moet voldoen, om bestaande wette te help interpreteer en om die gemenerereg te ontwikkel waar bestaande wetgewing<sup>186</sup> ontbreek. Aangesien die WAV 1995 reeds handel met regsverteenvoordinging (dit word uitgesluit by meeste van die KVBA verrigtinge) word voorgehou dat eersgenoemde doelwit aangewend kan word om die bestaande regsposisie te wysig.

Die Suid-Afrikaanse Grondwet<sup>187</sup> maak nie voorsiening vir 'n onbeperkte algemene reg tot regsverteenvoordinging nie. Die vraag oor regsverteenvoordinging in die arbeidsreg het dus nie 'n eenvoudige antwoord nie.<sup>188</sup> Uit Arbeidshofuitsprake is

---

<sup>185</sup> *S v Mhlungu & Others* 1995 3 SA 867 (KH).

<sup>186</sup> *In re Certification of the Constitution of the Republic of South Africa*, 1996 4 SA 744 (KH).

<sup>187</sup> Wet 108 van 1996; Barrie "Right to Representation in Domestic Tribunals" 1996 *TSAR* 390.

<sup>188</sup> Buchner (2003) 6: "The question of representation at in-house disciplinary proceedings and activities before the CCMA is a vexed and controversial one, involving disputes as to who is or who is not a labour consultant, a trade union official, an employer's organization official, or a legal

dit duidelik dat die oorweldigende meerderheid sake nie ten gunste van regsverteenvoording tydens interne dissiplinêre verhore is nie.<sup>189</sup>

Verteenvoording op kollektiewe vlak word egter deur die Grondwet erken. Artikel 23(5) bepaal dat elke vakbond, werkgewersorganisasie en werkgewer die reg het om aan kollektiewe bedinging deel te neem. Dit is daarom algemene praktyk dat verteenvoordigers van die genoemde partye op 'n breë spektrum van aangeleenthede oorleg pleeg en onderhandel en word hier ook bykans geen beperking op vakbondverteenvoording geplaas nie. Hierdie verteenvoording bly egter op 'n kollektiewe vlak en bied nie noodwendig vir die individu in 'n konfliktsituasie enige verligting of steun nie.<sup>190</sup> 'n Volledige bespreking hieroor val egter buite die trefwydte van hierdie skripsie.

## B. DIE VERGELYKENDE POSISIE IN DIE STRAFREG

Volgens Artikel 35 van die Grondwet word die absolute reg tot regsverteenvoording duidelik tot die strafreg beperk.<sup>191</sup> Hiervolgens geniet alle gearresterde, aangehoue en beskuldigde persone die reg op 'n regspraktisyn van eie keuse (uitgesluit gevalle waar regshulp deur die staat verskaf word), die reg om met daardie regspraktisyn te konsulteer en die reg om onverwyld van hierdie reg verwittig te word.<sup>192</sup>

---

representative, and their respective right of appearance before the commission and / or proceedings."

<sup>189</sup> *Majola v MEC, Department of Public Works, Northern Province & Others* 2004 25 ILJ 131 (AH): par 5. Sien ook Deacon (2010) 294 ev asook die gesag daarin verwys.

<sup>190</sup> Currie en De Waal (2005) 506 – 515; Deacon (2010) 280.

<sup>191</sup> Die reg tot verteenvoording word sedert 1819 in Suid-Afrika erken.

<sup>192</sup> In die saak van *Cuppan v Cape Display Supply Chain Services* 1995 16 ILJ 846 (D) kom die hof tot dieselfde gevolgtrekking in die Arbeidsreg konteks. Hoewel hierdie saak onder die interim Grondwet 200 van 1993 beslis is, handel dit in wese met dieselfde artikel soos wat dit in die 1996 Grondwet verskyn. Sien ook *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Mudau* 2003 24 ILJ 1712 (AH) en die saak van *Park-Ross v Director: Office for Serious Economic Offences* 1995 2 SA 148 (K).

### C. STANDPUNT VAN DIE ARBEIDSHOF EN ARBEIDSAPPÈLHOF

Regter Landman handel in die saak van *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Mudau*<sup>193</sup> met die vraag rondom die grondwetlikheid al dan nie om die reg tot regsverteenvoordinging tydens KVBA-prosedures onder sekere omstandighede uit te sluit. Die hof kom tot die gevolgtrekking dat daar nie 'n algemene, absolute of selfs outomatiese reg tot regsverteenvoordinging ingevolge die Suid-Afrikaanse Grondwet bestaan nie. Die reg tot regsverteenvoordinging kom eers ter sprake wanneer die billikheid van die proses van verteenvoordinging afhang. Die hof beslis verder dat die grondwetlike reg tot regsverteenvoordinging na hofverrigtinge verwys en dat hierdie reg nie noodwendig dieselfde in ander forums toegepas word waar omstandighede dit nie vereis nie.<sup>194</sup> In die daaropvolgende verrigtinge voor die Arbeidsappèlhof het die argument voor die hof grootliks gehandel rondom artikel 140(1) van die WAV 1995 (soos tans vervat in 'n voetnota tot KVBA reël 25).<sup>195</sup> Die hof het gevolglik beslis dat goeie rede bestaan vir die beperking op regsverteenvoordinging in sulke dispute.<sup>196</sup> Op verdere appèl na die Konstitusionele Hof weier die hof egter teleurstellend op 1 April 2009 om finaal hieroor te beslis (grootliks weens die feit dat dit van akademiese belang geword het). Teen die tyd toe die saak uiteindelik

---

<sup>193</sup> 2003 24 ILJ 1712 (AH). Sien ook *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Mudau N.O and Others* 2009 30 ILJ 269 (AAH). Tot op hede is hierdie die enigste saak waar die grondwetlikheid rondom die uitsluiting van regsverteenvoordinging tydens arbitrasieverrigtinge by die KVBA ten opsigte van enkele spesifieke aspekte tot dusver bevraagteken is en beslis die hof dat die huidige regsposisie die grondwetlike toets deurstaan.

<sup>194</sup> Deacon (2010) 281.

<sup>195</sup> Spesifiek aa 1(c), 9(1), 9(3), 23(1) en 34 daarvan. Die Arbeidsappèlhof beslis egter dat geen absolute reg tot regsverteenvoordinging voor statutêre en huishoudelike tribunale bestaan nie.

<sup>196</sup> Dit sluit hoofsaaklik ook die argument in dat daar 'n noodsaaklikheid bestaan om tegniese aspekte wat tot vertragsings lei (en blykbaar normaalweg geassosieer word met regsverteenvoordinging) te vermy. Dit is ook in ooreenstemming met een van die hoofmerke van die WAV self, naamlik om dispute te besleg op 'n goedkoop en spoedeisende wyse. Arbitrasies in sake waar regsverteenvoordinging wel as 'n gegewe reg toegelaat word, is volgens die hof onderskeibaar synde sulke dispute algemeen gesproke meer ingewikkeld is (ten spyte daarvan dat in effektiewelik 80% dispute regsverteenvoordinging dus as algemene reël verbode is).

aangehoor is, was artikel 140(1) toe reeds meer as sewe jaar vantevore herroep en vervang deur die KVBA reël 25(1). Geen lewende debat het dus meer bestaan nie en sou enige bevinding rondom artikel 140(1) in elk geval nie reël 25(1) raak nie, aangesien die bewoording onder andere nie identies is nie. Die grondwetlikheid en betekenis van KVBA reël 25 moet dus, volgens die hof, weereens oorstaan tot 'n volgende geleentheid.<sup>197</sup>

Die individuele werknemer wat van wangedrag aangekla word, moet homself aanvanklik tydens 'n dissiplinêre verhoor verweer en later as synde applikant voor die KVBA getuienis aanbied, maar het nie 'n grondwetlike reg tot regsverteenvoording nie.<sup>198</sup>

'n Basiese arbeidsregtelike beginsel wat by dissiplinêre verhore van werknemers geld asook tydens arbitrasies voor die KVBA is dat 'n werknemer tydens die verrigtinge deur 'n vakbondverteenvoordiger ("shopsteward") of medewerknemer bygestaan kan word.<sup>199</sup> Dit is geldende reg. Hierdie hoofstuk fokus egter op die moontlike grondwetlike en ander ingrepe wat die reg soos dit tans daarna uitsien, moontlik wesentlik sal kan verander wat betref verrigtinge voor die KVBA.

---

<sup>197</sup> Waarom daar juis onderskeid gemaak word tussen die aard van die toestemming in geval van reël 25(1)(c) en byvoorbeeld a 188A(5)(d) van die WAV is eweneens onverstaanbaar en impliseer prakties dat 'n indirekte verdere vereiste gestel word in geval van eersgenoemde deurdat ook die kommissaris moet toestem, synde 'n persoon wat veronderstel moet wees om geheel en al onpartydig te wees. Blykbaar stel die oorwegings vermeld in KVBA reël 25(1)(c) 'n *numerus clausus* van subjektiewe faktore daar waaraan elkeen voldoen moet word alvorens regsverteenvoording toegelaat sal word.

<sup>198</sup> Van Jaarsveld "Menseregte en die Arbeidsregtelike Reg op Regsverteenvoording" 1993 *DJ* 176.

<sup>199</sup> Van Jaarsveld "Weereens die Reg op Regsverteenvoording by Dissiplinêre Verhore" 2005 *THRHR* 479; Item 4 (1) van Bylae 8 van die WAV en uitsprake soos *Fourie v Amatola Water Board* 2001 22 ILJ 694 (AH); *Lace v Diack & Others* 1992 13 ILJ 860 (W) en *Police and Prison Civil Rights Union v Minister of Correctional Services & Others* 1999 20 ILJ 2416 (AH).

D. **ARGUMENTE TEEN DIE TOELATING VAN REGSVERTEENWOORDIGING**

Die reëls van natuurlike geregtigheid maak in terme van die gemenereg daarvoor voorsiening dat 'n party die geleentheid gegun moet word om sy saak te stel (*audi alteram partem*). Hierdie reg sluit nie outomaties 'n reg tot verteenwoordiging in nie en definitief nie noodwendig 'n reg tot regsverteenvoordiging voor administratiewe tribunale nie. Persone wat voor kwasi-judisiële prosesse moet verskyn mag in die algemeen nie deur 'n regsverteenvoordiger verteenwoordig word nie behalwe in hoogs uitsonderlike gevalle.<sup>200</sup>

Die Appèlhof het reeds in 1920 in die saak van *Dabner v SA Railways and Harbours*<sup>201</sup> beslis dat geen algemene reg tot regsverteenvoordiging buite geregshowe bestaan nie. Appèlregter Innes stel dit dat:

"no Roman-Dutch authority was quoted as establishing the right of legal representation before tribunals other than courts of law, and I know of none".<sup>202</sup>

'n Aantal ander tersaaklike gedagtes word vir volledigheidshalwe bloot kortliks vermeld:

- Die blote feit dat 'n ondersoek met byvoorbeeld wangedrag gemoed is en dat dit moontlik so ernstig is dat dit kriminele gevolge inhou, kon tradisioneel geensins 'n ander interpretasie aan die stand van die huidige

---

<sup>200</sup> Grogan (2003) 21.

<sup>201</sup> 1920 AD 583. Dekades later was dit steeds die reg: sien byvoorbeeld *Smith v Beleggende Outoriteit van Kommandement Noord-Transvaal van die SA Weermag* 1980 3 SA 519 (T). Hierdie sake handel egter meestal met wangedrag tydens dissiplinêre verhore en dieselfde argumente ten gunste van die toelating van regsverteenvoordiging tydens KVBA prosesse geld dus nie noodwendig net so nie.

