

**DIE REGSIMPLIKASIES VAN DIE GRONDWETLIKE REG  
OM TE STAAK VIR DIE LEWERING VAN NOODSAAKLIKE  
DIENSTE**

deur

Francois Quintin Cilliers, LL.B

Verhandeling voorgelê as vereiste vir die graad *Magister  
Legum, LL.M* in die Fakulteit Regsgeleerdheid, Departement  
Handelsreg, aan die Universiteit van die Vrystaat.

3 Januarie 2011

Studieleier

Mnr. H.J. Deacon

## Voorwoord

Aan my moeder, Annelize Cilliers, 'n spesiale woord van dank. Sonder haar hulp, ondersteuning en aanmoediging oor jare heen sou hierdie studie nooit gerealiseer het nie.

Aan doktor Jaco Deacon my opregte dank. Hy het te midde van 'n onsettende besige program en skedule tyd gemaak om die studie te begelei en was altyd gereed met raad, bystand en aanmoediging.

Voorts wil ek ook graag vir meneer Daan Roberts bedank vir sy raad en motivering.

Sonder bogenoemde voortreflike persone se waardevolle kennis, insig, bystand, aanmoediging en geduld sou hierdie studie nooit van die grond af gekom het nie.

Ten slotte: Soli Deo Gloria.

## Inhoudsopgawe

HOOFSTUK 1 Inleiding	8
1.1 Onderwerp van die studie	8
1.2 Doel van die studie	12
1.3 Afbakening van die studie	12
1.4 Waarde van die studie	14
HOOFSTUK 2 Die Internasionale Arbeidsorganisasie	16
2.1 Inleiding	16
2.2 Die reg om te staak	17
2.3 Vereistes vir 'n wettige staking	20
2.4 Beperkings op die reg om te staak	22
2.5 Noodsaaklike dienste	23
2.6 Verpligte arbitrasie	24
2.7 Moontlike remedies beskikbaar aan die werkgewer in die geval van stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers	25
2.7.1 'n Afkoelperiode	25
2.7.2 Rekwisisie	25
2.7.3 Loonvermindering	26
2.7.4 Minimum dienste	26
2.7.5 Ontslag	27
2.7.6 Strafregtelike sanksies	28
2.8 Slot	29
HOOFSTUK 3 Die Suid-Afrikaanse Regsposisie	31
3.1 Inleiding	31
3.2 Die ontwikkeling van die reg om te staak in Suid-Afrika	32
3.2.1 Die gemenerereg	32
3.2.2 Die <i>Nywerheidsversoeningswet</i> 11 van 1924	36
3.2.3 Die <i>Wet op Arbeidsverhoudinge</i> 28 van 1956	37
3.2.4 Die Nywerheidshof, onbillike arbeidspraktyke en die Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad	38
3.2.5 Die onderliggende beginsels	43

3.3	Die <i>Wet op Arbeidsverhoudinge</i> 66 van 1995	44
3.3.1	Die reg om te staak	47
3.3.2	Die vereistes vir 'n beskermde staking	48
3.3.3	Die gevolge van 'n staking	52
3.3.3.1	'n Beskermde staking	52
3.3.3.2	'n Onbeskermde staking	53
3.3.4	Die beperkings op die reg om te staak	54
3.3.5	Noodsaaklike dienste	55
3.3.6	'n Oorsig van die geskilbeslegtingsproses	60
3.3.6.1	Versoening (konsiliasie)	61
3.3.6.2	Arbitrasie	63
3.3.6.3	Geskilbeslegting in die openbare sektor	68
3.3.7	Verpligte arbitrasie (Geskilbeslegting in noodsaaklike dienste)	72
3.3.8	Artikel 36 van die Grondwet (die beperkingsklousule)	75
3.3.9	Redes vir stakings deur noodsaaklike dienste werknemers	77
3.3.10	Stakings in Suid-Afrika waar werknemers wat noodsaaklike dienste verrig betrokke was	78
3.3.10.1	Die 2007 en 2010 staatsdiens stakings	79
3.3.10.2	Die 2009 staking deur staatsdokters	83
3.3.11	Moontlike remedies beskikbaar aan die werkgewer in die geval van stakings deur noodsaaklike dienste werknemers	85
3.3.11.1	'n Afkoelperiode	86
3.3.11.2	Uitsluiting	87
3.3.11.3	Loonvermindering	89
3.3.11.4	'n Stemming	89
3.3.11.5	Minimum dienste	91
3.3.11.6	Vervangende arbeid	93
3.3.11.7	Verbiedende interdikte	94
3.3.11.8	Vergoedingsbevele	95
3.3.11.9	Weerhouding van vergoeding en belonings vir nie-stakende werknemers	96
3.3.11.10	Ontslag	97
3.3.11.11	Strafregtelike sanksies	99
3.3.11.12	Betooglinievorming	100

3.3.11.13 Demovering, skorsing en verplasing	102
3.4 Die vergelyking tussen Suid-Afrika en die internasionale standarde	103
3.5 Slot	107
HOOFSTUK 4 Die Sosiale Impak	110
4.1 Inleiding	110
4.2 Die effek op die publiek	111
4.3 Die effek op werknemers	112
4.4 Die effek op die ekonomie van Suid-Afrika	118
4.5 Die rol van die staat	120
4.6 Slot	123
HOOFSTUK 5 Die Regsposisie in die Verenigde Koninkryk	125
5.1 Inleiding	125
5.2 Die ontwikkeling van die reg om te staak in die Verenigde Koninkryk	127
5.2.1 Die Engelse gemenerereg	127
5.2.2 Wetgewing	131
5.3 Die huidige regsposisie	136
5.3.1 Die reg om te staak	137
5.3.2 Die vereistes en prosedure vir wettige stakings	138
5.3.3 Die gevolge van 'n staking	141
5.3.4 Beperkings op die reg om te staak	144
5.3.5 Noodsaaklike dienste	145
5.3.6 'n Oorsig van die geskilbeslegtingsproses	146
5.3.6.1 Versoening (of konsiliasie)	148
5.3.6.2 Arbitrasie	148
5.3.7 Redes vir stakings deur noodsaaklike dienste werknemers	149
5.3.8 Moontlike remedies beskikbaar aan die werkgewer in die geval van stakings deur noodsaaklike dienste werknemers	151
5.3.8.1 Ontslag	152
5.3.8.2 Kontrakbreuk	153
5.3.8.3 Weerhouding van vergoeding	154
5.3.8.4 Vervangende arbeid	155
5.3.8.5 Interdikte	156

5.4	Die vergelyking tussen die Verenigde Koninkryk en die internasionale standaarde	157
5.5	Slot	159
HOOFSTUK 6 Die Regsposisie in die Verenigde State van Amerika		162
6.1	Inleiding	164
6.2	Die ontwikkeling van stakingsreg in die Verenigde State van Amerika	166
	6.2.1 Die gemenerereg	166
	6.2.2 Wetgewing	166
6.3	Die huidige posisie	169
	6.3.1 Die reg om te staak	170
	6.3.2 Die vereistes en prosedure vir wettige stakings	171
	6.3.3 Gevolge van stakings in die publieke diens	172
	6.3.4 Beperkings op die reg om te staak	172
	6.3.5 Noodsaaklike dienste	176
	6.3.6 'n Oorsig van die geskilbeslegtingsproses	177
	6.3.7 Verpligte arbitrasie	180
	6.3.8 Moontlike remedies	180
	6.3.8.1 Ontslag	180
	6.3.8.2 Vervangende arbeid	182
	6.3.8.3 Bernstein se “ <i>Nonstoppage strike</i> ” en “ <i>Graduated strike</i> ”	182
	6.3.8.4 “ <i>No-strike clause</i> ”	184
	6.3.8.5 Weerhouding van vergoeding	184
6.4	Die vergelyking tussen die Verenigde State van Amerika en die internasionale standaarde	185
6.5	Slot	186
HOOFSTUK 7 Gevolgtrekking		188
7.1	Inleiding	188
7.2	Die diensverhouding tussen die werkgewer en die werknemer	189
7.3	Die reg om te staak	190
7.4	Die vereistes vir 'n wettige staking	191
7.5	Noodsaaklike dienste	193
7.6	Die geskilbeslegtingsproses	194

7.7	Ander moontlike remedies	196
7.8	Slot	198
BIBLIOGRAFIE		200
OPSOMMING / SUMMARY		230
LYS VAN SLEUTELTERME		232

# Hoofstuk 1

## Inleiding

### 1.1 Onderwerp van die studie

Die onderwerp van die studie het die bestudering van stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer en die effek wat hierdie arbeidsoptrede het op die arbeidsverhoudinge tussen die staat, as werkgewer, die werknemers en die publiek ten doel.

Dit is 'n absolute noodsaaklikheid dat alle Suid-Afrikaanse burgers nie net bewus moet wees van hulle regte nie, maar ook van hul verpligtinge en verantwoordelikhede. Dit is veral van toepassing op individue wat daaglik direk of indirek aanspreeklik is vir, of 'n rol speel ten opsigte van die gesondheid, veiligheid en lewens van Suid-Afrikaanse burgers.<sup>1</sup>

Die *Suid-Afrikaanse Grondwet* (hierna die grondwet genoem) stel dit ook duidelik dat elke werker die reg het om te staak.<sup>2</sup> Die Grondwet bepaal dat nasionale wetgewing enige reg in hoofstuk twee van die grondwet mag beperk, mits dit aan die bepalings van artikel 36 van die grondwet voldoen.<sup>3</sup>

Die reg om te staak word ook internasionaal erken en vorm deel van menige moderne grondwette, soos byvoorbeeld dié van Mexiko, Swede en Frankryk.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Sien die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108/1996: art 2, art 7, art 8 en art 36; *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995: art 1. Sien ook par 3.3.10.