<sup>202</sup> *Dabner v SA Railways and Harbours* 1920 AD 583.



arbeidsreg (en inbegrepe hierby die ware karakter van die betrokke tribunaal) daarstel nie.<sup>203</sup>

- Wanneer die relevante reëls rondom prosedure niks sê nie, het die party geen absolute reg op regsverteenvoordinging nie. Die betrokke tribunaal moet dan 'n diskresie uitoefen. Tribunale is in beheer van hul eie prosedures en indien 'n tribunaal in die uitvoer van hierdie diskresie, nie regsverteenvoordinging toelaat nie, sal die hof nie maklik tussenbeide tree nie.
- Dit kan terreg gevra word of hierdie standpunt in ons Arbeidsreg en spesifiek met verwysing na die KVBA nog hoegenaamd relevant is in 'n moderne era waar waardes hoofsaaklik geoordeel word binne die kader van 'n Grondwet ?
- Die beginsels van die administratiewereg is deurentyd van belang ook by die KVBA as tribunaal. Regsverteenvoordinging is nie 'n absolute voorvereiste vir billike administratiewe optrede nie, maar is dit terselfdertyd ook nie absoluut uitgesluit nie. Faktore wat die kommissaris of tribunaal deurentyd in gedagte moet hou is, *inter alia*, die aard en kompleksiteit van die geskil, die openbare belang binne die raamwerk van natuurlike geregtigheid en gelykheid, of daar 'n voorafgaande kontraktuele reg tot regsverteenvoordinging bestaan en die bedoeling van die partye.<sup>204</sup>

Reeds tydens die destydse opstel van die voorgestelde WAV 1995, is sterk argumente ten gunste van en teen regsverteenvoordinging geopper. In die verklarende memorandum tot die Wetsontwerp word die volgende redes vir die

---

<sup>203</sup> Deacon (2010) 283.

<sup>204</sup> Sien vir 'n volledige bespreking Deacon (2010) 284 ev.

noodsaaklikheid van 'n nuwe arbeidsregtelike bedeling uiteengesit, asook waarom regsverteenwoordiging beperk word.<sup>205</sup>

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

Die argumente teen die toelating van regsverteenwoordiging by verrigtinge van die KVBA oorvleuel dikwels maar kan nietemin opsommend gelys word<sup>206</sup> as synde regsverteenwoordigers:

- verdraag die proses deur tegniese aspekte op te neem en vinnige geskilbeslegting te demp;
- die proses baie duur en soms ontoeganklik maak;<sup>207</sup>
- te formeel, "legalisties" en tegnies na die reg kyk (proseduralisme);<sup>208</sup>

---

<sup>205</sup> Die verklarende memorandum tot die 1995 konsepwet op Arbeidsverhoudinge 16 ILJ 270, par 319.

<sup>206</sup> Geen empiriese bewyse of navorsing en dus geen substantiewe argumente ter staving van die meeste en/of al hierdie bewering(s) kan egter in enige bron bekom word nie; sien ook Deacon (2010) 290. Volgens Buirski (1995) 535 – 536 kon dit juis hierdie gebrek aan behoorlike navorsing wees wat destyds tot gevolg gehad het dat die taakspan wat oor die WAV 1995 Wetsontwerp besin het, nie die hele vraagstuk behoorlik oorweeg het nie en dat hul siening waarskynlik sterk deur 'n artikel van Benjamin in 1994 beïnvloed is. Benjamin se artikel is sterk gekant teen regsverteenwoordiging in die destydse Nywerheidshof (Benjamin (1994) 250). Buchner (2003) 8 wys egter daarop dat laasgenoemde skrywer sy gevolgtrekkings maak uit 'n Amerikaanse studie wat nie noodwendig die feitelike posisie in Suid-Afrika korrek daarstel nie.

<sup>207</sup> Die vraag kan terreg geopper word of hierdie kritiek nie maar verteenwoordigend is van die geheel van ons regstelsel nie, selfs in gewone geregshowe (en veral in die siviele howe waarin regsverteenwoordiging toegelaat word), kom hierdie kwessie ter sprake. Waarom dan die KVBA uitsonder?

- tot voordeel van die werkgewer is, aangesien werknemers nie noodwendig so geredelik toegang tot regsverteenvoerders het nie weens koste faktore (sogenaamde "*parity of arms*"-beginsel);<sup>209</sup>
- nie "konsensus-gebaseerde" en koöperatiewe-prosesse nastreef nie en eerder voorstaanders is van 'n adversiële benadering of ingesteldheid. Blykbaar is partye ook versigtiger en meer agterdogtig as regspraktisyns namens kliënte samesprekings behartig;
- nie altyd op vasgestelde datums vir arbitrasies beskikbaar is nie;<sup>210</sup> en
- vanuit 'n beginsel benadering word soms voorgehou dat onbeperkte regsverteenvoerding sal aanleiding gee tot die drastiese eskalering van die koste van arbeidsdispute vir sowel werkgewers as vakbonde en uiteindelik werkskepping negatief beïnvloed (iets wat uiteraard teen die openbare belang is).<sup>211</sup>

Dit blyk dat die 1920-saak van *Dabner*<sup>212</sup> selfs in vandag se tye gehandhaaf word en dat daar steeds geen algemene reg tot regsverteenvoerding buite geregshoue toelaat nie. Hiervolgens is tribunale die "eienaars" van hul eie prosesse en regsverteenvoerding kan moontlik dit ontsenu.

---

<sup>208</sup> Sien kritiek teen hierdie stelling deur Flick *Natural Justice, Principles and Practical Application* (1984) 180.

<sup>209</sup> Die moontlikheid is al vantevore bespreek dat die regsprofessie (spesifiek prokureurs) moontlik gratis regshulp sal aanbied vir sommige werknemers en vakbonde (deesdae ook weens die verpligte *pro bono* werk wat prokureurs moet verrig) as 'n *quid pro quo* vir die onbeperkte reg en steun om te kan verskyn in die KVBA. Geen konkrete terugvoer is egter tot op hede hiervoor ontvang nie. Sien Pama en Stemmett "Letters to the Editor" 2002 *De Rebus* 1 – 10 asook Pama "LRA: Attorneys excluded again" 1997 *De Rebus* 158-159. Gratis regshulp is deesdae alreeds ingeburger in bykans alle geregshoue en kan aan geen rede gedink word waarom dit nie ook in alle arbeidsreg *fora* behoort te geskied nie.

<sup>210</sup> Collier (2005) 17.

<sup>211</sup> Sien Buchner (2003) 39; Nadasem en Shave "Legal Representation Before Disciplinary Tribunals: Praxis in Need of Reappraisal?" 1996 *Stell LR* 356 - 357; Deacon (2004) 120; Deacon (2010) 307.

<sup>212</sup> 1920 AD 583.

58.

Deurentyd moet die onderskeid tussen verteenwoordiging tydens interne prosedures en eksterne prosesse egter in gedagte gehou word. Hierdie bespreking dek slegs laasgenoemde.<sup>213</sup>

Uiteindelik is die vraag of dit hoegenaamd wenslik is om regsverteenvoording by die KVBA toe te laat ?

## E. ARGUMENTE TEN GUNSTE VAN DIE TOELATING VAN REGSVERTEENWOORDIGING

### 1. INLEIDING

Artikel 34 van die Grondwet bepaal dat elke persoon die reg het tot 'n billike openbare verhoor en om enige geskil na 'n gepaste onafhanklike en onpartydige forum (dit wil sê, nie uitsluitelik geregshowe nie) te verwys. Dit word voorgehou dat 'n algemene reg tot regsverteenvoording hierby inbegrepe is.

Die voordele van regsverteenvoording is hoofsaaklik die volgende:<sup>214</sup>

- Prosedurele billikheid kan gemonitor word;
- Regspraktisyns as synde spesialiste kan en sal onmiddellik handel indien korrekte prosedure nie gevolg word nie of indien reëls (insluitende reëls van natuurlike geregtigheid) verbreek word;
- Tegniese aspekte sal (indien nodig) onmiddellik en konsekwent toegepas word;

---

<sup>213</sup> Vir 'n volledige bespreking ten aansien van regsverteenvoording tydens interne prosedures, sien Deacon (2010) 291 – 315 en die gesag daarin verwys.

<sup>214</sup> Sien Nadasen en Shave (1996) 356; Deacon (2004) 119; Deacon (2010) 305-307 en die gesag daarin verwys.

59.

- Geskille kan opgelos word in 'n korter tydsbestek deur geskilpunte tot 'n absolute minimum te beperk deur middel van behoorlike pre-arbitrasie of pre-verhoor vergaderings asook die uitsluiting van onnodige / irrelevante getuienis;
- Doelgerigte kruisondervraging spaar tyd;
- Regspraktisyns speel 'n sinvolle rol tydens die pleitstadium sodat 'n spoedige gepaste remedie gevind kan word;
- Selfinkriminering word beperk en substantiewe billikheid word bewerkstellig;
- Produksietyd en koste kan bespaar word indien regspraktisyns van die begin af die proses kan bestuur, die verrigtinge gefokus hou op relevante aspekte en onnodige duplisering uitskakel;
- Sinvolle advies word verskaf met die oog op skikkingsvoorstelle en gestruktureerde versoeningsverrigtinge;
- Sake word meer effektief en georganiseerd voorgedra; en
- Kommissarisse kan fokus op die feite en meer objektief en inkwisories die reg toepas deurdat hulle nie voortdurend besig is om aan partye hulle regte te probeer verduidelik of die saak namens die partye voer nie.<sup>215</sup>

Vier argumente word geopper as regverdiging vir moontlike grondwetlike en ander verwante ingrepe in die huidige regsposisie, naamlik:

---

<sup>215</sup> Sien byvoorbeeld *Mutual & Federal Insurance Co Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration* 1997 12 BLLR 1610 (AH) 1620. Sien ook die uitgebreide magte van die kommissaris in terme van a 142 van die WAV.

60.

1. die oortuigingswaarde van die minderheidsuitspraak in *Sidumo and Another v Rustenburg Platinum Mines Ltd and Others*<sup>216</sup> wat verrigtinge in die KVBA soortgelyk stel aan verrigtinge in die Arbeidshof;
2. die huidige stand van die reg is onlogies, onregverdigbaar en druis in teen die gelykheidsbeginsel;
3. artikel 115(2A) van die WAV 1995 is moontlik *ultra vires*; en
4. die huidige stand van die reg diskrimineer onbillik teen regsverteenvoerders.

## 2. **DIE REG OP ADMINISTRATIEWE GERECHTIGHEID IN TERME VAN ARTIKEL 33 VAN DIE GRONDWET**

Artikel 33 van die Grondwet bepaal dat elkeen gerechtig is op regverdige administratiewe optrede, dit wil sê administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is. Die Wet op die Bevordering van Administratiewe Gerechtigheid, 3 van 2000 (hierna die “WBAG”) ‘n wet wat slegs in engels gepubliseer is, sit die proses van billike besluitneming uiteen.<sup>217</sup>

Ten aansien van die eerste argument word vervolgens voorgehou dat die WBAG<sup>218</sup> as te ware 'n bevestiging is van die gemenerereg en is spesifiek daargestel ten einde uitvoering te gee aan artikel 33(1) van die Grondwet wat voorsiening maak vir die reg tot administratiewe handeling wat regmatig, redelik

---

<sup>216</sup> 2007 28 ILJ 2405 (KH).

<sup>217</sup> A 33 van die Grondwet en die WBAG vereis verder 'n onderskeid tussen werknemers in die openbare en privaat sektor. Hierdie onderskeid is belangrik omdat enige dissiplinêre optrede teenoor werknemers in die openbare sektor as administratiewe optrede beskou word. Dit is egter gemeensaak dat die WBAG en die WAV in vele opsigte oorvleuel waar die staat die werkgever is. Die beginsels van die WBAG is dus belangrik in die arbeidsverhouding vir werknemers van die staat; Deacon (2010) 280; sien byvoorbeeld die onderskeid in *Chirwa v Transnet Ltd & Others* 2008 29 ILJ 73 (KH). Sien ook *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdau NO & Others* 2001 22 ILJ 1603 (AAH) en *Public Servants Association obo Haschke v MEC for Agriculture & Others* 2004 8 BLLR 822 (AH).

<sup>218</sup> Wet 3 van 2000.

en prosedureel billik is. Artikel 3(2)(a) van die WBAG bevestig nie noodwendig 'n reg tot regsverteenvoordiging voor administratiewe tribunale nie, maar stel eerder 'n diskresie daar vir 'n administrateur ten einde aan die aanspraakmaker die geleentheid te bied om bystand te kan bekom en dan veral in ernstige of moeilike aangeleenthede, regsverteenvoordiging. In kort: artikel 3(3) van die WBAG handel met regsverteenvoordiging en nie artikel 3(2)(a) nie.<sup>219</sup>

Daar was nog altyd 'n definitiewe en tog verstaanbare versigtigheid aan die kant van sowel die wetgewer as die hof om 'n onomwonde standpunt te huldig dat die reg tot regsverteenvoordiging van eie keuse altyd 'n *sine quo non* vir prosedureel billike administratiewe verrigtinge is. Tog is die moderne neiging dat daar welliswaar sulke sake sal wees, indien "administratiewe verrigtinge" in hierdie opsig verwys na 'n interpretasie in die mees algemene sin van die woord, naamlik om ook byvoorbeeld kwasi-judisiële verrigtinge (soos baie glo in die KVBA toepaslik is) in te sluit.<sup>220</sup> Geen grondwetlike imperatief bestaan volgens die hof in *Hamatha*<sup>221</sup> ten aansien van regsverteenvoordiging in administratiewe

---

<sup>219</sup> In *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw NO & Others* 2000 7 BLLR 835 (AH) word beslis dat arbitrasieverrigtinge in die KVBA nie administratiewe handeling daarstel vir doeleindes van die WBAG nie. Op appèl is hierdie beslissing egter ter syde gestel (2001 9 BLLR 1011 (AAH)) maar word die vraagstuk naamlik of KVBA arbitrasies administratiewe handeling daarstel vir doeleindes van die WBAG, oopgelaat. In *Hamatha and Another v Chairperson, Peninsula Technikon Internal Disciplinary Committee and Others* 2002 23 ILJ 1531 (HHA) beslis die Hoogste Hof van Appèl dat die WBAG slegs verklaar kan word as synde 'n opsetlike omissie om 'n absolute reg tot regsverteenvoordiging te erken. Daar word beslis dat a 3(2)(a) van die WBAG erkenning verleen en herbevestig wat lank reeds 'n aksioma in die gemenerereg was, naamlik dat 'n billike administratiewe prosedure afhang van die omstandighede van elke saak. Hiervolgens word slegs voorsiening gemaak vir regsverteenvoordiging in ernstige en komplekse sake waartydens (ten einde effek te verleen tot die reg tot prosedurele billike administratiewe handeling) 'n administrateur in die uitoefening van sy of haar diskresie, moet beslis of 'n party toegelaat moet word om 'n geleentheid te kry ten einde regsverteenvoordiging te kan bekom. Wiechers *Administratiefreg* (1985) 116 se standpunt was nog altyd dat waar administratiewe optredes ernstige gevolge vir 'n individu inhou, hy of sy regsverteenvoordiging behoort te geniet en dat die maatstaf geleë is in die erns, kompleksiteit en moontlike gevolge.

<sup>220</sup> Sien *Hamatha supra* 1536 A – F.

<sup>221</sup> 2002 5 SA 449 (HHA). Regspraktisyns het na hierdie uitspraak die saak foutiewelik as gesaghebbend aangevoer om toegang tot interne dissiplinêre ondersoeke by die werkplek te verkry. Geen sprake bestaan *in casu* van 'n diens- of arbeidsverhouding tussen die partye nie. Daar bestaan egter 'n kontrak tussen die student en die tersiêre instansie en die aangeleentheid word suiwer uit 'n administratiefregtelike oogpunt beskou. Die volgende beginsels uit die

verrigtinge nie, behalwe miskien 'n buigsaamheidsbenadering en dan slegs in dispute waar dit werklik nodig is om prosedurele billikheid te verkry.<sup>222</sup>

Dit word voorgehou dat dit moontlik 'n oor-optimistiese submitisie daarstel, naamlik dat, met die onlangse verandering in die samestelling van die huidige regbank in die Konstitusionele Hof, die tyd dalk ryp is om die hof weereens te nader oor die hele vraagstuk. Hiervolgens is dit moontlik om die destydse minderheidsuitspraak in *Sidumo*<sup>223</sup> verhef te kry tot 'n meerderheid, wat uiteraard die pad dan weereens oopstel vir 'n standpunt dat regsverteenvoordinging toegelaat behoort te word (as 'n gegewe reg in alle arbitrasieverrigtinge voor die KVBA). Regter Ngcobo wat destyds die minderheidsuitspraak gelewer het in daardie saak en tans aangestel en bevorder is as Hoofregter van die Konstitusionele Hof, het beslis dat arbitrasieverrigtinge in die KVBA nie administratiewe handelingte daarstel nie. Die toets wat die hof aanwend om tot sò gevolgtrekking te kom fokus op die aard van die funksie wat verrig word en die identiteit van die funksionaris is eintlik irrelevant. Ooreenkomstig die saak van *President of the Republic of South Africa and Others v SA Rugby and Football Union and*

---

uitspraak is wel opmerklik: Regsverteenvoordinging (howe uitgesluit) is nie 'n absolute reg in Suid-Afrika nie [(op 445 (F – H)]; 'n Voorsitter het tydens 'n interne verhoor die diskresie om te bepaal of regsverteenvoordinging noodsaaklik is vir 'n regverdige en billike verhoor; regsverteenvoordinging is nie 'n voorvereiste vir billike administratiewe optrede nie, maar wel bevorderlik daarvoor. Marais, A R gee toe dat ontwikkeling oor die afgelope jare daartoe bygedra het dat regsverteenvoordinging noodsaaklik geword het vir prosedureel billike en regverdige administratiewe optrede, wat kwasi-judisiële handelingte insluit [(op 458 (A)]. Volgens Collier (2005) 13 is die implikasie dat enige bepaling wat regsverteenvoordinging bloot uitsluit, ongrondwetlik is; geen grondwetlike reg tot regsverteenvoordinging tydens administratiewe verrigtinge nie, maar dat die Grondwet wel aanpasbaar genoeg is om dit toe te laat in gevalle waar dit tot 'n billike proses sal bydra.

<sup>222</sup> Op 1536 F merk die hof in *Hamatha* op dat: "There may be administrative organs which are faced with issues, and whose decisions may entail consequences, which range from the relatively trivial to the most grave. Any rule purporting to compel such an organ to refuse legal representation no matter what the circumstances might be, and even if they are such that a refusal might very well impair the fairness of the administrative proceedings, cannot pass muster in law."

<sup>223</sup> 2007 28 ILJ 2405 (KH).



*Others*<sup>224</sup> word beslis dat slegs sekere handeling van openbare amptenare moontlik administratiewe aksie of handeling sal daarstel, terwyl ander nie.

Wanneer opgelet word na wat die funksies van die KVBA is, word gemerk dat dit sowel administratiewe funksies insluit (byvoorbeeld waar die KVBA toesig hou oor verkiesings in terme van die WAV 1995, asook reëls uitvaardig ten aansien van die praktyk en prosedure om gevolg te word tydens versoenings en arbitrasies) asook judisiële funksies (byvoorbeeld in daardie gevalle waar KVBA kommissarisse arbeidsdispute oplos deur middel van arbitrasies). Regter Ngcobo bevind dat die oorwegende funksie wat die KVBA verrig, judisiël van aard is, wat ook insluit die vasstelling van feite en die toepassing van regsbeginsels ten einde te bepaal of 'n ontslag billik was al dan nie. KVBA arbitrasies is gevolglik in die aard van litigasie. Dit behels dispute wat deur die Arbeidshof bereg kan word maar wat, in die soeke na 'n goedkoop en spoedige dispuut-oplossing-meganisme deur wetgewing voorlopig elders resorteer, naamlik by die KVBA.<sup>225</sup> Wat geld vir private arbitrasies behoort net so te geld vir statutêre arbitrasies in die KVBA.<sup>226</sup>

---

<sup>224</sup> 2000 1 SA 1 (KH).

<sup>225</sup> Die arbitrasieverrigtinge in die KVBA dra al die kenmerke van 'n judisiële funksie in die lig van die *lis* wat bestaan tussen werkgewer en werknemer en ook gesien in die lig van die feit dat kommissarisse bykans oor dieselfde magte beskik as enige ander voortsittende beampte in 'n geregshof (insluitende die mag om byvoorbeeld bevindinge rondom minagting van die tribunaal te maak). Inteendeel, die uitsluitlike taak van 'n kommissaris tydens 'n arbitrasieverhoor is om feite te vind, te bereg en dienooreenkomstig dan die WAV toe te pas. Die vermelde proses van feite en regsevaluasie wat toepassing vind by beoordeling of 'n ontslag billik was, al dan nie, asook die daaropvolgende toekenning, al dan nie, is duidelik judisiël van aard.

<sup>226</sup> In *Patcor Quarries CC v Issroff and Others* 1998 4 SA 1069 (SO) asook in *Total Support Management (Pty) Ltd and Another v Diversified Health Systems (SA) (Pty) Ltd and Another* 2002 4 SA 661 (HHA) is beslis ten aansien van die presiese aard van private arbitrasies dat dit nie 'n *species* van administratiewe handeling daarstel nie en gevolglik die kenmerk dra van 'n beregting of judisiële proses.

Die funksies van die KVBA en Arbeidshof (wat oteenseglik judisieël van aard is) is dikwels soortgelyk.<sup>227</sup> Beide instansies is statutêr geskep en hiervolgens word die aard en omvang van hul magte bepaal, insluitende daardie relevant tot arbitrasies van onbillike ontslagte. Dit is onsinnig en kunsmatig om Arbeidshofverrigtinge as judisieël te klassifiseer, maar verrigtinge in die KVBA nie. 'n ander interpretasie sou gebaseer wees op die foutiewe uitgangspunt dat 'n funksionaris die funksie self verrig en is die fokus dan nie op die identiteit van die tribunaal wat die funksie verrig nie, maar op die aard van die magte wat uitgeoefen word.<sup>228</sup>

Sou dit korrek wees dat administratiewe tribunale toenemend dieselfde funksies verrig as geregshowe, kan die vraag terreg geopper word of so 'n uitgangspunt dan nie die basis kan vorm vir die wegdoen met die vorige verskoning en/of verweer (moontlik dan gekunsteld) gebaseer op die standpunt dat die KVBA 'n "vinniger, goedkoper en minder regstegniese" tribunaal verteenwoordig nie. As die hele raamwerk en konteks van arbitrasieverrigtinge in die KVBA hiervolgens gewysig word, verval die *Netherburn*<sup>229</sup> benadering, ten aansien van regsverteenvoordiging. Regsverteenvoordiging word toegelaat in die Arbeidshof en uitsluiting daarvan in die KVBA is derhalwe onregverdigbaar. Behoort 'n algemene verbod (met latere diskresie) soos tans in die KVBA geld, nie omgekeer te word na 'n algemene toelating daarvan (met diskresie tot die teendeel in belang van regspleging) nie?<sup>230</sup>

---

<sup>227</sup> Vergelyk a 158(2)(b) en a 191(6) van die WAV. Die Arbeidshof sal as 'n arbitrasie tribunaal sit wanneer (in terme van a 158(2)(b)) dit gedurende die verloop van verrigtinge voor die hof duidelik word dat sodanige dispuut vir arbitrasie verwys moes gewees het in die eerste instansie. Sò ook kan die Direkteur van die KVBA 'n dispuut na die Arbeidshof verwys (soos bedoel in a 191(6)), indien sodanige dispuut in terme van die bepalings van die WAV vir arbitrasie verwys behoort te word.

<sup>228</sup> Sien *Sidumo supra* paragraaf 237 van die minderheidsuitspraak.

<sup>229</sup> 2009 30 ILJ 269 (AAH).