<sup>2</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 23(2) (c).

<sup>3</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 23(5); Art 36 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* bepaal die volgende: "36(1) Die regte in die Handves van Regte kan slegs kragtens 'n algemeen geldende regsvoorskrif beperk word in die mate waarin die beperking redelik en regverdigbaar is in 'n oop en demokratiese samelewing gebaseer op menswaardigheid, gelykheid en vryheid, met inagneming van alle tersaaklike faktore, met inbegrip van –

- (a) die aard van die reg;
- (b) die belangrikheid van die doel van die beperking;
- (c) die aard en omvang van die beperking;
- (d) die verband tussen die beperking en die doel daarvan; en
- (e) 'n minder beperkende wyse om die doel te bereik.

(2) Behalwe soos in subartikel (1) of in enige ander bepaling van die Grondwet bepaal, mag geen regsvoorskrif enige reg wat in die Handves van Regte verskans is, beperk nie."

<sup>4</sup> Currie en De Waal 2005: 514.



Stakings word wel deur die Suid-Afrikaanse reg (grondwetlik) erken en toegelaat, mits dit plaasvind binne die bepalings van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*<sup>5</sup> en werknemers wat deelneem aan so 'n beskermde staking word beskerm teen ontslag of dissiplinêre optrede solank hul binne hierdie bepalings optree.

'n Staking is 'n belangrike element van kollektiewe onderhandeling. Dit kan 'n werkgever moontlik dwing om billik te onderhandel met die werknemers en word daarom gesien as 'n ekonomiese “wapen” teen die werkgever.<sup>6</sup> Werknemers is nie werklik in 'n posisie om met die werkgever te onderhandel nie, hoofsaaklik as gevolg van die inherente beginsel tot alle arbeidsverhoudinge:<sup>7</sup>

*“... the bargaining power between employer and employee is inherently unequal.”*

Wanneer werknemers buite die voorgeskrewe prosedures optree en deelneem aan onbeskermdes stakings, plaas hul hul dienskontrakte en loopbane op die spel. Indien werknemers staak wat noodsaaklike dienste lewer, word die lewens, gesondheid en veiligheid van individue moontlik op die spel geplaas.

Wanneer noodsaaklike dienste-werknemers staak, word hierdie ekonomiese “wapen” teen die werkgever ook 'n dodelike “wapen” teen die publiek. Die rol van werkgewers in hierdie verband moet nie geïgnoreer word nie, omdat onredelike en onregverdige optrede deur die werkgever (of die staat in die geval van noodsaaklike dienste) tot hierdie onbeskermdes stakings kan lei.

Hoofstuk vier van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*<sup>8</sup> is gegrond op die pre-1995 arbeidsreg, maar dit is in sekere aspekte gewysig.<sup>9</sup> Dit is juis gewysig om dit te belyn met die relevante standarde en bepalings van die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO), veral met Konvensie nommer 87 van 1948 (oor die

---

<sup>5</sup> Wet 66/1995.

<sup>6</sup> Du Plessis et al 2001: 357 – 358. Sien ook Du Plessis et al 2006. Die strengste remedie tot 'n werkgever se beskikking is ontslag, maar die ontslag van kundige personeel in noodsaaklike dienste kan moontlik die funksie van hierdie dienste belemmer. Sien artikel 68(5) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995.

<sup>7</sup> Van Niekerk et al 2008: 3 – 4.

<sup>8</sup> Wet 66/1995.

<sup>9</sup> Die pre-1995 arbeidsreg was hoofsaaklik die *Nywerheidsversoeningwet* 11/1924, die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28/1956 en verskeie uitsprake van die Nywerheidshof. Sien Du Toit 2006: 291.

vryheid van assosiasie en beskerming van die reg om te organiseer) en 98 van 1949 (oor die reg om te organiseer en kollektief te beding) en die bepalings in die tussentydse grondwet,<sup>10</sup> veral met betrekking tot die reg om te staak.

Van die belangrikste veranderinge sluit in die vervanging van problematiese aspekte rondom die versoeningsproses, wat 'n staking moet voorafgaan, deur 'n ferm statutêre beslegtingsstelsel en beslegting van spesifieke geskille deur arbitrasie.

Waar 'n staking dus teenstrydig met enige reël of prosedure in die wet plaasvind, sal dit onwettig wees, sal die werknemers geen beskerming geniet nie en sal hulle blootgestel word aan moontlike ontslag, dissiplinêre verhore en siviele aanspreeklikheid.<sup>11</sup>

Die wet erken die reg van werknemers om te staak, maar beperk dit ook tot 'n sekere mate,<sup>12</sup> byvoorbeeld dat werknemers wat noodsaaklike dienste verrig nie mag staak nie. Die wet definieer ook wat 'n noodsaaklike diens is:

*“Dit is 'n diens waarvan die onderbreking die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die hele bevolking of 'n deel daarvan in gevaar stel.”*<sup>13</sup>

Dieselfde artikel definieer 'n staking as:

*“Die gedeeltelike of volkome gesamentlike weiering om te werk, of die vertraging of belemmering van werk, deur persone wat in diens is van dieselfde werkgewer of verskillende werkgewers, met die oog op die regstelling van 'n grief of die beslegting van 'n geskil rakende enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer.”*

Daar is egter sekere elemente waaraan 'n optrede moet voldoen alvorens dit as 'n beskermde staking geklassifiseer kan word.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 200/1993.

<sup>11</sup> Wet op Arbeidsverhoudinge: art 68(5). Sien ook par 2.4 en par 2.7. Sien ook Gernigon et al 2000: 17, 24 en 55.

<sup>12</sup> Wet op Arbeidsverhoudinge: art 65.

<sup>13</sup> Wet op Arbeidsverhoudinge: art 213.

<sup>14</sup> Sien Van Niekerk et al 2008: 372 – 376.

Die praktiese probleem is dat ten spyte van die bepalings in die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en bogenoemde bepalings van die Grondwet, staak werknemers wat noodsaaklike dienste verrig steeds (onbeskermd). Hierdie optrede tydens stakings kan moontlik statutêre bepalings oorskry en gevalle van intimidasie, geweld, onetiese en onprofessionele gedrag en selfs sterftes tot gevolg hê.<sup>15</sup>

Die werkgewer se grootste “wapen” teen hierdie stakings in noodsaaklike dienste is om die stakers te ontslaan,<sup>16</sup> maar dit sal onprakties wees, want hulle lewer ’n noodsaaklike diens en ’n tekort aan hierdie personeel of enige inbreuk in hul werkverrigtinge kan erge gevolge vir die bevolking inhou.

Daar bestaan reeds ’n tekort aan kundiges in Suid-Afrika, wat verpleegpersoneel en dokters insluit.<sup>17</sup> Alhoewel daar dus ’n groter plig op werkgewers in noodsaaklike dienste rus om billik met hierdie werknemers te onderhandel, kan hul gyselaar gehou deur vakbonde (van die noodsaaklike dienste werknemers) wat dreig om te staak en kan hul gedwing word om te onderhandel ten koste van die publiek, die ekonomie van die land en selfs die stakende werknemers.

In die meeste gevalle is die staat die werkgewer van die werknemers wat noodsaaklike dienste verrig. Binne die Suid-Afrikaanse konteks word die staat deur die meerderheidsparty, die *African National Congress* (ANC) alliansie, regeer. Die openbare staking in 2007 het duidelik ’n konflik in hierdie alliansie tussen die ANC, die vakbond COSATU (*Congress of South African Trade Unions*) en die SAKP (*South African Communist Party*) geïdentifiseer.

Hierdie onenigheid kan tot ’n mate as katalisator dien vir die stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig en ook bydra tot die werkloosheid in die land. Hierdie aspekte sal in die hoofstuk rakende die sosiale impak van hierdie stakings bespreek word.

---

<sup>15</sup> Kollapen *Pretoria News* 5; *Moodley Daily News* 10; Mhlongo en Sookha *Daily News* 1. Sien par 3.3.10.

<sup>16</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 68(5).

<sup>17</sup> Thakali *Citizen* 8; [http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0..3-975\\_2503820.00.html](http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0..3-975_2503820.00.html) [8 Junie 2009].

## 1.2 Doel van die studie

Die doel van die navorsing is om sekerheid te kry oor die posisie en regte van werknemers wat noodsaaklike dienste verrig met betrekking tot stakings en om 'n oplossing te vind rakende die probleem dat die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing nie effektief in praktyk toegepas word nie.

Die probleem wat in praktyk bestaan, is dat hierdie werknemers deelneem aan onbeskermdes stakings en dat hulle daarom ontslaan mag word, maar aangesien hulle noodsaaklike dienste lewer (wat onder andere noodsaaklik is vir die gesondheid en lewens van die publiek) en aangesien daar 'n tekort bestaan aan hierdie bevoegde werknemers, is ontslag nie 'n doeltreffende remedie nie.<sup>18</sup>

Die navorsing word gedoen om voorstelle om 'n meer effektiewe geskilbeslegtingsproses en arbeidsverhoudinge te skep in die Suid-Afrikaanse reg te maak ten einde te verseker dat konflik in die werkplek en geskille rondom vergoeding nie (weer) bo die belange van die publiek gestel word nie.

Stakings in die openbare sektor affekteer elke individu in die land op ten minste een of ander ekonomiese wyse en indien die stakende werknemers 'n noodsaaklike diens lewer kan die lewens, gesondheid en veiligheid van elke individu in gevaar gestel word.