<sup>230</sup> Indien die Arbeidsappèlhof se uitspraak ongekwalifiseerd aanvaar word in *Netherburn*, naamlik dat regsverteenvoordiging beperk mag word ook op grond van 'n legitieme doelstelling van die Regering, kan die uitsluiting van regsverteenvoordiging van tribunale wat handel met beroepsvergoeding, padongelukforums, enige nuwe forums wat sal handel met eise teen die

### 3. DIE REG OP GELYKHEID IN TERME VAN ARTIKEL 9(1) VAN DIE GRONDWET

Artikel 9(1) van die Grondwet bepaal dat elkeen gelyk is voor die reg en gelyke beskerming en voordeel van die reg het.

Die tweede argument wat geopper is *supra* ten gunste van regsverteenvoordinging is eenvoudig en vanselfsprekend. Dit is onsinnig dat 'n individu tydens arbitrasie, algemeen gesproke en wanneer gekonfronteer met 'n moontlike onbillike ontslag weens wangedrag, nie geregtig is op verteenwoordiging van keuse nie, (tensy die kommissaris dit diskresionêr toelaat) maar, dan skielik in die daaropvolgende verrigtinge (teen alle logiese denke), wanneer daardie selfde individu of landsburger geen reg tot appèl het nie, maar slegs tot hersiening, regsverteenvoordinging toegelaat word slegs omdat laasgenoemde verrigtinge tuishoort in die Arbeidshof. Voorts: waarom 'n beperking plaas op slegs sommige dispute (naamlik wangedrag en onbevoegheid), terwyl regsverteenvoordinging onbeperk toegelaat word in alle ander arbitrasie dispute voor die KVBA, byvoorbeeld interlokutêre aansoeke, tersydestellings, uitstelle, kondonasie-aansoeke, ontslagte gebasseer op operasionele gronde, onbillike arbeidsdispute en dispute ten aansien van kollektiewe ooreenkomste.

Dit is doodeenvoudig onlogies om te redeneer dat 'n individu en 'n arbiter toegelaat word om ooreen te kan kom op 'n private arbitrasie (insluitende regsverteenvoordinging tydens sodanige private arbitrasies), maar dat hulle geensins (in terme van die reëls van die KVBA) dieselfde voorreg geniet in die KVBA nie, tensy die kommissaris ook hiertoe instem.<sup>231</sup> Dieselfde onlogiese

---

Staat en selfs Provinsiale Regerings, of eise en aansoeke teen munisipaliteite, gemanipuleer kan word om diè te pas wat 'n verskuilde agenda het. Die rol wat regslui veronderstel is om te vertolk in die handhawing van reg en geregtigheid in 'n oop en demokratiese samelewing, sal eensklaps verander.

<sup>231</sup> In *Total Support Management (Pty) Ltd and Another v Diversified Health Systems (SA) (Pty) Ltd and Another* 2002 (4) SA 661 (HHA) word beslis dat ooreengekome arbitrasies as synde

situasie bestaan vervolgens waar regsverteenvoordiging toegelaat word tydens verrigtinge voor sekere bedingingsrade en tribunale in terme van hul unieke reëls, maar dieselfde voorregte nie toegelaat word in die KVBA nie.<sup>232</sup> Indien geargumenteer word dat die KVBA eerder die aard van 'n geregshof het en nie bloot 'n tribunaal of statutêre forum is nie, is die gesag ten gunste van 'n onbeperkte reg op regsverteenvoordiging plaaslik sowel as internasionaal natuurlik *legio* en eintlik onteenseglik. Regsverteenvoordigers sal waarskynlik bydra om die proses in die KVBA te fasiliteer en selfs te bespoedig deur partye behulpsaam te wees in die hou van behoorlike voorverhoor konferensies wat daartoe bydra dat slegs feitelike dispute na arbitrasieverrigtinge verwys word.<sup>233</sup>

Absoluut geen wetenskaplike grondslag bestaan om tot die gevolgtrekking te kom dat die teenwoordigheid van byvoorbeeld vakbondverteenvoordigers of verteenvoordigers van werkgewerorganisasies (wie wel toegelaat word tydens KVBA arbitrasieverrigtinge) enigsins meer voordelig is of aanvaarbaar behoort te wees as regsverteenvoordigers nie. Inteendeel: die enigste empiriese studie oor regsverteenvoordiging is gedurende 2005 deur Collier gedoen. Die oorweldigende meerderheid van die respondente (62%) was ten gunste van regsverteenvoordiging tydens versoeningsprosedures en 41% ten gunste van 'n on-

---

private arbitrasie, nie 'n spesie van administratiewe handeling daarstel nie en dat sodanige arbitrasies die kenmerk dra van judisiële handeling. Die vraag ontstaan dus waarom arbitrasies wat plaasvind in terme van statuut (in teenstelling met daardie gehou ingevolge private ooreenkoms) anders behandel word, alternatiewelik anders gebrandmerk word in hul aard?

<sup>232</sup> Vergelyk byvoorbeeld die erkende administratiewe tribunaal bekend as die "Disziplinêre Komitee van die Gesondheidsberoeps Raad van Suid-Afrika" ("*Disciplinary Committee of the Health Professions Councils of South Africa*"). Die voortgesette loopbane van individue en hul volgehoue bevoegdheid om *inter alia* as mediese praktisyns te praktiseer vorm normaalweg die grondslag van die verrigtinge voor hierdie tribunaal. Selfs in die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne Wet 29 van 1996 wat swyg oor die vraagstuk rondom toelaatbaarheid van regsverteenvoordiging word regsverteenvoordiging toegelaat as 'n reël.

<sup>233</sup> Gedurende arbitrasieverrigtinge ten aansien van wangedrag en/of onbevoegdheid, word nie van partye verwag om te pleit nie en gevolglik bestaan 'n hoë mate van onsekerheid ten aansien van die partye se onderskeie sake wat uiteindelik aanleiding gee tot uitgerekte verrigtinge. Weens hul opleiding, is regsverteenvoordigers beter toegerus om punte in dispuut te beperk. Regsverteenvoordigers doen dit, inteendeel, al jare lank in die Arbeidshof.

voorwaardelike reg tot regsverteenvoordiging tydens arbitrasieverrigtinge. Hierbenewens was 54% respondente ontevrede met die *status quo*.<sup>234</sup>

Dit is dikwels 'n geval van "geluiskoot" indien die kommissaris inkoop op sò 'n versoek en sy/haar diskressie ten gunste van regsverteenvoordiging uitspreek. Hierdie toedrag van sake lei tot sogenaamde "forum shopping" binne die geledere van die KVBA weens 'n gebrek aan konsekwentheid en is nie in belang van regspleging nie. Die feit dat daar selfs in verrigtinge voor die KVBA verder onderskeid getref word ten aansien van sake waarin regsverteenvoordiging outomaties toegelaat word en vir daardie ander waar dit nie (naamlik dispute gegrond op wangedrag en onbevoegdheid), lei tot groter regsonsekerheid.<sup>235</sup>

#### 4. **ARTIKEL 115(2A) VAN DIE WAV 1995 DALK ULTRA VIRES**

Die derde argument geopper ten gunste van die toelaatbaarheid van regsverteenvoordiging by die KVBA raak die moontlike status van artikel 115(2A) van die WAV 1995 as synde moontlik *ultra vires*.<sup>236</sup> Alhoewel hierdie argument streng gesproke nie pertinent 'n grondwetlike beswaar daarstel nie, kan dit waarskynlik geklassifiseer word as 'n verwante aangeleentheid. Dit word voorgehou dat die mag om te "reguleer" wat statutêr verleen word nie ook die mag insluit om te verbied (soos tans toegepas) nie.<sup>237</sup> Regulering verwys normaalweg na die

---

<sup>234</sup> Collier (2005) 13 -16. Sien ook Deacon (2010) 303 - 305.

<sup>235</sup> Dit is kwalik moontlik om *prima facie* vooraf te kan voorspel of 'n saak ingewikkeld sal wees (al dan nie) en die saak te tipeer as 'n wangedrag ontslag teenoor byvoorbeeld 'n saak gegrond op 'n onbillike arbeidspraktyk. Partye kan natuurlik eenstemmigheid tussen mekaar bereik en saamstem dat 'n geval "ingewikkeld" is en regsverteenvoordiging behoort te geniet en selfs daartoe toestem, maar selfs dan vereis die *ipsissima verba* van die WAV ook toestemming van die arbiter self (wie dikwels arbitrêr dit weier).

<sup>236</sup> A 115(2A) WAV bepaal dat die Kommissie mag reëls uitvaardig ten einde te kan "reguleer" wie 'n party mag verteenwoordig tydens KVBA verrigtinge.

<sup>237</sup> Die *Concise Oxford Dictionary* definieer "regulate" as *inter alia*: "control or supervise by means of rules and regulations." Om dus te weier ("refuse") of uit te sluit ("exclude") is nie reguleer ("regulate") nie. In die woorde van Lord Reid in die saak van *Black-Clawson International Limited v Papierwerke Waldhof-Aschaffenburg AG* 1975 AC 591 613: "We often say that we are looking

daarstel van reëls met betrekking tot prosedure ten einde 'n entiteit in staat te stel om sy funksies in praktyk te kan verrig. Dus, ter blote verfyning van die algemene prosesreg. Die mag om te kan "reguleer" by wyse van die daarstel van reëls, moet derhalwe streng uitgeoefen word.<sup>238</sup> Die wetgewer het nie die KVBA met die mag toegedig om die substantiewe reg te verander nie.<sup>239</sup>

## 5. DIE REG OP VRYHEID VAN BEDRYF EN BEROEP OF PROFESSIE ASOOK BILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Artikel 23(1) van die Grondwet bepaal dat elkeen die reg op billike arbeidspraktyke het. Die Grondwet gaan egter nie so ver as om hierdie reg en spesifiek die reg tot enige wyse van verteenwoordiging (insluitende regsverteenvoordiging) te waarborg nie. Wat welliswaar onomwonde staan, is dat diskriminasie algemeen gesproke ongrondwetlik is.

Diskriminasie word pertinent gedefinieer in ons reg.<sup>240</sup> Dit geskied indien dit plaasvind op enige van die verbode wyses of gronde soos vermeld in die toepaslike wetgewing en ook soos uiteengesit in artikel 9(3) van die Grondwet.

---

for the intention of Parliament, but that is not quite accurate. We are seeking the meaning of the words which Parliament used. We are seeking not what Parliament meant but the true meaning of what they said."

<sup>238</sup> Die argument sal uiteraard selfs meer gewig dra indien dit finaal vasstaan dat die reg tot regsverteenvoordiging in alle *fora*, net soos in geregshowe, 'n fundamentele reg is wat grondwetlik beskerm word.

<sup>239</sup> Sien *United Reflective Converters (Pty) Ltd v Levine* 1988 4 SA 460 (W). Reëls is in elk geval ondergeskikte wetgewing en ongeag die bykans onbepaalde magte van die wetgewer, is sodanige magte steeds grondwetlik verantwoordbaar, *inter alia*, getoets teen die "onredelikheid" daarvan al dan nie en saamgelees met a 36 en a 8(3) van die Grondwet. Laasgenoemde toets bring die debat dan vervolgens terug na die tweede argument geopper *supra*.

<sup>240</sup> Sien die Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie 4 van 2000.

Die weiering van eksterne regsverteenvoordinging vir partye tydens arbitrasie verrigtinge in die KVBA met betrekking tot wangedrag- en onbevoegdheids-ondersoeke, terwyl verteenwoordiging toegelaat word vir verteenwoordigers in dieselfde verrigtinge vir vakbond- en werkgewersorganisasies met dikwels presies dieselfde regsopleiding en kundigheid as regspraktisyns (sowel as huishoudelike regsadviseurs) diskrimineer teen die regsprofessies.<sup>241</sup> Gemeet teen bovermelde definisie en wetgewing, word voorgehou dat die reg tans irrasioneel, onredelik, arbitrêr en onbillik teen regspraktisyns diskrimineer.

In *Harksen v Lane NO*<sup>242</sup> waarsku die Konstitusionele Hof teen 'n eng benadering hierso: diskriminasie gebasseer op 'n ongelyste grond<sup>243</sup> bestaan in-dien gebasseer op eienskappe wat die potensiaal het om die fundamentele *dignitas* van persone as menslike wesens te beskadig of hulle nadelig of ernstig sal affekteer. Die howe se benadering in aangeleenthede soos hierdie bestaan uit 'n drie-ledige ondersoek soos uiteengesit in *Hoffmann v S.A. Airways*<sup>244</sup> en word nie hier onnodig herhaal nie, behalwe om te meld dat die Arbeidsreg tans waarskynlik ook hierdie ondersoek faal.

Dit word dus voorgehou dat die arbeidsreg (spesifiek reël 25(1)(c) van die Reëls van die KVBA) tans artikel 9 van die Grondwet oorskry en gevolglik inbreuk maak op artikel 22 van die Grondwet wat dit stel dat elke burger die reg het om sy/haar

---

<sup>241</sup> Sommige van vermeldde kategorieë persone is juis geskors/geskrap uit die regsprofessie weens ongeoorloofde gedrag. Sien ook Van Jaarsveld wat argumenteer dat die menings van diegene wat 'n algemene reg tot regsverteenvoordinging in die KVBA steun net in 'n sekere mate steun geniet. Teenstaanders vir die behoud van die *status quo* stel dit dat regsverteenvoordinging moontlik wel gewens is in alle prosesse van die KVBA, maar tans nie die Grondwet of gemene reg oorskry nie synde laasgenoemde wetgewing geen absolute reg daartoe verleen nie en aangesien a 33(3) van die WBAG in effek uiting gee aan die Grondwetlike reg tot prosedurele billike administratiewe handeling.

<sup>242</sup> 1998 1 SA 300 (KH).

<sup>243</sup> Welliswaar word die diskriminasie waarop hier 'n beroep gedoen word, nie *per se* vermeld in die lys genoem in a 9(3) van die Grondwet nie, maar kan hieronder tuisgebring word synde die lys nie 'n *numerus clausus* daarstel nie.

<sup>244</sup> 2000 21 ILJ 2357 (KH) 2 369 [24].

beroep, profesie of nering vrylik te kan kies en beoefen en te deel aan vrye ekonomiese aktiwiteite.<sup>245</sup>

Die argument geopper het natuurlik onlangs pertinente steun ontvang vanuit die oogpunt van 'n ander beroep wat as analogie kan dien vir die regsprofesie. Dit is 'n beslissing deur die Hoogste Hof van Namibië ("*Supreme Court of Namibia*"). In die saak van *Africa Personnel Services (Pty) Ltd v Government of the Republic of Namibia & Others*<sup>246</sup>, het die hof beslis dat 'n beperking van 'n individu (of regspersoon) se reg om in 'n vrye demokrasie sy/haar profesie van keuse te kan beoefen deur 'n statutêre beperking van die wetgewer (selfs met legitieme doelstellings)<sup>247</sup> gewoonlik nie sal staande bly teen grondwetlike fundamentele regte nie.<sup>248</sup> Met verwysing na *inter alia* die gemenerereg, Suid-Afrikaanse asook internasionale hofsake<sup>249</sup>, akademiese skrywers en Konvensies (veral IAO Konvensie 181)<sup>250</sup> en Aanbevelings (veral 188 van 1997) van die IAO, beslis die Hoogste Hof van Namibië dat die reg tot vryheid en ekonomiese aktiwiteite (selfs met 'n beperkende klousule in die Grondwet wat ooreenstem met die Suid-Afrikaanse ekwivalent) fundamenteel is en dat 'n algehele beperking / verbod van welke aard ookal, onredelik is en disproporsioneel swaar is in vergelyking met wat verwag sou word in 'n demokratiese samelewing.

---

<sup>245</sup> In *S v Lawrence, S v Negal, S v Solberg* 1997 (10) BCLR 1348 (KH) is beslis dat waar die wyse waarop regulasie plaasvind, 'n impak sal hê op die bevoegdheid om 'n keuse uit te oefen om deel te neem aan 'n besondere area van aktiwiteite, selfs 'n verweer dat 'n rasionale basis vir sodanige regulering bestaan, opsigself onvoldoende sal wees. Die relevante regulasie moet hiervolgens boonop aan die meer veeleisende vereistes van die beperkende toets van a 36 van die Grondwet voldoen.

<sup>246</sup> 2011 32 ILJ 205 (Nms). *In casu* is a 128 van die Arbeidswet ("*Labour Act*") 11 van 2007 van Namibië (welke artikel pertinent arbeidsverhuring deur arbeidsagentskappe verbied) ongrondwetlik verklaar.

<sup>247</sup> *In casu* om finaal ontslae te raak va die omstrede "kontrak-arbeidsstelsel" wat terug dateer na die pre-onafhanklikheidswordingsera van Namibië.

<sup>248</sup> Let wel dat die Namibiese Grondwet wesentlik ooreenstem met die Suid-Afrikaanse ekwivalent.

<sup>249</sup> Daar word byvoorbeeld verwys na gesag uit lande soos Australië, Kanada, Europa (in die algemeen), Indië, die Verenigde Koningryke, Botswana en uiteraard die Verenigde State van Amerika.

<sup>250</sup> Die sogenaamde "*Private Employment Agencies Convention*" 181 van 1997 deur die IAO aangeneem op 19 Junie 1997 tydens die 85 ste sessie.



'n Blanko verbod op 'n bepaalde professie sal derhalwe wesentlik die toelaatbare beperkinge<sup>251</sup> op die reg van 'n individu om aan ekonomiese aktiwiteite deel te neem en soos beskerm deur die Grondwet, oorskry.<sup>252</sup> Vir 'n Grondwet wat *per se* vryheid beskerm, is 'n beperking op 'n hele beroep as sodanig, waarskynlik, ongrondwetlik. 'n Algehele beperking is te wyd en onredelik en behoort die klem eerder geplaas te word op regulering.

#### F. SAMEVATTING

Dit wil voorkom of daar 'n duidelike verskuiwing is in die howe se toepassing van die reg oor die toelaatbaarheid van verteenwoordiging en meer spesifiek regsverteenvoordiging op grond van billikheidsoorwegings. Billikheid beteken dat die speelveld tussen al die belanghebbende partye gelyk gemaak word. Verteenwoordiging word tans eng beskou binne die KVBA. Die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg ten opsigte van verteenwoordiging is op 'n punt waar die billikheid van 'n verhoor wel deur regsverteenvoordigheid beïnvloed kan word en waar die kommissaris van die KVBA selfs tydens 'n dispuut en proses wat handel rondom wangedrag en/of bekwaamheid 'n diskresie moet uitoefen oor die toelaatbaarheid van regsverteenvoordiging indien omstandighede dit vereis.

Tans is daar min of meer sprake van 'n dubbele bewyslas op 'n party tydens verrigtinge voor die KVBA, naamlik om die bestaan vir 'n behoefte aan regsverteenvoordiging te bewys en vervolgens ook om aan te toon dat die behoefte ernstig genoeg is om toegelaat te word vir doeleindes van 'n regverdigde proses. Die resultaat van die huidige stand van sake is dat regsverteenvoordigers self, asook die KVBA (en howe) baie onnodige tyd spandeer in 'n poging om regsver-

---

<sup>251</sup> Ingevolge a 21(2) van die Namibiese Grondwet.

<sup>252</sup> A 21(1)(j) saamgelees met a 25(2) van die Namibiese Grondwet.

72.

teenwoordiging in bepaalde sake te probeer regverdig. Dit is 'n stand van sake wat met agterdog bejeen kan word.

Dit is teleurstellend dat die wetgewer die diskresie rakende regsverteenvoordiging, in veral artikel 188A van die WAV, van die kommissaris ontnem het en só belangrike vraagstuk oor te laat in die hande van die Beheerliggaam van die KVBA om boonop nog voortaan deur blote reëls gereguleer te word.

73.

## DEEL III

### HOOFSTUK SEWE

---

#### GEVOLGTREKKING

---

“for now, legal representatives appear to be the losers but no doubt the debate will continue to rage...”<sup>253</sup>

Die doel van die WAV is om ekonomiese ontwikkeling te bevorder, geregtigheid te laat geskied, asook om harmonie en werkplekvrede in die arbeidsmag te verseker. Voorts, om die geldende reg te demokratiseer met verwysing na die primêre oogmerke van die WAV, waarvan artikel 1(d)(iv) van die WAV deel uitmaak, naamlik om arbeidsgeskille doeltreffend te besleg. Elke individu behoort deur die WAV beskerm te word en nie net diegene (of hoofsaaklik diegene) wat aan ‘n vakbond of werkgewersorganisasie behoort nie.<sup>254</sup> Collier<sup>255</sup> merk op dat heelwat steun tans bestaan om die reg tot regsverteenvoordinging ten minste by die KVBA uit te brei tot geskille wat volg op ontslag weens wangedrag en ongeskiktheid. Hoewel regsverteenvoordingers tans aan die verloorkant blyk te wees, sal die debat ongetwyfeld voortduur.

Die wetgewer sal egter weer oor regsverteenvoordinging moet besin ten einde regsekerheid te bewerkstellig. Die onderskeid tussen werknemers in die openbare en privaat sektore sowel as die verskillende reëls oor regsverteenvoordinging-

---

<sup>253</sup>Smythe “Legal Representation at the CCMA – Latest Developments” 2003 *ILJ* 1978.

<sup>254</sup>Sien ook Deacon (2010) 309.

<sup>255</sup>Collier (2005) 16 – 17; sien ook Van Jaarsveld (2005) 483 wat a 23 en a 35 van die Grondwet met a 3 van die WBAG verbind en tot die gevolgtrekking kom dat die billike arbeidspraktyk ook na billike prosesse verwys en dat die ongekwalfiseerde reg tot regsverteenvoordinging in die Grondwet ook regsverteenvoordinging binne die arbeidsreg moet insluit.

ing by interne verhoor, teenoor eksterne verhore, die KVBA en rade skep verwarring en ontnem 'n sekere groep werknemers die reg op regsverteenvoordiging.

Die voorstel is dat regsverteenvoordiging toelaatbaar behoort te wees in alle prosesse voor die KVBA. Partye moet egter daarteen beswaar kan maak en die kommissaris moet sy/haar diskresie kan uitoefen en 'n besluit kan neem in gevalle waar hy/sy van oordeel is dat regsverteenvoordiging onnodig is. Die klem van die diskresie val dus op omstandighede en/of die vraag of 'n regspraktisyn se teenwoordigheid tot die proses sou bydra of dit sou belemmer. Die aard en kompleksiteit van die aangeleentheid staan daarom sentraal.

Daar bestaan geen rede waarom die redelikeheidsbeginsel in die privaat sektor nie ook op regsverteenvoordiging van toepassing gemaak kan word nie. Partye sal voortaan 'n leidende rol moet speel om genoegsame inligting voor 'n kommissaris te plaas ten einde hom/haar in staat te stel om 'n besluit oor regsverteenvoordiging te kan neem.

Indien regsverteenvoordiging toegelaat word in alle prosesse voor die KVBA, plaas dit vanselfsprekend 'n groot verantwoordelikheid op die kommissaris om die proses behoorlik te beheer. Dit kan ook 'n invloed op kostebevele hê. Baxter beklemtoon die belangrikheid van die rol van die voorsittende beamppte. Hy erken dat regsverteenvoordigers soms die proses kan misbruik, maar meld dan tereg dat die uitkoms in die hande van die kommissaris is wie te enige tyd 'n besluit oor die gedrag en toelaatbaarheid van die handeling van 'n regspraktisyn kan neem.<sup>256</sup>

---

<sup>256</sup> Baxter *Administrative Law* (1984) 252.

75.

Hoewel sommige<sup>257</sup> rade reeds ongekwalifiseerd regsverteenwoordiging toelaat en dit waarskynlik beperk word tot dissiplinêre verhoor, beperk reël 25 van die reëls van die KVBA steeds regsverteenwoordiging tydens eksterne prosedures. Hoewel die interne proses buite die bestek van die skripsie val, is dit steeds relevant aangesien die billikheid van die interne proses deur die KVBA getoets word en die partye tydens beide geleenthede die beste moontlike verteenwoordiger moet kan gebruik om sy/haar saak te stel.