## 1.3 Afbakening van die studie

Uit hierdie verhandeling sal dit blyk dat persone wat noodsaaklike dienste verrig nie noodwendig altyd hul verpligtinge nakom of verantwoordelik optree nie.<sup>19</sup> Verder sal daar gekyk word of daar 'n billike opweging is tussen die belange van die werknemers (aan die een kant) en die belange van die samelewing (aan die ander kant). Die impak van politiek en regeringsmag word ondersoek, asook of sekere regte voorrang bo ander regte (behoort te) geniet en wat die rol van wetgewing tydens stakings is.

---

<sup>18</sup> Prinsloo *Die Volksblad* 1.

<sup>19</sup> Sien par 3.3.10.

Verder word ondersoek wat die moontlike redes vir stakings in die publieke sektor is, veral met betrekking tot noodsaaklike dienste. Die algemene redes vir stakings hou verband met ontevredenheid van die werknemers en (of) vakbonde oor salarisse, lone, werksomstandighede of enige geskilpunt tussen arbeid en bestuur wat nie op die voorgeskrewe wyses opgelos kan word nie. Moontlike omstandighede en optrede wat hierdie konflik demp of vererger, word ook ondersoek.

Die huidige geskilbeslegtings- en arbitrasieproses kan ook moontlik bydra tot die onbeskermdede stakings deur werknemers en word dus krities uiteengesit om sodoende vas te stel of hierdie proses voldoende is vir die beslegting van arbeidsgeskille in Suid-Afrika en of daar nie 'n vinniger en meer doeltreffende proses gevind of ontwerp kan word nie.

Verder word krities ondersoek of die bepalings van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* streng genoeg afgedwing word, waarom noodsaaklike dienste-werknemers nie aan stakings behoort deel te neem nie, hoe die bevolking geraak word deur stakingsgeweld en wat die rol van die regering is of behoort te wees tydens stakings.

Die IAO het, as internasionale arbeidsentiteit, verskeie standaarde daargestel rakende arbeidsoptrede (ook nywerheidsopptrede), oftewel stakings, wat deur menige lande aanvaar en effektief toegepas word. Hierdie organisasie se bydrae tot wêreldwye arbeidsverhoudinge is noemenswaardig en dit word erken as die internasionale reguleerder en beskermer van gesonde arbeidsverhoudinge.<sup>20</sup>

Die konvensies, aanbevelings, ondersoeke en publikasies van die organisasie speel ook 'n groot rol tot vreedsame interaksie tussen die burgers van die lande (wat lede van die organisasie is en die internasionale standaarde probeer nakom) wat hoofsaaklik bestaan uit werknemers en werkgewers. Die organisasie het in 1969 die Nobel Vryheidstoekening ontvang vir die bydrae wat dit tot wêreldvrede maak.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Die IAO is verantwoordelik vir die opstel en oorsig van internasionale arbeidstandaarde en speel 'n rol in internasionale arbeidsverhoudinge. Sien <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> [12 Desember 2010].

<sup>21</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [8 Junie 2009].

In hierdie verhandeling sal die internasionaal aanvaarde standaard, wat voorkom in en bestaan as konvensies en aanbevelings, eerstens bespreek word en daarna in elke daaropvolgende bespreking van die verskillende lande vergelyk met die land wat bespreek word.<sup>22</sup>

Die Suid-Afrikaanse posisie word daarna uiteengesit en vergelyk met die internasionale standaard soos neergelê deur die IAO.<sup>23</sup> In dieselfde hoofstuk word daar aandag geskenk aan die 2007 en 2010 publieke sektor stakings en die 2009 staking deur staatsdokters. Daarna sal daar aandag geskenk word aan die sosiale impak van hierdie stakings en die effek wat dit op die samelewing en die arbeidsverhoudinge het.

Hierna word gefokus op die sosiale impak van hierdie stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer.<sup>24</sup> Die posisie van vakbonde en die uitwerking wat die uitgerekte proses op die werknemer het, asook die impak wat dit op die beeld van Suid-Afrika het, sal ondersoek word.

Die regsposisie in die Verenigde Koninkryk (Engeland) word gevolglik uiteengesit en vergelyk met die standaard van die IAO en met die regsposisie in Suid-Afrika.<sup>25</sup> Die Verenigde State van Amerika se federale sisteem rakende die kwessie word daarna bespreek en vergelyk met die standaard van die IAO en die regsposisie in Suid-Afrika.<sup>26</sup> In Hoofstuk 7 sal moontlike oplossings aan die hand gedoen word.

#### **1.4 Waarde van die studie**

Die waarde van die navorsing is daarin geleë dat daar 'n moontlike oplossing aan die hand gedoen kan word vir die probleem rondom noodsaaklike dienste-werknemers se reg om te staak en die regte van die publiek, asook die onvoldoende prosedures en regulasies wat in die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing voorkom, deur dit te vergelyk met ander jurisdiksies.

---

<sup>22</sup> Sien Hoofstuk 2.

<sup>23</sup> Sien Hoofstuk 3.

<sup>24</sup> Sien Hoofstuk 4.

<sup>25</sup> Sien Hoofstuk 5.

<sup>26</sup> Sien Hoofstuk 6.

Stakings beïnvloed elke burger in die land en stakings deur werknemers in noodsaaklike dienste affekteer elkeen in 'n noemenswaardige groter mate. Dit is noodsaaklik om te verhoed dat noodsaaklike dienste in chaos verval as gevolg van stakings. Hierdie dienste sluit hospitale, polisie en water- en elektrisiteitsvoorsieningsdienste in.

Die navorsing sal aantoon dat daar wel in beginsel en in teorie effektiewe prosedures en riglyne in die arbeidswetgewing is, maar dat dit nie so effektief in praktyk is nie en dus onvoldoende is en nie effektief afgedwing (kan) word nie. Daar moet ander prosedures gevind of geskep word wat sal verseker dat elke werknemer en elke lid van die publiek se grondwetlike regte beskerm word ten tyde van stakings en om moontlik stakings te voorkom deur byvoorbeeld 'n nuwe, vinniger arbitrasieproses te skep.

Daar bestaan ook egter die moontlikheid dat indien die bestaande arbeidswetgewing nog strenger gemaak word, dit tot 'n verhoging in die werkloosheidsyfer in Suid-Afrika (en indirek die hoeveelheid stakings) kan lei.<sup>27</sup> Vertroue in die reg en konsekwente toepassing daarvan is belangrik vir 'n stabiele samelewing.

---

<sup>27</sup> <http://www.globalcareercompany.com/news/unemployment-falls-in-South-Africa.php> [19 September]; <http://polity.org.za/article/statssa-statement-from-statistics-south-africa-on-the-quarterly-labour-force-survey-qz-april-to-june-2009-28072009-2009-07-28> [19 September 2009].

## Hoofstuk 2

### Die Internasionale Arbeidsorganisasie

#### 2.1 Inleiding

*“... all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity ...”<sup>28</sup>*

Die IAO is ‘n internasionaal erkende organisasie, bestaande uit 177 lede (nasies), wat met die Verenigde Nasies (VN) geassosieer word wat poog om bogenoemde doelwit wêreldwyd te bereik deur alle internasionale ekonomiese en finansiële beleide te ondersoek en in ag te neem in die lig van die fundamentele doelwit.

Die organisasie is in 1919 gestig, onder die Verdrag van Versailles, as ‘n outonome deel van die *League of Nations*, het in 1946 deel van die VN geword en het in 1969 die Nobel Vryheidstoekening ontvang vir die organisasie se bydrae tot die verbetering en bevordering van arbeidsomstandighede, sosiale vooruitgang en lewenstandaarde.<sup>29</sup>

Die IAO streef bogenoemde ideaal na deur middel van konvensies, wat onderhewig is aan ratifikasie deur die lidnasies, en aanbevelings wat nasies riglyne bied vir aanvaarbare en effektiewe wetgewing.<sup>30</sup> Die organisasie se toegewydheid tot hul doelwit is duidelik uit die internasionale kwessies waarby dit betrokke geraak het en uit die beginsels waarop die organisasie self gebaseer is.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Artikel 2(a) van die *Deklarasie rakende die oogmerke en doelstellings van die Internasionale Arbeidsorganisasie (Declaration of Philadelphia)*.

<sup>29</sup> Van Niekerk et al 2008: 19 – 20. Microsoft Encarta Premium 2009 Ensiklopedie Program: Inligting verkry onder die soekterm “International Labour Organisation”.

<sup>30</sup> Vir verdere inligting rakende die IAO sien Van Niekerk et al 2008: 19 – 30 of besoek die IAO webtuiste by [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [8 Junie 2009].

<sup>31</sup> Artikel 1 van die *Declaration of Philadelphia* bepaal as volg: “The Conference reaffirms the fundamental principles on which the organisation is based and, in particular, that:

- (a) Labour is not a commodity;
- (b) Freedom of expression are essential to sustained progress;
- (c) Poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere;
- (d) The war against want requires to be carried in with unrelenting vigour within each nation, and by continuous and concerted international effort in which the representatives of workers and



Hierdie organisasie se konvensies en aanbevelings is dus van kardinale belang vir lande wat afhanklik is van 'n effektiewe en funksionerende arbeidsstelsel en dit is dus belangrik om die organisasie se standpunt rondom stakings en noodsaaklike dienste te ondersoek en te vergelyk met die posisie in Suid-Afrika.

Suid-Afrika het 'n lid geword van die IAO in 1919, maar was gedwing om hierdie lidmaatskap prysgegee in 1966 as gevolg van die IAO se standpunt oor die regering se apartheidsbeleid.