Hierdie aanbeveling verg 'n wysiging aan reël 25 van die reëls van die KVBA deur Item 25(1)(c) te skrap. Deacon<sup>258</sup> stel voor dat dit dan vervang kan word met die volgende:

“(c) A commissioner may disallow legal representation if the commissioner is asked to rule on the appropriateness of legal representation or if the commissioner ruled that legal representation will not contribute towards the speedy resolution of the dispute. The commissioner must consider the following factors:

- (a) the nature of the question of law raised by the dispute;
- (b) the complexity of the dispute; and
- (c) the comparative ability of the opposing parties or their representatives to deal with the dispute.”<sup>259</sup>

---

<sup>257</sup> Sien vn 232 *supra* vir voorbeelde.

<sup>258</sup> Deacon (2010) 344.

<sup>259</sup> Die huidige reël 25 van die reëls van die KVBA, Item 25(1)(c) lees soos volg: “(c) If the dispute being arbitrated is about the fairness of a dismissal and a party has alleged that the reason for the dismissal relates to the employee’s conduct or capacity, the parties, despite subrule (1)(b) are not entitled to be represented by a legal practitioner in the proceedings unless-

- 1) the commissioner and all the other parties consent;
- 2) the commissioner concludes that it is unreasonable to expect a party to deal with the legal dispute without legal representation, after considering-
  - (a) the nature of the questions of law raised by the dispute;
  - (b) the complexity of the dispute;
  - (c) the public interest; and

Ek vereenselwig my met Deacon se standpunt.

Die grondwetlikheid al dan nie van die huidige KVBA reëls mag moontlik in die toekoms weer onder die vergrootglas kom soos wat breedvoerig bespreek is in hoofstuk ses hiervan. Dit behels hoofsaaklik die volgende gronde, naamlik dat artikel 115(2A) moontlik *ultra vires* is en/of die feit dat die uitsluiting van die reg tot regsverteenwoordiging in die huidige stand van ons reg moontlike onbillike diskriminasie daarstel teenoor die lede van die regsprofessie (dit wil sê 'n inbreukmaking daarstel op 'n grondwetlike reg op vryheid van professie). Voorts, dat die stand van ons reg tans onlogies en onregverdigbaar is en dat verrigtinge in die KVBA soortgelyk is aan verrigtinge in die Arbeidshof en derhalwe meriete verleen aan die minderheidsuitspraak destyds in die *Sidumo*-gewysde.

In die strewe na erkenning van regsverteenwoordiging by alle verrigtinge van die KVBA het spesifiek die prokureursprofessie al by geleentheid, sonder sukses, so ver gegaan as die daarstelling van 'n "Gedragskode vir Prokureurs in die KVBA".<sup>260</sup>

Enige praktisyn wat al voor die KVBA verskyn het, sal aanvoer dat dit juis is waar prokureurs (en advokate) betrokke is dat die proses inderdaad glad verloop en spoedig afgehandel word (welke doel juis in lyn is met die gees van die WAV 1995). Dit is in kontras met wat die kritici aanvoer. Enige regsverteenwoordiger

---

(d) the comparative ability of the opposing parties of their representatives to deal with the dispute."

<sup>260</sup>Stemmett "New Code of Conduct for Attorneys in the CCMA" 2001 *De Rebus* 35-36. Sien egter ook Roodt "New Code of Conduct for Attorneys at the CCMA Superfluous and can do Harm" 2001 *De Rebus* 7; Naude "Dit is nie Prokureurs wat 'CCMA' – Reëls nodig het nie" 2001 *De Rebus* 7. Roodt merk *inter alia* hieroor soos volg op: "In essence the complaint is that we use our superior knowledge, experience and skill to create disputes ancillary to the matter in hand where this is in the interest of a client. The complaint flounders on an incorrect premise. Disputes are raised (not created), properly and within ethically justifiable parameters, to meet the substantive and procedural ends of justice. In any other forum this is quite acceptable. If it is not acceptable at the CCMA then we should be asked to let pragmatism trump principle if it is for the greater good."

wat sy sout werd is, sal die integriteit van die instelling handhaaf, die toepaslike reg navors, respekteer, asook ken en boonop bevoegde verteenwoordiging verskaf deur altyd voorbereid te wees.

Bewustelik van die geskiedenis rondom regsverteenvoordinging voor die KVBA, word voorgehou dat elke aspek relevant tot verskyning voor die KVBA (en eintlik enige ander forum) inherent is aan die opleiding van die tradisionele regsprofessies.<sup>261</sup> Die KVBA gaan dikwels ook gebuk onder geldige kritiek soos byvoorbeeld dat die stelsel geensins beskerming bied vir leke-litigante *vis-à-vis* kundige / intimiderende vakbondverteenvoordingers met reg van oudiënsie in gevalle waar regsverteenvoordinging die eersgenoemde party weerhou word nie. Dikwels heers 'n robuuste benadering deur die kommissarisse wat onder geweldige werkslading verkeer en wat litigante sonder regsverteenvoordinging soms ontsenu.<sup>262</sup>

In praktyk ontstaan daar stellig die onbevredigende regsposisie dat regsverteenvoordingers wat spesialiseer in die arbeidsreg, ekonomies geforseer word om hulle professie op te sê, ten einde te kan kwalifiseer in 'n statutêr erkende hoedanigheid binne die raamwerk van die WAV.<sup>263</sup>

---

<sup>261</sup>Whittle "ALS to Test Constitutionality of LRA" 1997 *De Rebus* 709.

<sup>262</sup>Pama "Legal Representstion at the CCMA" 2002 *De Rebus* 4 - 5. Pama merk *inter alia* op: "Some commissioners do labour consulting work for employers, which in my view, compromises their independence. Corruption is a reality and is usually very difficult to prove. I must say that generally, my experience of the CCMA process has been positive. It is, however, necessary to preserve the legitimacy of the process and the presence of legal practitioners provides a valuable deterrent against abuse of the process. In addition, I sincerely believe that legal practisioners are trained to contribute to the efficient functioning of the process."

<sup>263</sup>Sien Lacob "Memorandum on the Draft Labour Relations Bill" 1995 *De Rebus* 373 wat *inter alia* opmerk: "Corporate bodies and other businesses will be required, at great cost, to set up their own internal structures to conduct arbitrations and appearances before the Commission – all of this in addition to the effort that is presently spent, and will continue to be spent, by them in holding enquiries and in counselling and consultation. In order properly to establish such internal structures, they would be required to employ the right personnel, suitably qualified, and to embark on training programmes... All of this may, of course be avoided artificially by the appointment of the corporated body's usual legal representative as an office bearer of one sort or another."

Grondwetlike interpretasie van die arbeidsreg vereis 'n doelgerigte benadering wat sonder uitsondering lei tot 'n deurlopende waarde-oordeel. Regsverteenwoordigers is *inter alia* opgelei in toepassing van die reg; is dikwels 'n buffer teen die onbeskofte “kortpad-metodiek” wat basiese regsbeginsels misken en soms deur kommissarisse aangewend word; is dikwels die katalisator en brug weens hul etiese gedragskodes, tussen die onderskeie betrokkenes en hul vyandig-gesindheid jeens mekaar; interpreteer en verwerk vaaghede en teenstrydighede in getuienis; fokus die aandag op elemente relevant tot 'n spesifieke dispuut; is unieke ontleders van relevante statutêre bepalings en dikwels ingewikkelde hofsake weens hul opleiding; sien toe tot konsekwentheid in administratiewe besluitneming deur as “skeidsregters” op te tree en vorige uitsprake van die KVBA of howe aan die kommissaris voor te hou as riglyne; is bekend daarvoor om 'n andersins ingewikkelde regs- en feitedispuut tot op die been te reduseer of te ontleed;<sup>264</sup> en is daarin onderlê om regsbeginsels behoorlik te snap en te kan onderskei tussen relevante en irrelevante feite vir doelgerigte kruisondervraging.<sup>265</sup>

Die sogenaamde beskerming van die arbeidsmag teen regspraktisyns se uitgerekte litigasie (en ander kritiek) is volgens Deacon<sup>266</sup> “om die baba met die badwater uit te gooi”. Regspraktisyns kan en sal 'n sinvolle rol speel om goeie arbeidsverhoudinge in die Arbeidsreg te handhaaf en die reg in die algemeen te

---

<sup>264</sup>Byvoorbeeld die ingewikkeldheid rondom aspekte verbonde aan 'n ontslag opsigself; die regte verleen deur die WAV aan 'n kommissie om te soek (“*search*”); die regte rondom privilegie; die gevolge wat volg op 'n minagtingsklag voor die KVBA; die hersieningsregte wat toepaslik is; die aspekte rondom aansoeke vir tersydestellings gebasseer op die gedrag of inhoudelike van die verrigtinge voor die KVBA en arbiter en veral gesien in die lig van die afwesigheid van 'n geskrewe rekord van die verrigtinge. Al hierdie aspekte vereis die absolute noodsaaklikheid van die deelname van gekwalifiseerde persone. Inteendeel, deelname deur ongekwalifiseerde persone lei dikwels tot addisionele vermorsing van tyd veel en onnodige kostes.

<sup>265</sup>Sien ook Flick *Natural Justice, Principles and Practical Application* (1984) 180.

<sup>266</sup>Deacon (2010) 308 - 314.



bevorder. Daar is myns insiens te min legitieme gronde om regsverteenwoording verdermeer bloot summier uit te sluit of selfs die *status quo* te handhaaf. Die toelaatbaarheid van regsverteenwoording op hierdie stadium van ons reg blyk 'n vraagstuk te wees oor beleid en nie noodwendig 'n regspraakstuk nie.<sup>267</sup>

Indien regsverteenwoording *per se* toegelaat word, sal kommissarisse se reeds groot verantwoordelikheid, selfs meer uitgebreid raak om ook die moontlike nadele (soos elders hierin al vermeld) te beperk.

Regsverteenwoording sal waarskynlik steeds aan 'n aantal beperkinge onderhewig wees, byvoorbeeld in gevalle van ernstige wangedrag, ensovoorts, maar dan as uitsondering op die reël. Nadasen en Shave<sup>268</sup> bepleit 'n oop benadering tot regsverteenwoording in die algemeen en fundeer hul argument juis uit 'n beleidsoogmerk (myns insiens die sterkste kritiek teen regsverteenwoording). Hulle argumenteer dat om 'n algemene erkenning te gee aan regsverteenwoording sal verseker dat argaïse konvensies en praktyke herbesin word en dat mag (insluitend die beoefening van 'n diskresie) vermeng word met die waardes van openheid en demokratiese aanspreeklikheid.

Die rol van regsverteenwoordigers in die reg behoort dus nooit onderskat te word nie en die arbeidsreg (hoe uniek hierdie veld ookal is), is geen uitsondering nie. Billikheid beteken dat die speelveld tussen alle rolspelers gelyk gemaak moet word. Die ontwikkeling in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg rondom regsverteenwoording het 'n stadium bereik waar dit onomwonde gestel kan word dat die billikheid van enige proses (insluitende prosesse voor die KVBA) wel deur regsverteenwoording beïnvloed kan word. Die bedeling onder die destydse Nywerheidshof kan as riglyn dien, dit wil sê, 'n diskresie vir elke kommissaris van die KVBA om regsverteenwoording uit te sluit indien die omstandighede dit ver-

---

<sup>267</sup> *Ibid.*

<sup>268</sup> Nadasen en Shave (1996) 359.

80.

eis, andersins 'n outomatiese reg daartoe. Met ander woorde, 'n weerlegbare vermoede ten gunste van regsverteenvoordiging. Die *onus* rus dan op 'n kommissaris om op hersiening aan te dui dat geregtigheid geskied het in die afwesigheid van regsverteenvoordiging waar hy/sy 'n diskresie uitgeoefen het om nie regsverteenvoordiging toe te laat nie. Billikheid moet veel wyer strek as die gemeenregtelike uitleg daarvan. Die totale proses en uitkoms van enige verrigtinge moet immers billik wees.