Na die eerste demokratiese verkiesing en die inwerkingtreding van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996 (hierna die Grondwet genoem) het Suid-Afrika weer lid geword van die IAO en poog om as lid van die organisasie die internasionale standaarde na te kom en in elke area van die land se arbeidsverhoudinge te implimenteer.<sup>32</sup>

As bewys van Suid-Afrika se verbondenheid tot bogenoemde doelwit het die land tot op datum 23 van die IAO se konvensies onderteken,<sup>33</sup> waarvan 20 in werking is in die land en artikel 233 van die Grondwet bepaal dat hoewel, waar hul wetgewing moet interpreteer, die redelike interpretasie van die wetgewing moet volg wat in lyn met die internasionale reg is.<sup>34</sup>

## 2.2 Die reg om te staak

Die IAO erken die reg op kollektiewe bedinging en wyses waarop die sosiale en ekonomiese verhouding tussen werknemers en werkgewers bevorder kan word.

---

employees, enjoying equal status with those of governments, join with them in free discussion and democratic decision with a view to the promotion of the common welfare.”

<sup>32</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/sa.htm> [19 September 2009].

<sup>33</sup> Vir 'n volledige lys van die konvensies wat onderteken is en tans in werking is in die land, besoek die ILO se webtuiste by [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>34</sup> Sien ook art 231 wat handel oor internasionale ooreenkomste. Hierdie artikel bepaal onder andere dat 'n internasionale ooreenkoms deel word van die land se reg, mits dit in lyn is met die grondwet, en dat die land gebonde sal wees tot 'n internasionale ooreenkoms wat bindend op die land was tydens die inwerkingtreding van die grondwet.

Artikel 3(e) van die *Declaration of Philadelphia* bepaal die volgende:

*“... the effective recognition of the right of collective bargaining, the cooperation of management and labour in the continuous improvement of productive efficiency, and the collaboration of workers and employers in the preparation and application of social and economic measures ...”*

Die IAO se Komitee vir die Vryheid van Assosiasie (hierna die komitee genoem) het tydens hul tweede vergadering in 1952 verklaar dat industriële aksie, spesifiek stakings, ‘n reg is en nie net ‘n sosiale optrede nie.

Dit is egter interessant dat die reg om te staak nie uitdruklik erken word in enige van die organisasie se konvensies of aanbevelings nie, maar wel indirek in sommige aanbevelings deur die IAO se streekskonferensies<sup>35</sup> en die volgende internasionale instrumente:<sup>36</sup>

- a) Konvensie nommer 87 van 1948 oor die vryheid van assosiasie en beskerming van die reg om te organiseer. Artikel 3 en 10 van die konvensie vestig die reg van werknemers en werkgewers om hul administrasie en aktiwiteite so te formuleer om die belange van die werknemers en werkgewers te beskerm en bevorder, terwyl artikel 11 van die konvensie bepaal dat elke lid van die IAO onderneem om alle nodige en gepaste stappe sal neem om te verseker dat die werknemers en werkgewers vrylik die reg om te organiseer kan uitoefen.
- b) Die aanbeveling oor die regte van vakbonde en hul verhouding tot burgerlike vryhede wat in 1970 aangeneem is. Dit nooi die Beherende Liggaam uit om die Direkteur-Generaal instruksie te gee om op te tree met ‘n oogmerk om verdere aksie te oorweeg om volle en universele respek vir die regte van vakbonde te verseker met spesifieke aandag aan die reg om te staak.
- c) Die konvensie oor kollektiewe onderhandelinge van 1981. Hierdie konvensie dra grootliks by tot kollektiewe bedinging in die publieke diens en die

<sup>35</sup> Gernigon et al 2000: 7 - 8.

<sup>36</sup> Sien Van Niekerk et al 2008: 22 – 23 vir die kern standaard van die IAO.

bevordering van industriële aksie en gesonde arbeidsverhoudinge. Artikel 5 van die konvensie bepaal dat kollektiewe onderhandeling tussen werkgewers en werknemers moontlik moet wees en bevorder moet word, dat reëls en prosedures vir onderhandeling en ander verwante aangeleenthede daargestel moet word tussen werkgewers (en werkgewersorganisasies) en werknemers (en die vakbonde wat hul verteenwoordig) en dat prosedures en liggame vir geskilbeslegting daargestel en gereguleer moet word op so wyse dat dit bydra tot die bevordering van kollektiewe onderhandelinge.

Konvensie nommer 98 van die organisasie bepaal dat werknemers beskerm sal word teen optrede wat die werknemer se indiensneming onderhewig maak aan die voorwaarde dat hy/sy nie lid mag wees van 'n vakbond nie of dat hy/sy ontslaan sal word indien hy/sy deelneem aan wettige (of beskermde) aktiwiteite van 'n vakbond.<sup>37</sup>

Met betrekking tot arbeidsverhoudinge (diensverhoudinge, kollektiewe onderhandeling en industriële aksie) in die geval van werknemers in die publieke diens, wat hoofsaaklik ook bestaan uit werknemers wat noodsaaklike dienste verrig, bepaal artikel 1 van konvensie nommer 142 van 1981 as volg:

*“As regards the public service, special modalities of application of this Convention may be fixed by national laws or regulations or national practice.”*

Konvensie nommer 151 van 1978 bepaal dat 'n staat die vasstelling van diensvoorwaardes (vir werknemers in diens geneem in die publieke diens) kan reguleer volgens maatreëls gemik op onderhandeling of enige ander wyse wat verteenwoordigers van werknemers in die publieke diens in staat stel om deel te neem aan die vasstellingsproses.

Ongelukkig bevat die dokumentasie en riglyne van die organisasie geen definitiewe definisie van watter optrede 'n staking uitmaak nie, maar erken egter sekere vorme van stakings, soos die sogenaamde “go-slows” en “work-to-rule” stakings,<sup>38</sup> en stel

---

<sup>37</sup> Art 1 en 2.

<sup>38</sup> “Go-slows” is 'n geskilbeslegtingstaktiek waar die werkstempo opsetlik vertraag word deur die werknemers en “work-to-rule” stakings hou in dat die werknemers slegs hul geskrewe of

dat enige weiering, vertraging of belemmering van werk as 'n staking gesien kan word en dat enige beperkings wat mag bestaan met betrekking tot so 'n optrede toegepas en geregverdig kan word, indien die optrede nie meer vreedsaam is nie.<sup>39</sup>

Hierdie komitee bepaal dat stakings wat nie net handel oor werknemers se diens- en ekonomiese belange nie, maar ook oor sosiale en ekonomiese beleide van die regering wat direk impak het op die werknemers se indiensneming, sosiale beskerming en lewenstandaard, wel beskerming geniet onder die reg op die vryheid van assosiasie, maar nie stakings wat uitsluitlik gebaseer is op politiese aangeleenthede nie.<sup>40</sup>

Die reg om te staak word internasionaal erken in menige lande en veral al die nasies wat lede is van die IAO.<sup>41</sup> Die meeste probleme wat egter voorkom met betrekking tot die reg om te staak, is die beperkings wat van toepassing is op noodsaaklike dienste.<sup>42</sup>

Die Komitee vir die Vryheid van Assosiasie bepaal dat enige oortredings van die ondertekende of geratifiseerde konvensies en ander internasionale instrumente of misbruik van die reg om te staak nie in ooreenstemming is met Konvensie 87 of die beginsels van die vryheid van assosiasie nie, hanteer sal word deur elke (lid)land se nasionale wetgewing en sanksies wat daargestel word.<sup>43</sup>

### **2.3 Vereistes vir 'n wettige staking**

Verskeie voorwaardes en vereistes word deur die wetgewing van die nasies, wat 'n reg om te staak erken, neergelê en die organisasie se Komitee vir die Vryheid van Assosiasie het gespesifiseer dat hierdie vereistes en voorwaardes redelik moet wees en nie 'n wesenlike beperking mag plaas op die middele wat aan vakbonde beskikbaar is in verband met industriële optrede nie.

---

ooreengekome pligte en verantwoordelikhede nakom en niks meer nie ten einde die werkstempo en produktiwiteit van die werkplek te vertraag. Sien ILO 1996a: par 142 en par 528 – 529.

<sup>39</sup> ILO 1996a: par 142 en par 528 – 529.

<sup>40</sup> ILO 1994a: par 165.

<sup>41</sup> Currie en De Waal 2005: 514.

<sup>42</sup> Gernigon et al 2000: 49 – 54.

<sup>43</sup> ILO 1998: par 305; ILO 1994b: par 176. Sien ook par 2.7.6.

Uit hoofde van laasgenoemde komitee se aanbevelings het dit die volgende voorvereistes aanvaar in verband met die reg om te staak:<sup>44</sup>

- a) Die verpligting om vooraf kennis te gee van die voorgenome staking;<sup>45</sup>
- b) Die verpligting dat die partye betrokke voor die voorgenome staking die dispuut deur middel van konsiliasie, mediasie en arbitrasie probeer oplos het. Die IAO se Komitee van Kundiges het in verband met hierdie vereiste beklemtoon dat die dispuutbeslegtingsproses voldoende, onpartydig en so spoedig as moontlik moet wees;<sup>46</sup>
- c) Die vereiste van 'n stemming vooraf en die verpligting om 'n sekere kworum daar te stel (van twee-derdes van die lede van die vakbond) en die spesifieke meerderheidstemme verkry voordat daar na industriële aksie (stakings) oorbeweeg word.

Die organisasie stel egter dat die voorvereiste dat twee-derdes van die totale hoeveelheid lede van die vakbond betrokke ten gunste van industriële aksie moet stem voordat daar oorbeweeg kan word na stakingsoptrede kan teenstrydig wees met die bepaling van konvensie nommer 87 van 1948 van die IAO;<sup>47</sup>

- d) Die verpligting om stakingsbesluite te neem by wyse van 'n stemming;
- e) Die aanneming van middele waardeur veiligheidsmaatreëls nagekom word en ongelukke voorkom word;

<sup>44</sup> ILO 1996b: par 500 – 513 en par 554 – 558 en par 586.

<sup>45</sup> Dieselfde vereiste kom voor in die *Wet op Arbeidsverhoudinge* Wet 66/1995: artikel 64.

<sup>46</sup> ILO 1994b: par 171; ILO 1996a: 660. Hierdie vereiste kom ook in die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995 voor in artikel 64.

<sup>47</sup> Gernigon et al 2000: 29. Volgens Gernigon, Odera en Guido bestaan daar egter sekere praktiese probleme met betrekking tot hierdie vereiste, byvoorbeeld dat dit byna onmoontlik sal wees om 'n kworum daar te stel uit al die werknemers en vakbonde betrokke, veral waar vakbonde 'n groot hoeveelheid lede het wat oor 'n wye area verspreid en gevestig is. In die geval van stakings in Suid-Afrika is hierdie vereiste nie meer van toepassing nie – Du Plessis et al 2001: 362.

- f) Die daarstelling van 'n minimum diens in sekere gevalle;<sup>48</sup>
- g) Die waarborg dat nie-stakende werknemers die vryheid en sekuriteit sal hê om met hul werk voort te gaan.<sup>49</sup> Die Komitee vir die Vryheid van Assosiasie (die komitee) bepaal dat die werking van hierdie beginsel bevorder die vereiste dat stakingsoptrede en alle ander vorme van industriële aksie vreedsaam moet geskied en nie lei tot gewelddadige optrede teenoor ander nie.

## 2.4 Beperkings op die reg om te staak

Uit bogenoemde bespreking is 'n basiese kennis van die organisasie se benadering tot die reg om te staak uiteengesit. Die komitee het bevind dat die reg om te staak wel beperk of verbied kan word met betrekking tot publieke dienste, in die geval van 'n nasionale noodgeval en veral met betrekking tot noodsaaklike dienste.<sup>50</sup>

Die komitee bepaal dat publieke dienste hoofsaaklik die dienste is wat funksies verrig of gesag uitoefen namens die staat, byvoorbeeld ministers en lede van die regsprekende gesag, en dat 'n nasionale noodgeval 'n situasie is waar ernstige konflik bestaan in die land, in die geval van 'n volksopstand of 'n natuurramp.<sup>51</sup>

Die komitee stel dat waar werknemers se reg om te staak beperk of verbied word moet daar konsiliasie en mediasie prosedures beskikbaar wees vir sodanige werknemers wat lei na 'n arbitrasie proses wat deur die partye gesien word om spoedig, betroubaar en regverdig te wees.<sup>52</sup>

<sup>48</sup> ILO 1996b: par 556 – 558.

<sup>49</sup> ILO 1994a: par 174.

<sup>50</sup> ILO 2006: par 573 en par 576; Gernigon et al 2000: 17 en 24.

<sup>51</sup> ILO 1994a: par 152; ILO 1996b: par 527.

<sup>52</sup> ILO se 1994 Algemene Oorsig rakende Konvensie nommer 87 van 1948 en 98 van 1949: par 164. Volgens artikel 74 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995 moet die partye betrokke poog om geskille wat in noodsaaklike dienste ontstaan deur middel van versoening of arbitrasie deur 'n bedingingsraad of die Kommissie vir Versoening, Beslegting en Arbitrasie te bereg.

## 2.5 Noodsaaklike dienste

‘n Noodsaaklike diens word deur die organisasie se Komitee vir Vryheid van Assosiasie en Komitee van Kundiges (beperkend) gedefinieer as ‘n diens waarvan die onderbreking die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die bevolking of ‘n gedeelte daarvan in gevaar sal stel.<sup>53</sup>

Hierdie beperkende uitleg het ook ten doel om hierdie werknemers of deel van die diens te onderskei van die werknemers wat in diens geneem is in ‘n noodsaaklike diens, maar nie self ‘n noodsaaklike diens of funksie vir die bevolking of die diens lewer nie.

Wat presies ‘n noodsaaklike diens behels, sal afhang van die omstandighede in elke land en daarom het die komitee bepaal dat spesifieke dienste wel as noodsaaklike dienste geklassifiseer kan word en dus nie aan stakings kan deelneem of stakings inisieer nie.<sup>54</sup> Hierdie dienste is hospitale, elektrisiteitsvoorsieningsdienste, watervoorraaddienste, telefoondienste en lugverkeerdienste.

Die definisie van ‘n noodsaaklike diens is egter nie absoluut nie, aangesien ‘n diens wat nie as noodsaaklik geklassifiseer is nie noodsaaklik kan word in gevalle waar ‘n staking langer kan duur as ‘n vasgestelde of verwagte tydperk of verder strek as ‘n sekere bestek of doelwit en sodoende die lewe, veiligheid of gesondheid van die hele of gedeelte van die bevolking in gevaar stel.<sup>55</sup>

Noodsaaklike dienste-werknemers mag dus nie deelneem aan stakings nie en die organisasie bepaal dat geskille wat tussen werknemers wat noodsaaklike dienste verrig en hul werkgewers verwys moet word na die geskikte forum vir verpligte arbitrasie.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> ILO 1983: par 214. Hierdie definisie stem ooreen met die definisie, van ‘n noodsaaklike diens, wat vervat word in die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995 in artikel 213.

<sup>54</sup> ILO 1996b: par 541 – 544.

<sup>55</sup> ILO 2006: par 582.

<sup>56</sup> ILO se 1994 Algemene Oorsig rakende Konvensie nommer 87 van 1948 en 98 van 1949: par 153.

## 2.6 Verpligte arbitrasie

Die IAO poog om deur middel van die internasionale instrumente wat dit aan sy lede daarstel (wat soortgelyk is aan wetgewing), vreedsame en effektiewe geskilbeslegting meganismes te implimenteer. Artikel 4 van konvensie nommer 98 van die organisasie bepaal in hierdie verband as volg:

*“Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.”*

Die organisasie se standpunt rondom verpligte arbitrasie is dat dit slegs toelaatbaar is in gevalle waar werknemers wat noodsaaklike dienste verrig of werknemers van publieke dienste staak en in die geval van 'n natuurramp.<sup>57</sup> Die komitee bepaal as volg:

*“Compulsory arbitration to end a collective labour dispute and a strike is acceptable if it is at the request of both parties involved in a dispute, or if the strike in question may be restricted, even banned, i.e. in the case of disputes in the public service involving public servants exercising authority in the name of the State or in essential services in the strict sense of the term, namely those services whose interruption would endanger the life, personal safety or health of the whole or part of the population.”*

Volgens die IAO se beginsels is verpligte arbitrasie slegs aanvaarbaar waar daarvoor voorsiening gemaak is in die kollektiewe ooreenkoms tussen die betrokke partye en kan slegs werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig deur wetgewing, vanuit die staanspoor van die geskil, verplig word om hierdie arbitrasieproses te volg eerder as om te staak.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> ILO 1996b: par 515.

<sup>58</sup> Gernigon et al 2000: 27.



Verpligte arbitrasie kan afdwingbaar wees in die geval waar, na vrugtelose onderhandelinge (konsiliasie en mediasie), dit duidelik is dat die dooie punt in die bedinging nie oorbrug sal kan word sonder die tussentrede van die owerhede nie.<sup>59</sup>

Die IAO is egter hoofsaaklik gekant teen arbitrasieprosesse waar die betrokke partye nie vrywilliglik toegetree het nie en stel dat elkeen van die partye genoegsame geleenthede en tyd gegun word om kollektief te onderhandel met die hulp van onpartydige liggame (mediator, konsiliator, ens.).<sup>60</sup>

## **2.7 Moontlike remedies beskikbaar aan die werkgewer in die geval van stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers**

### **2.7.1 'n Afkoelperiode**

Die organisasie bepaal dat 'n moontlike oplossing tot die probleem rakende stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers is 'n afkoelperiode van veertig dae voordat 'n staking deur hierdie dienste verklaar word.<sup>61</sup> Die doel van hierdie moontlike remedie is om die betrokke partye 'n "tweede kans" te gee om met mekaar te onderhandel en 'n ooreenkoms tussen mekaar te bereik sonder om oor te gaan na industriële aksie.

Hierdie remedie kan egter net effektief wees waar beide die werkgewer en werknemer redelik optree en die werknemers bereid is om langer te wag vir die geskil om opgelos te word.

### **2.7.2 Rekwisisie (of die "back-to-work order")<sup>62</sup>**

Volgens die organisasie se 1994 Algemene Oorsig van Konvensie nommer 87 van 1948 en 98 van 1949 kan stakende werknemers ingevolge sommige lande se wetgewing gerekwireer word.<sup>63</sup> Die komitee stel in hierdie dokument dat die rekwisisionering van werknemers misbruik kan word om arbeidsdispute op te los en

---

<sup>59</sup> ILO 1994b: par 164.

<sup>60</sup> ILO 1994a: par 257 – 259.

<sup>61</sup> ILO 2006: par 554.

<sup>62</sup> Gernigon et al 2000: 45.

<sup>63</sup> Par 163.

behoort slegs toegepas te word waar noodsaaklike dienste (beperkend uitgelê) in stand gehou moet word.

Hierdie bevel stem grootliks ooreen met 'n interdik. Dit beveel werknemers om onmiddellik industriële optrede te staak en terug te keer na hul werk. Hierdie remedie behoort dus slegs uitgevoer te word waar stakingsoptrede onbeskermd (of onwettig in sommige lande) is of waar geweld uitbreek onder die stakende werknemers.