----- EINDE -----

## BIBLIOGRAFIE

### ARTIKELS & TYDSKRIFTE

1. **Albertyn S** “The New CCMA Rules” 2002 23 *Industrial Law Journal* 1715
2. **Barrie G N** “Rights to Representation in Domestic Tribunals” 1996 2 *Tydskrif vir Suid-Afrikaanse Reg* 390
3. **Benjamin P** “Legal Representation in Labour Courts” 1994 15(2) *Industrial Law Journal* 250
4. **Bobert M C J** “Die Bemaking van Prokureursdienste” 1976 *Tydskrif vir Regswetenskap* 134
5. **Buirski P** “The Draft Labour Relations Bill 1995 – The Case for Legal Representation at its Proposed Fora for Dispute Resolution” 1995 16 *Industrial Law Journal* 529
6. **Cheadle H** “The New Industrial Court” 1980 *South African Law Journal* 138
7. **Collier D** “The Right to Legal Representation at the Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration and Disciplinary Enquiries 2005 26 *Industrial Law Journal* 1
8. **Collier D** “The Right to Legal Representation Under the LRA” 2003 24 *Industrial Law Journal* 753
9. **Cowling M G** “Revisiting the Right to Legal Representation” 1985 *South African Law Journal* 11
10. **Deacon J** “Regsverteenwoordiging tydens Dissiplinêre Optrede en Arbitrasies – ‘n Kort Oorsig oor die Huidige Regsposisie” 2004 Volume 29(2) *Journal for Juridical Science* 109
11. **Grogan J** “Not Unconstitutional - The Right to Exclude Lawyers” 2003 19(6) *Employment Law Journal* 7
12. **Lacob J** “Memorandum on the Draft Labour Relations Bill” 1995 *De Rebus* 373

13. **Landman A A** “Fair Labour Practices – the Wiehahn Legacy” 2004 25 *Industrial Law Journal* 805
14. **Landman A A** “The Status of the Industrial Court” 1985 6 *Industrial Law Journal* 278
15. **Le Roux P A K** “The New “Con-arb” Process” 2002 11(7) *Contemporary Labour Law* 116
16. **Le Roux P A K** “The South African Industrial Tribunal: Its Powers , Procedures and the Nature of its Functions” 1997 *Comparative and International Law Journal of South Africa* 285
17. **Nadasen S & Shave K** “ Legal Representation Before Disciplinary Tribunals: Praxis in Need of Reappraisal?” 1996 *Stellenbosch Law Review* 351
18. **Naude T** “Dit is nie Prokureurs wat ‘CCMA’ – Reëls nodig het nie” 2001 *De Rebus* 7
19. **Olivier D** “Reg van die Dag” 1994 *De Rebus* 847
20. **Olivier M** “A New Labour Relations Act” 1995 *De Rebus* 359
21. **Pama P** “Legal Representation at the CCMA” 2002 *De Rebus* 4
22. **Pama P & Stemmett J** “LRA: Attorneys Excluded Again” 1997 *De Rebus* 158
23. **Pama P & Stemmett J** “Letters to the Editor” 2002 *De Rebus* 1
24. **Pretorius P J** “Legal Representation in the Industrial Court” 1986 7 *Industrial Law Journal* 18
25. **Radloff G** “Professional Ethics” 1996 *De Rebus* 524
26. **Roodt P** “ New Code of Conduct for Attorneys at the CCMA Superfluous and can do Harm” 2001 *De Rebus* 7
27. **Smit P** en **Van Eck BPS** “International Perspectives on South-Africa’s Unfair Dismissal Law”. 2010 *Comparative and International Journal of Southern Africa*
28. **Smyte N** “Legal Representation at the CCMA – Latest Development” 2003 24 *Industrial Law Journal* 1978
29. **Stemmett J** “New Code of Conduct for Attorneys in the CCMA” 2001 *De Rebus* 35

30. **Van As H** “Die Historiese Grondslae en Ontwikkelingsgang van die Reg op Regsverteenwoordiging in Suid-Afrika – Deel 1” 2000 *Tydskrif vir die Hedendaagse Romeins- Hollandse Reg* 76
31. **Van As H** “Die Historiese Grondslae en Ontwikkelingsgang van die Reg op Regsverteenwoordiging in Suid-Afrika – Deel 2” 2000 *Tydskrif vir die Hedendaagse Romeins- Hollandse Reg* 233
32. **Van Dokkum N** “Legal Representation at the CCMA” 2000 21 *Industrial Law Journal* 836
33. **Van Niekerk A & Le Roux P A K** “A Comment on the Labour Relations Amendment Bill 2001 and the Basic Conditions of Employment Bill 2001” 2001 22 *Industrial Law Journal* 2164
34. **Van Jaarsveld F** “Weerens die Reg op Regsverteenwoordiging by Dissiplinêre Verhore” 2005 *Tydskrif vir die Hedendaagse Romeins- Hollandse Reg* 479
35. **Van Jaarsveld S R** “ Menseregte en die Arbeidsregtelike Reg op Regsverteenwoordiging” 1993 26(1) *De Jure* 176
36. **Venter P** “Legal Representation” 2005 *De Rebus* 30
37. **Whittle B** “ALS to Test Constitutionality of LRA” 1997 *De Rebus* 709

## **BOEKE**

1. **Basson A C, Christianson M A, Garbers C, Le Roux P A K, Mischke C & Strydom E M L** *Essential Labour Law*. Volume One Individual Labour Law (2005) Labour Law Publications
2. **Baxter L** *Administratve Law* (1984) Juta & Co Ltd
3. **Brand J, Lötter C, Mischke C, and Steadman F**, *Labour Dispute Resolutions* (1997) Juta & Co Ltd
4. **Brassey M S M, Cameron E, Cheadle M H & Olivier M P** *The New Labour Law: Strikes, Dismissals and the Unfair Labour Practices in South African Law* (1987) Juta & Co Ltd

5. **Brassey M S M** *Employment and Labour Law: Volume Three* (2000) Juta & Co Ltd
6. *Concise Oxford Dictionary* Oxford University Press Inc New York
7. **Currie I & De Waal J** *Bill of Rights Handboek* (2005) Juta & Co Ltd
8. **Devinish G E** *Commentary on SA Bills of Rights* (1999) Butterworths
9. **Du Toit D, Woolfrey D, Murphy J, Godfrey S, Bosch D & Christie S** *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide* 3 de Uitgawe (2000) Butterworths
10. **Du Toit D, Woolfrey D, Murphy J, Godfrey S, Bosch D & Christie S** *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide* 5 de Uitgawe (2006) Butterworths
11. **Flick G A** *Natural Justice: Principles and Practical Application* (1984) LexisNexis Butterworths
12. **Grogan J** *Workplace Law* 9 de Uitgawe (2007) Juta & Co Ltd
13. **Landman A A** *Practice in the Labour Courts: Practice and Procedure in the Labour Court and Appeal Court of South Africa* (1998) Juta & Co Ltd
14. **McPherson WH & Meyer F** *The French Labor Courts: Judgment by Peers* (1966) Institute of Labor and Industrial Relations University of Illinois
15. **MaCintyre S & Isaac J** *New Province For Law & Order; The: 100 Years Of Australian Industrial Conciliation & Arbitration* (2004) Publisher Anon
16. **Pretorius P** *Alternative Dispute Resolution* (1993) Juta & Co Ltd
17. **Randell G H & Bax K H** *The South African Attorneys Handbook* (1983) Butterworths
18. **Riekert J & Grogan J** *Riekert's Basic Employment Law* 2 de Uitgawe (1993) Juta & Co Ltd
19. **Van Jaarsveld SR & Van Eck BPS** *Kompendium van SA Arbeidsreg* 4 de Uitgawe (2003) LexisNexis Butterworths
20. **Van Jaarsveld SR & Van Eck BPS** *Kompendium van SA Arbeidsreg* 5 de Uitgawe (2006) LexisNexis Butterworths
21. **Van Jaarsveld S R & Oosthuizen M J** *Suid-Afrikaanse Handelsreg* 3 de Uitgawe (1988) Lex Patria
22. **Wiechers M** *Administratiefreg* (1985) Lexisnexus Butterworths

## PROEFSKRIFTE

1. **Deacon J** “n Regsvergelykende Studie van die Minimum Prosedurele Vereistes vir die Billike Ontslag van ‘n Werknemer op Grond van Wangedrag” LLD (2010) Universiteit van die Vrystaat
2. **Van der Merwe F E** “Die Struktuur en Funksionering van die Prokureurs- professie in Suid-Afrika” LLD (1986) Universiteit van Pretoria
3. **Van Eck BPS** “Evaluering van die Nywerheidshofstelsel in die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg” LLD (1994) Universiteit van Pretoria
4. **Ehlers D B** “Die Arbeidsregtelike Verhouding tussen Werkgewer en Werknemer” LLD (1979) Universiteit van Suid-Afrika

## SAKELYS

1. *Administrator, Transvaal & Others v Zezile & Others* 1991 1 SA 21 (A)
2. *Advance Mining Hydraulics (Pty) Ltd and Others v Botes NO and Others* 2000 2 BCLR 119 (T)
3. *Afrox Ltd v Laka & Others* 1999 20 ILJ 1732 (AH)
4. *Africa Personnel Services (Pty) Ltd v Government of the Republic of Namibia & Others* 2011 32 ILJ 205 (Nms)
5. *Algemene Balieraad van SA v Burger* 1993 4 SA 510 (T)
6. *Allied Workers Union of SA obo Ncube v Northern Crime Security CC* 1999 20 ILJ 1954 (KVBA)
7. *Avril Elizabeth Home for the Mentally Handicapped v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration & Others* 2006 27 ILJ 1644 (AH)
8. *Bernstein & Others v Bester and NO & Others* 1996 2 SA 751 (KH)
9. *Blaauw v Oranje Soutwerke (Pty) Ltd* 1998 3 BALR 254 (KVBA)

10. *Black-Clawson International Limited v Papierwerke Waldhof-Aschaffenburg AG* 1975 AC 591
11. *Bleazard v Argus Printing & Publishing Co Ltd* 1983 4 ILJ 60 (NH)
12. *BMW (SA) (Pty) Ltd v Van der Walt* 2000 21 ILJ 113 (AAH)
13. *CEPPWAWU obo Nyanga and Mondipak* 2003 24 ILJ 1743 (KVBA)
14. *CEPPWAWU obo Prince v Shatterprufe* 2003 24 ILJ 1161 (KVBA)
15. *Chirenga v Delta Distribution* 2007 28 ILJ 2909 (ZH)
16. *Chirwa v Transnet Ltd & Others* 2008 29 ILJ 73 (KH)
17. *Colyer v Dräger SA (Pty) Ltd* 1997 2 BLLR 184 (KVBA)
18. *Colyer v Essack NO & Others; Malan v CCMA & Another* 1997 9 BLLR 1173 (AH)
19. *Commuter Handling Services (Pty) Ltd v Mokoena & Others* 2002 9 BLLR 843 (AH)
20. *Country Fair Foods (Pty) Ltd v CCMA & Others* 1999 20 ILJ 2609 (AH)
21. *Cuppan v Cape Display Supply Chain Services* 1995 16 ILJ 846 (D)
22. *Dabner v SA Railways and Harbours* 1920 AD 583
23. *De Klerk v Del Ingenieurswerke (Edms) Bpk* 1993 14 ILJ 231 (NH)
24. *De Lange v Smuts NO and Others* 1998 3 SA 785 (KH)
25. *De Villiers v McIntyre* 1921 AD 425
26. *Die Prokureursorde van die OVS v Schoeman* 1977 4 SA 588 (O)
27. *Dlali & Others v Railit (Pty) Ltd* 1989 10 ILJ 353 (NH)
28. *Du Plessis v Prokureursorde van Transvaal* 2002 1 All SA 1980 (T)
29. *Eriksen Motors v Protea Motors* 1973 3 SA 685 (A)
30. *Ex Parte Hay Management Consultants (Pty) Ltd* 2000 3 SA 501 (W)
31. *Fourie v Amatola Water Board* 2001 22 ILJ 694 (AH)
32. *Garment Workers' Industrial Union (Natal) v Minister of Labour* 1961 1 SA 833 (N)
33. *Goodricke & Son v Auto Protection Insurance Co Ltd (in liquidation)* 1967 2 SA 501 (W)
34. *Greatex Knitwear (Pty) Ltd v Viljoen* 1960 3 SA 338 (T)
35. *Hamatha and Another v Chairperson Peninsula Technikon Internal Disciplinary Committee and Others* 2002 23 ILJ 1531 (HHA)