### 2.7.3 Loonvermindering

Die organisasie (IAO) huldig die standpunt dat die loonvermindering (ook die betaling van lone aan werknemers vir die periode waartydens hul gestaak het) van werknemers wat staak nie vereis of verbied word nie en dat die partye betrokke vry moet wees om die bepalings rakende ooreenkombare kwessies vas te stel, solank die bepalings en uitvoering daarvan harmonieuse arbeidsverhoudinge bevorder.<sup>64</sup>

'n Praktiese probleem wat hier kan ontstaan, is gevalle waar die staking (ook deur noodsaaklike dienste-werknemers) ontstaan as gevolg van 'n geskil oor hul lone. Werkgewers sal nie stakings deur die werknemers kan beëindig op hierdie wyse nie (moontlik as gevolg van die “no pay, no work” beginsel) en die industriële optrede deur die werknemers kan moontlik toeneem in intensiteit en ontwrigting.

### 2.7.4 Minimum dienste

Die IAO se Komitee vir Vryheid van Assosiasie bepaal as volg:<sup>65</sup>

*“The establishment of minimum services in the case of strike should only be possible in:*

*(1) services the interruption of which would endanger the life, personal safety or health of the whole or part of the population (essential services in the strict sense of the term);*

---

<sup>64</sup> ILO 1997: par 223.

<sup>65</sup> ILO 1996b: par 556.

*(2) services which are not essential in the strict sense of the term but where the extent and duration of a strike might be such as to result in an acute national crisis endangering the normal living conditions of the population; and*

*(3) public services of fundamental importance.”*

Die instelling van minimum dienste in gevalle waar werknemers van noodsaaklike dienste staak, kan moontlik 'n oplossing vir die kwessie wees. Die probleem wat egter ontstaan, is hoe om te bepaal watter werknemers in 'n noodsaaklike diens geklassifiseer kan word as die minimum diens wat nodig is om die noodsaaklike diens optimaal te laat funksioneer, aangesien daar gestel kan word dat elke werknemer in 'n noodsaaklike diens noodsaaklik is vir die normale werking van daardie diens (en dus as't ware deel is van 'n minimum diens).<sup>66</sup>

Die komitee is van mening dat so 'n diens aan ten minste twee vereistes moet voldoen.<sup>67</sup> Eerstens, moet so 'n diens uitsluitlik 'n minimum diens wees wat slegs die nodige funksies verrig wat nodig is om aan die basiese behoeftes van die bevolking of minimum vereistes van die diens te voldoen, terwyl dit steeds die druk wat die diens toekom effektief kan beheer.

Tweedens, behoort die werknemers en hul organisasies toegelaat word om deel te neem aan die vasstelling en definiëring van so 'n minimum diens tesame met die werkgewers en publieke gesag, aangesien die instelling van hierdie sisteem een van die effektiefste wyses waarop werknemers hul ekonomiese en sosiale belange kan beskerm beperk.

### **2.7.5 Ontslag**

Volgens artikel 4 van konvensie nommer 158 van 1982 van die IAO mag die diens van 'n werknemer nie beëindig word nie, tensy daar 'n geldige rede bestaan vir so 'n ontslag wat verband hou met die bekwaamheid of gedrag van die wernemer of gebaseer is op die operasionele vereistes van die betrekking, onderneming of diens.

<sup>66</sup> Die problem rakende minimum dienste word verder bespreek in Hoofstuk 3.

<sup>67</sup> ILO se 1994 Algemene Oorsig rakende Konvensie nommer 87 van 1948 en 98 van 1949: par 161.

Geen werknemer mag ontslaan word op grond van sy lidmaatskap in enige vakbond of deelname in die wettige aktiwiteite van die vakbond nie.<sup>68</sup> Die organisasie is egter van mening dat dit internasionale praktyk is (in terme van internasionale standaarde en die wetgewing van menige lande wêreldwyd) dat stakings wat onbeskermd is en/of nie vreedsaam uitgeoefen word nie, soos byvoorbeeld stakings deur werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig, nie die beskerming geniet van die beginsels van vryheid om te assosieer en organiseer (soos uiteengesit in Konvensie nommer 87 van 1948 en 98 van 1949) nie.<sup>69</sup>

Stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers is onbeskermd, omdat sodanige stakings verbied word.<sup>70</sup> Hierdie werknemers se optrede kan moontlik gesien word as wangedrag en kan dus dien as voldoende rede vir die ontslag van die werknemer(s).<sup>71</sup>

Werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig, mag dus ontslaan word (nadat die voorafgaande proses gevolg is en die proses en ontslag voldoen aan die beginsels van substantiewe en prosedurele billikheid) indien hulle deelneem aan 'n staking.

### **2.7.6 Strafregtelike sanksies**

Artikel 3(2) van konvensie nommer 87 van die organisasie bepaal dat vakbonde (en werkgewersorganisasies) die reg het om hul aktiwiteite te organiseer en uit te oefen sonder dat die staat of enige ander openbare liggame die uitoefening daarvan hinder of beperk.

---

<sup>68</sup> Konvensie nommer 135 van 1971 van die IAO: art 1 en Konvesie nommer 151 van 1978 van die IAO: art 4.

<sup>69</sup> Gernigon et al 2000: 55.

<sup>70</sup> Sien vn 34.

<sup>71</sup> ILO se 1995 Algemene Oorsig rakende Konvensie nommer 158 van 1982: par 90. Volgens hierdie dokument kan wangedrag in twee kategorieë ingedeel word. Eerstens, waar 'n werknemer versuim om sy verpligtinge as werknemer voldoende uit te voer, byvoorbeeld waar 'n werknemer die reëls van die werkplek oortree of nie wettige bevele van die werkgewer uitvoer nie. Tweedens, waar daar verskeie tipe onweloweglike gedrag betrokke is, byvoorbeeld geweld, aanranding, lasterlike taal of ontwrigting van die vrede en orde van die werkplek. Stakings deur noodsaaklike dienste werknemers kan dus moontlik gesien word as wangedrag.

Artikel 8 bepaal egter dat vakbonde en werkgewersorganisasies die reg en wetgewing van die land (waarbinne die bepalings van hierdie konvensie uitgeoefen word) moet respekteer.

Die komitee bepaal dat die beginsels van die vryheid van assosiasie nie die misbruik van die reg om te staak deur, onder andere, kriminele optrede beskerm nie.<sup>72</sup> Die komitee stel dat sanksies (boetes, tronkstraf, siviele aanspreeklikheid en dissiplinêre sanksies) slegs opgelê of ingestel word waar die stakingsoptrede teenstrydig is met wetgewing en die beginsels van die vryheid van assosiasie en waar die beperking op die reg om te staak voldoen aan sodanige beginsels.

Daar behoort egter ook genoem te word dat enige oortredings van die internasionale instrumente kan deur die Komitee vir Vryheid van Assosiasie ondersoek word, selfs waar 'n lid(nasie) van die organisasie nie die spesifieke konvensie onderteken het nie.<sup>73</sup> Sodanige oortredings kan ook moontlik lei tot internasionale sanksies en 'n ondersoek deur die liggame van die IAO en die VN.<sup>74</sup>

Sanksies wat opgelê word moet proporsioneel wees tot die misdrywe wat gepleeg is. Hierdie sanksies voorkom egter nie stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig nie en is moontlik ook nie 'n volslae effektiewe remedie om stakings wat reeds begin het (en dalk gewelddadig begin word het) te beëindig nie. Daar kan dus moontlik gesê word dat dit hoogstens as 'n afskrikmiddel dien.

## 2.8 Slot

Die IAO stel internasionale norme daar by wyse van die verskeie konvensies en aanbevelings met betrekking tot arbeidsverhoudinge, terwyl dit 'n groot mate van vryheid daarstel vir lande om binne hul eie jurisdiksies wetgewende bepalings te skep en implimenteer wat die bepalings van die internasionale instrumente van die IAO en ook harmoniese arbeidsverhoudinge bevorder.

---

<sup>72</sup> ILO 1996b: par 598 – 600.

<sup>73</sup> Gernigon 2000: 42 – 43.

<sup>74</sup> Sien in hierdie verband Dugard 2005: hoofstuk 3.

Dit stel ook duidelik dat die rol van vakbonde en kollektiewe onderhandeling noodsaaklik is vir gesonde arbeidsverhoudinge en vrede in 'n land. Die organisasie is egter van mening dat vakbonde hul regte moet uitoefen sonder om inbreuk te maak op die publiek se fundamentele regte.

Dit behoort uit bogenoemde duidelik te wees dat die IAO die reg om te staak as 'n fundamentele reg beskou, maar nie absoluut in die uitoefening daarvan nie. Die reg om te staak moet steeds uitgevoer word met inagneming van ander fundamentele regte, soos die reg op lewe, die reg tot gesondheid en persoonlike veiligheid.

Dit is waarom die IAO vereistes of aanvaarde norme daargestel het met betrekking tot wat as 'n wettige of beskermde staking beskou kan word. Dit is ook waarom internasionale instrumente en wetgewing van verskeie lande beperkings plaas op hierdie reg, met inagneming van die belangrikheid daarvan vir voortdurende en gesonde arbeidsverhoudinge en die beskerming van werknemers se ekonomiese en sosiale belange.

Die organisasie volg uit bogenoemde bespreking die standpunt dat werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig nie aan stakings mag deelneem nie as gevolg van die chaotiese gevolge wat kan intree indien hul sou staak. Dit aanvaar die sanksies en remedies wat die lande, wat lede van die organisasie is, gebruik om sodanige stakings te probeer voorkom en beperk, soos ontslag, minimum dienste, rekwisisie en loonverminderinge.

Die vraag of hierdie remedies effektief toegepas kan word of voldoende is, hang af van die land waarin dit toegepas word en wat die stand van arbeidsverhoudinge in daardie land is. Daarom sal elk van die lande wat in hierdie studie bespreek gaan word vergelyk word met die standarde van die IAO en hierdie remedies.

## Hoofstuk 3

### Die Suid-Afrikaanse Regsposisie

#### 3.1 Inleiding

*“It is one of the ironies of collective bargaining that the attainment of the object of industrial peace should depend on the threat of conflict.”<sup>75</sup>*

Voor die inwerkingtreding van die Grondwet en die *Wet op Arbeidverhoudinge*<sup>76</sup> was stakings hoofsaaklik gekriminaliseer en gesien as kontrakbreuk of repudiasie van die dienskontrak tussen die werknemer en werkgever.<sup>77</sup>

Huidiglik het elke werkgever die reg om te staak en elkeen geniet beskerming teen ontslag, solank hierdie industriële aksie binne die bepalings en vereistes plaasvind wat neergelê is in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.<sup>78</sup> Stakings vind egter gereeld onbeskermd plaas en in sekere gevalle deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig.

Dit word, soos bespreek in Hoofstuk 2, internasionaal aanvaar dat werknemers wat ‘n noodsaaklike diens verrig nie aan stakings mag of behoort deel te neem nie. Uit die definisie van ‘n noodsaaklike diens behoort hierdie feit duidelik genoeg te wees vir diegene wat ‘n noodsaaklike diens verrig en ook die werkgevers wat tot ‘n sekere mate behoort toe te sien dat daar geen onbillike arbeidspraktyke plaasvind wat tot stakings kan lei nie.<sup>79</sup>

Geskille wat ontstaan in noodsaaklike dienste moet, as kollektiewe onderhandelinge vrugtelos is, by wyse van verpligte arbitrasie bereg word soos die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal.<sup>80</sup>

---

<sup>75</sup> Myburgh 2004: 966.

<sup>76</sup> *Wet op Arbeidverhoudinge* 66 van 1995.

<sup>77</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 207 – 212; Myburgh 2004: 962 – 968.

<sup>78</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 23; *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995: art 64; Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 307 – 310.

<sup>79</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 213.

<sup>80</sup> Wet 66/1995: art 74.

Die praktiese vraag is of die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing (soos ontwikkel oor 'n tydperk van meer as eenhonderd jaar)<sup>81</sup> genoegsaam voorsiening maak vir effektiewe en doeltreffende geskilbeslegtingsmeganismes en of hierdie wetgewing korrek toegepas word.

Hierdie hoofstuk het ten doel om 'n kort oorsig te gee oor die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg met betrekking tot stakings en die huidige posisie en kwelpunte te bespreek en te vergelyk met die beginsels en standarde daargestel deur die IAO. Die 2007 en 2010 publieke sektor stakings en 2009 staking deur staatsdokters word daarna bespreek om die praktiese impak en probleem rondom stakings deur werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig, uit te lig.

Alvorens die Suid-Afrikaanse posisie rakende stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig bespreek word, word 'n kort historiese oorsig rakende die ontwikkeling van die reg om te staak in Suid-Afrika weergegee.

## **3.2 Die ontwikkeling van die reg om te staak in Suid-Afrika<sup>82</sup>**

### **3.2.1 Die gemenereg**

Die gemeenregtelike beginsels van 'n dienskontrak is afkomstig van die era waar die verhouding tussen die werkgewer en werknemer bestaan het as 'n heer en dienaar (of baas en kneg) verhouding en daar baie min vakbondaktiwiteite en arbeidswetgewing was.<sup>83</sup>

Die vroeë Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing (ook stakings) was grootliks gebaseer op die gemenereg en het dus nie die reg om te staak erken nie en het geen beskerming gebied aan stakende werknemers nie.<sup>84</sup> Werknemers, insluitende werknemers wat in diens geneem is in die publieke dienste (wat noodsaaklike

<sup>81</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 207 – 212; Finnemore 2002: 17 – 33. Sien ook Finnemore 2009.

<sup>82</sup> Sien Van Niekerk et al 2008: 10 – 13 in hierdie verband.

<sup>83</sup> Finnemore 2002: 123. Sien ook Finnemore 2009.

<sup>84</sup> Hierdie arbeidswetgewing het bestaan gedurende die periode tussen 1902 en 1924 en was hoofsaaklik die *Spoorwegbestuurswet* van 1908, die *Transvaal Industriële Geskille Wet* van 1909 en die *Spoorweë en Hawedienstewet* van 1912; Myburgh 2004: 962 – 964.



dienste insluit), kon dus ontslaan word vir hul deelname aan 'n staking, omdat hierdie deelname neergekom het op kontrakbreuk.<sup>85</sup>

Hierdie beginsels vorm steeds deel van alle dienskontrakte, maar is egter ondergeskik aan die arbeidswetgewing wat tans bestaan.<sup>86</sup> Ingevolge die gemenerereg het 'n werknemer die volgende verpligtinge:<sup>87</sup>

- a) Om 'n diens te lewer of werk te doen soos deur die dienskontrak vereis. Wanneer 'n werknemer instem tot die diensverhouding en om die diens te lewer of werk te doen sal hy kontraktueel gebonde wees aan sodanige onderneming. Die algemene beginsel van geen werk, geen betaling (“*no work, no pay*”) is hier van toepassing;<sup>88</sup>
- b) Om die diens te lewer of werk te doen met die nodige vaardigheid, of sodanige vaardigheid as wat redelik verwag kan word van 'n werknemer in sy posisie. Waar die werknemer 'n dienskontrak sluit met die werkgever waarborg hy stilswyend dat hy wel oor die vaardigheid beskik om die besondere werk te verrig of die diens te lewer.<sup>89</sup>

Indien die werknemer die werkgever mislei oor sy vermoëns om die werk te verrig of enige aspek rakende sy bekwaamheid sal hy (die werknemer) skuldig wees aan kontrakbreuk;<sup>90</sup>

- c) Om die werkgever te gehoorsaam. Die werknemer is dus verplig om al die reëls van die werkplek, die bepalinge en voorwaardes in sy dienskontrak en

---

<sup>85</sup> *R v Smit* 1955 (1) SA 239 (C); *Ngewu v Union Co-Operative Bark & Sugar Co Ltd* 1983 (4) ILJ 41 (N).

<sup>86</sup> Hierdie wetgewing bestaan hoofsaaklik uit die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995, die *Wet op Gelyke Indiensneming* 55/1998, die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75/1997, die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en Siektes* 130/1993, die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid* 85/1993, die *Wet op die Ontwikkeling van Vaardighede* 97/1998 en die *Wet op Werkloosheidsversekering* 63/2001.

<sup>87</sup> Du Plessis et al 2001: 17; Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 77 – 90.

<sup>88</sup> <http://www.legalcity.net/Index.cfm?fuseaction=RIGHTS.article&ArticleID=2905906>. [19 September 2009].

<sup>89</sup> *Buthlezi v Amalgamated Beverage Industries* 1999 ILJ 2316 (AH).

<sup>90</sup> *Visser v Safair Freighters Edms Bpk* (1989) ILJ 529 (NH).

die redelike (en wettige) opdragte van die werkgewer stiptelik en sorgsaam na te kom;<sup>91</sup>

- d) Om onderdanig te wees aan die werkgewer. Die werkgewer staan in 'n gesagsposisie teenoor die werknemer en die werknemer moet dus te alle tye die nodige respek, beleefdheid en welwillendheid teenoor die werkgewer (en die werkgewer se kliënte/pasiënte) betoon.<sup>92</sup>

'n Werknemer kan ontslaan word indien hy die gesag van die werkgewer moedswilliglik en opsetlik ondermyn.<sup>93</sup> In die saak van *Smit v Workmen's Compensation Commissioner* is beslis dat die werknemer ingevolge die dienskontrak onderdanig moet wees aan die werkgewer.<sup>94</sup>

- e) Om te alle tye in goeie trou op te tree en nie enigiets te doen wat die vertrouensverhouding kan skaad nie. Hierdie verpligting vereis van 'n werknemer om te alle tye die belange van die werkgewer (ook die publiek in die geval van werknemers wat noodsaaklike dienste lewer) sal respekteer en bevorder.<sup>95</sup>

Gedrag wat moontlik die vertrouensverhouding tussen die werkgewer en werknemer kan skaad is waar daar 'n botsing van belange tussen die partye ontstaan,<sup>96</sup> waar die werknemer homself skuldig maak aan oneerlike gedrag,<sup>97</sup> indien die werknemer die eiendom van die werkgewer misbruik,<sup>98</sup> mededinging met die werkgewer<sup>99</sup> en wangedrag deur die werknemer;

- f) Om die eiendom van die werkgewer met redelike sorg te gebruik. Indien die werknemer nalatig sou optree en gevolglik skade veroorsaak aan die eiendom

<sup>91</sup> *Slagmet (Pty) Ltd v BCAWU* 1994 ILJ 979 (A).

<sup>92</sup> *Humphries & Jewell (Pty) Ltd v FCRAWU* 1991 ILJ 1032 (AAH).

<sup>93</sup> *NUMSA v TFM Cape (Pty) Ltd* [1999] 5 BLLR 557 (KVBA).

<sup>94</sup> *Smit v Workmen's Compensation Commissioner* 1979 (1) SA 51 (A) 61.

<sup>95</sup> *Premier Medical & Industrial Equipment (Pty) Ltd v Winkler* 1971 (3) SA 866 (T) 867.

<sup>96</sup> *Robinson v Randfontein Estates Gold Mining Co Ltd* 1921 AD 168 177.

<sup>97</sup> *Nedcor Bank Ltd v Frank* 2002 ILJ 1243 (AAH). Voorbeelde van oneerlike gedrag wat 'n werknemer se ontslag tot gevolg kan hê sluit in diefstal, bedrog en vervalsing – sien in hierdie verband Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 84 – 85.