36. *Harksen v Lane* NO 1998 1 SA 300 (KH)
37. *Hoffmann v SA Airways* 2000 21 ILJ 2357 (KH)
38. *Ibhayi City Council v Yantolo* 1991 3 SA 665 (O)
39. *Incorporated Law Society v Wessels* 1927 TPA 592
40. *Incorporated Law Society v Zimmerman* 1940 TPA 84
41. *In re Certification of the Constitution of the Republic of South Africa* 1996 4 SA 744 (KH)
42. *Jasat v Law Society of Natal* 2000 3 SA 44 (HHA)
43. *Joseph v Standard Bank* 2001 22 ILJ 1911 (KVBA)
44. *Kekana v Society of Advocates of South Africa* 1998 4 SA 649 (HHA)
45. *Kloof Gold Mining Co Ltd v NUM* 1987 8 ILJ 138 (T)
46. *Labuschagne v WP Construction* 1997 9 BLLR 1251 (KVBA)
50. *Lace v Diack & Others* 1992 13 ILJ 860 (W)
51. *Law Society, Transvaal v Matthews* 1989 4 SA 389 (T)
52. *Lyons v Weir* 1916 KPA 226
53. *Mafuyeka v CCMA & Others* 1999 20 ILJ 2386 (AH)
54. *Majola v MEC, Department of Public Works, Northern Province & Others* 2004 25 ILJ 131 (AH)
55. *Makhafola v Sunpac (Pty) Ltd* 2000 8 BLLR 940 (AH)
57. *Marsh v Van Vliet's Collection Agency* 1945 TPA 24
58. *Marx v Stalcor & Others; Glaubitz v Preston Anderson CC* 2001 22 ILJ 2669 (AH)
60. *Mazibuko and Ipelegeng Transport Trust* 2003 12 KVBA
62. *Mbuli v SA Commercial Catering & Allied Workers Union* 2001 22 ILJ 198 (AH)
63. *Mkhwanazi v Plasser Railway Machinery (SA) (Pty) Ltd* 1993 14 ILJ 237 (NH)
64. *Morali v President of the Industrial Court & Others* 1987 1 SA 130 (K)
65. *Mufumadi & Another v Spot-On-Cleaners* 1991 12 ILJ 648 (NH)
66. *Mutual & Federal Insurance Co Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration* 1997 12 BLLR 1610 (AH)

67. *National Industrial Council for the Iron Steel Engineering and Metallurgical Industry v Viljoen* 1974 1 SA 80 (T)
68. *National Union of Metalworkers of South Africa v Transvaal Pressed Nuts, Bolts & Rivets (Pty) Ltd* 1988 9 ILJ 457 (NH)
69. *National Union of Metalworkers of South Africa v Vetsak Co-operative Ltd* 1996 4 SA 577 (A)
70. *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Robert Mudau* 2003 24 ILJ 1712 (AH)
71. *Netherburn Engineering CC t/a Netherburn Ceramics v Mudau N.O and Others* 2009 30 ILJ 269 (AAH)
72. *Ndlovu v CCMA Commissioner Mullens & Another* 1999 3 BLLR 231 (AH)
73. *Northern Province Development Corporation v CCMA & Others* 2002 5 SA 557 (AH)
74. *NUTW v Jaguar Shoes* 1985 1 ILJ 92 (NH)
75. *Nyembezi v Law Society of Natal* 1981 2 SA 752 (A)
76. *Patcor Quarries CC v Issroff and Others* 1998 4 SA 1069 (SO)
77. *Park-Ross v Director: Office for Serious Economic Offences* 1995 2 SA 148 (K)
78. *Pelletier v B & E Quarries (Pty) Ltd; B & E Quarries (Pty) Ltd v CCMA* 2000 21 ILJ 624 (AH)
79. *Pett v Greyhound Racing Association Ltd* 1968 2 All ER 545
80. *Pienaar v Pienaar en Andere* 2000 1 SA 231 (O)
81. *Pharmaceutical Manufacturers Association of SA and Others; In re: Ex Parte Application of President of the RSA and Others* 2000 3 BCLR 241 (KH)
82. *Police and Prison Civil Rights Union v Minister of Correctional Services and Others* 1999 20 ILJ 2416 (AH)
83. *President of the Republic of South Africa and Others v SA Rugby and Football Union and Others* 2000 1 SA 1 (KH)
84. *Prokureursorde van Transvaal v Kleynhans* 1995 1 SA 839 (T)
85. *Public Servants Association obo Haschke v MEC for Agriculture & Others* 2004 8 BLLR 822 (AH)

86. *Receiver of Revenue, Port Elizabeth v Jeeva and Others, De Klerck and Others NNO v Jeeva and Others* 1996 2 SA 573 (A)
87. *R v Boyes* 1943 TPA 373
88. *R v Cornelius* 1945 TPA 258
89. *R v Strauss* 1941 TPA 63
90. *R v Weitz* 1930 EDL 311
91. *R v Zeiss* 1961 1 SA 610 (T)
92. *SA Commercial Catering & Allied Workers Union & Others v Krugman t/a Nebraska Spur Steak House* 1991 12 ILJ 646 (NH)
93. *SACCAWU obo Maharaj v Pharmed Pharmaceutical Ltd* 2003 4 BALR 468 (KVBA)
94. *SANAWU v Maluti Crushers* 1997 7 BLLR 955 (KVBA)
95. *S A Post Office Ltd v Govender & Others* 2003 8 BLLR 818 (AH)
96. *Scholtz v Maseko NO & Others* 2000 9 BLLR 1111 (AH)
97. *Sethobsa v Kya - Sands Services Centre* 2001 22 ILJ 1191 (AH)
98. *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw NO & Others* 2000 7 BLLR 835 (AH)
99. *Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Ramdaw NO & Others* 2001 22 ILJ 1603 (AAH)
100. *Sidumo & Another v Rustenburg Platinum Mines Ltd & Others* 2007 28 ILJ 2405 (KH)
101. *Smollan (Transvaal) (Pty) Ltd v Lebea NO & Others* 1998 19 ILJ 1252 (AH)
102. *Smith v Beleggende Outoriteit van Kommandement Noord-Transvaal van die SA Weermag* 1980 3 SA 519 (T)
103. *Smith v Workmen's Compensation Commissioner* 1979 1 SA 51 (A)
104. *Strydom v CCMA & Others* 2004 10 BLLR 1032 (AH)
105. *S v Khan* 1997 2 SASV 611 (HHA)
106. *S v Lawrence, S v Negal, S v Solberg* 1997 10 BCLR 1348 (KH)
107. *S v Mhlungu and Others* 1995 3 SA 867 (KH)
108. *S v Van Wyk* 1969 1 SA 615 (K)
109. *Tension Envelope Corporation SA (Pty) Ltd v Zeller* 1970 2 SA 333 (W)

110. *Topics (Pty) Ltd v CCMA & Others* 1998 10 BLLR 1071 (AH)
111. *Total Support Management (Pty) Ltd and Another v Diversified Health Systems (SA) (Pty) Ltd and Another* 2002 4 SA 661 (HHA)
112. *Trident Steel (Pty) Ltd v John* NO 1987 8 ILJ 27 (W)
113. *Trustees, National Bioinformatics Network Trust v Jacobson and Others* 2009 8 BLLR 833 (AH)
114. *Truter v Mechem: A Division of Denel* 1997 18 ILJ 803 (KVBA)
115. *United Reflective Converters (Pty) Ltd v Levine* 1988 4 SA 460 (W)
116. *Vaal Toyota (Nigel) v Motor Industry Bargaining Council & Others* 2002 10 BLLR 936 (AAH)
117. *Van Der Merwe & Others v Trans Cash & Carry* 1997 8 ILJ 766 (KVBA)
118. *Van der Westhuizen v Roodt* 1986 1 SA 693 (N)
119. *Van Wyk v Dando & Van Wyk Print (Pty) Ltd* 1997 18 ILJ 1059 (AH)
120. *Van Zyl v Duvha Opencast Services (Edms) Bpk* 1988 9 ILJ 905 (NH)
121. *Vidar Rubber Products (Pty) Ltd v CCMA & Others* 1998 19 ILJ 1275 (AH)
122. *Vithoukas v Group Five Civils* 1994 3 LCD 78 (NH)

## ANDER

1. **Buchner J J** “The Constitutional Right to Legal Representation during Disciplinary Hearings and Proceedings before the CCMA” LLM (2003) Universiteit van Port Elizabeth
2. Bylae 8 van die Kode van Goeie Praktyk: Ontslag – Item 1(1) van die Kode

## PROEFSKRIFTE

1. **Deacon J** “n Regsvergelykende Studie van die Minimum Prosedurele Vereistes vir die Billike Ontslag van ‘n Werknemer op Grond van Wangedrag” LLD (2010) Universiteit van die Vrystaat
2. **Van der Merwe F E** “Die Struktuur en Funksionering van die Prokureurs- professie in Suid-Afrika” LLD (1986) Universiteit van Pretoria
3. **Van Eck BPS** “Evaluering van die Nywerheidshofstelsel in die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg” LLD (1994) Universiteit van Pretoria
4. **Ehlers D B** “Die Arbeidsregtelike Verhouding tussen Werkgewer en Werknemer” LLD (1979) Universiteit van Suid-Afrika

## VERSLAE EN MEMORANDUMS

1. Verduidelikende Memorandum tot die Voorgestelde Wet op Arbeidsverhoudinge SK 16259
2. Van Reenen Kommissie Verslag UG 37/1935
3. Wiehahn Kommissie Verslag UG 47/1979

## WETGEWING

1. Arbitrasiewet, 42 van 1965
2. Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 200 van 1993
3. Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 108 van 1996
4. Insolvensiewet 24 van 1936
5. Loonwet, 25 van 1927
6. Nywerheidsversoeningswet, 11 van 1924
7. Staatsdienswet, 103 van 1994

8. Wet op Arbeidsverhoudinge, 28 van 1956
9. Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995
10. Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid, 3 van 2000
11. Wet op Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie, 4 van 2000
12. Wet op Erkenning van Buitelandse Regskwalifikasies en – praktyk, 114 van 1993
13. Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne, 29 van 1996
14. Wet op Hooggeregshowe, 59 van 1959
15. Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 76 van 1998
16. Wet op Landdroshowe, 32 van 1944
17. Wet op Maatskappye, 61 van 1973
18. Wet op Nywerheidsgeskille, 20 van 1909
19. Wet op Nywerheidsversoening, 28 van 1956
20. Wet op Mannekrageopleiding, 56 van 1981
21. Wet op Masjienerie en Beroepsveiligheid, 6 van 1983
22. Wet op Reg tot Verskyning in Howe, 62 van 1995
23. Wet op Prokureurs, 53 van 1979
24. Wet op Toelating van Advokate, 74 van 1964
25. Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge, 127 van 1998
26. Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge, 12 van 2002
27. Wysigingswet op Toelating van Advokate, 55 van 1994
28. Wysigingswet op Nywerheidsversoening, 94 van 1979
29. Wysigingswet op Nywerheidskonsillasie, 95 van 1980
30. Wysigingswet op Toelating van Regspraktisyne, 33 van 1995
31. Labour Act, 11 van 2007 (Namibië)
32. Namibiese Grondwet