<sup>98</sup> *Simba Quix v Rampersad* 1993 ILJ 11286 (AAH).

<sup>99</sup> *Cornelius v Howden Africa Ltd* (1998) ILJ 921 (KVBA); Du Plessis et al 2001: 19.

van die werkgewer, sal hy homself blootstel aan dissiplinêre optrede, maar die werkgewer kan nie die werknemer ontslaan waar die skade en nalatigheid (of agterloosigheid) nie van 'n ernstige aard is nie;<sup>100</sup>

- g) Om homself nie aan wangedrag skuldig te maak nie. Indien 'n werknemer homself skuldig maak aan ernstige wangedrag sal dit dissiplinêre optrede en ook moontlik ontslag tot gevolg hê.<sup>101</sup> Daar is menige gerapporteerde gevalle waar wangedrag deur werknemers voorgekom het en watter tipe gedrag wangedrag uitmaak.<sup>102</sup>

Vir doeleindes van hierdie navorsingstuk is van die optredes wat ernstige wangedrag uitmaak deur onder andere werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer (en wat ook moontlik tydens die 2007 publieke sektor staking en 2009 staatsdokters staking plaasgevind het)<sup>103</sup> die aanranding van 'n kliënt (of pasiënt) van die werkgewer of die werkgewer self,<sup>104</sup> deelname aan 'n onwettige staking,<sup>105</sup> 'n medewerknemer dreig of intimideer<sup>106</sup> en afwesigheid van die werkplek sonder verlof.<sup>107</sup>

Daar rus daarom 'n gemeenregtelike verpligting op elke werknemer om 'n diens te lewer (tot die beste van sy vermoëns) ingevolge die kontrak wat tussen hom en die werkgewer tot stand gebring is. Waar 'n werknemer dus staak of aan 'n staking deelneem, pleeg hy as't ware kontrakbreuk en kan die werkgewer, ingevolge die gemenerereg, die stakende werkgewer ontslaan.<sup>108</sup>

Werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer se dienskontrakte behoort dus uitdruklik te bepaal, ingevolge die gemenerereg, wat van die werknemer verwag word, watter tipe diens hy moet lewer en hoe dit gelewer moet word. Enige voornemende

<sup>100</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 79.

<sup>101</sup> Finnemore 2002: 171 – 173.

<sup>102</sup> Sien in hierdie verband Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 90 – 92.

<sup>103</sup> Sien die bespreking van hierdie stakings by par 3.3.10.

<sup>104</sup> *Van Zyl v Duvha Opencast Services* 1988 ILJ 905 (NH).

<sup>105</sup> *SMCWU v Brano Industries (Pty) Ltd* [1999] 12 BLLR 1359 (AH); *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995: art 68(5).

<sup>106</sup> *Adcock Ingram Critical Care v CCMA* [2001] 9 BLLR 979 (AAH).

<sup>107</sup> *Edgars Stores (Pty) Ltd v Director, CCMA* [1998] 1 BLLR 34 (AH).

<sup>108</sup> Du Plessis et al 2001: 357. Let egter daarop dat in terme van die WAV 'n werknemer nie bloot ontslaan kan word vir deelname aan 'n staking nie.

werknemer wat dus nie aan die vereistes van die dienskontrak kan voldoen nie of 'n beswaar het teen enige uitdruklike of stilswyende bepaling daarin moet verkieslik nie instem tot die diensverhouding en –kontrak nie.

'n Werknemer wat in diens geneem wil word in 'n noodsaaklike diens, maar nie die vereiste dat noodsaaklike dienste werknemers nie mag staak sal kan nakom of respekteer nie, behoort dus sy voornemens om daar in diens geneem te word laat vaar en bloot nie in 'n noodsaaklike diens in diens geneem te word nie.<sup>109</sup>

Die werkgewer het ook sekere verpligtinge om na te kom ingevolge die gemeenereg tesame met die ontwikkelde arbeidsreg. Hierdie verpligtinge was hoofsaaklik om die werknemer billik te behandel en die ooreengekome vergoeding te betaal.<sup>110</sup>

Al bogenoemde gemeenregtelike beginsels vorm steeds deel van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Wetgewing stel sanksies daar wat dien as versekering dat die beginsels afgedwing en uitgevoer word. Die dienskontrak is sentraal in die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer en die partye is daarop geregtig om op gemeenregtelike gronde hulle kontraktuele remedies in die geregshowe af te dwing.<sup>111</sup>

### **3.2.2 Die *Nywerheidsversoeningswet 11 van 1924***

In die tydperk tussen 1911 en 1924 was daar menige arbeidsonluste en stakings wat tot gewelddadige uitbarstings gelei het. Hierdie onrus het aanleiding gegee tot die inwerkingtreding van die *Nywerheidsversoeningswet*.<sup>112</sup> Die wet was een van die eerste statute wat die weg gebaan het vir die ontwikkeling van gesonde arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika en was geskep om voorsiening te maak vir versoeningsmeganismes sodat werknemers en werkgewers vreedsaam met mekaar kon beding oor diensvoorwaardes.

<sup>109</sup> Ingevolge die saak van *PSA v Department of Correctional Services* 1999 ILJ 1146 (KVBA) is 'n applikant geregtig op redes indien sy aansoek om in diens geneem te word onsuksesvol was.

<sup>110</sup> *WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen* 1997 ILJ 361 (AAH).

<sup>111</sup> *Fedlife Assurance Ltd v Wolfaardt* 2001 ILJ 2407 (A).

<sup>112</sup> Wet 11 van 1924; Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 207.

Die wet het nywerheidsrade geskep wat wye magte gehad het met betrekking tot onderhandelinge en loonvasstelling en het ook voorsiening gemaak vir die registrasie van vakbonde.<sup>113</sup>

Die wet was die basis of kern van die *Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956* en het, soos die gemenereg, nie die reg om te staak erken nie en stakende werknemers kon dus ook dus ontslaan word deur hul werkgewers.<sup>114</sup>

Werknemers in die publieke sektor (insluitende noodsaaklike dienste werknemers), huisbediendes, plaaswerkers, Afrikane (insluitend swart werknemers) en Indiërs was egter uitgesluit van die werking en bepalings van die wet.

### **3.2.3 Die *Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956***

Ingevolge hierdie wet het werknemers die vryheid (nie die reg) gehad om te staak, maar indien 'n werknemer gestaak het of deelgeneem het aan 'n staking het hy kontrakbreuk gepleeg en kon die werkgewer hom ontslaan ongeag die wettigheid al dan nie van die staking.<sup>115</sup>

Die wet het die vereiste ingestel dat voordat daar enige industriële aksie of stakings kan plaasvind moet daar 'n stemming plaasvind (die sogenaamde *strike ballot*).<sup>116</sup> Die wet het egter geen beskerming gebied vir werknemers teen ontslag of viktimisasie nie.<sup>117</sup>

Myburgh<sup>118</sup> lys van die vernaamste kenmerke en ontwikkelinge wat voortgebring is deur die bogenoemde wetgewing in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg gedurende die periode tussen 1924 en 1979 as volg:

---

<sup>113</sup> Finnemore 2002: 20 – 21.

<sup>114</sup> Riekert 1987: 4, 75 – 78; Sien ook *R v Smit* 1955 (1) SA 239 (C).

<sup>115</sup> Du Plessis et al 2001: 357; Dit behoort genoem te word dat voor die inwerkingtreding van die *Wet op Arbeidsverhoudinge 66/1995* was 'n staking geklassifiseer as óf wettig óf onwettig. Tans word stakings geklassifiseer as beskermd of onbeskermd.

<sup>116</sup> Myburgh 2004: 964; Finnemore 2002: 228.

<sup>117</sup> Du Toit 2006: 291.

<sup>118</sup> Myburgh 2004: 964.

- a) Wit vakbonde het tot stand gekom, maar het bykans nooit gestaak nie;<sup>119</sup>
- b) Die onderskeid wat bestaan het tussen werknemers in die publieke en die werknemers in die private sektor het bly voortbestaan;
- c) Die werkgewer se magtigste wapen teen stakende werknemers, naamlik ontslag, het steeds in plek gebly ongeag of die staking wettig was of nie.

### **3.2.4 Die Nywerheidshof, onbillike arbeidspraktyke en die Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad**

Gedurende die 1970's was daar 'n verhoging in stakings deur swart werknemers en hul vakbonde wat eindelijk tot die totstandkoming van die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing (die Wiehahn Kommissie) in 1977 gelei het.<sup>120</sup>

Hierdie kommissie het 'n belangrike rol gespeel in die skepping van die Industriële Hof, die wysigings tot die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956 en die daarstelling van wetgewende maatreëls insake billike arbeidspraktyke.

In 1979 is deel 1 van die *Wiehahn-verslag* vrygestel en een van die belangrikste aanbevelings in die verslag wat tot 'n wysiging in die bestaande arbeidswetgewing gelei het, was die bekendstelling van die Industriële Hof se jurisdiksie rakende onbillike arbeidspraktyke.<sup>121</sup>

Die vernaamste aanbevelings in die verslag wat wysigings in die arbeidswetgewing tot gevolg gehad het was:<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> Myburgh stel dat die rede hiervoor was dat daar geen noodsaak was vir wit werknemers om te staak nie, want die meerderheid van hierdie werknemers was geskoolde of vaardige en daar het 'n tekort aan hulle bestaan en ook dat die regering tydens daardie periode was simpatiek teenoor die behoeftes en vrese van wit werknemers; Myburgh 2004: 964.

<sup>120</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 208 – 209.

<sup>121</sup> Van die ander relevante wysigings was die skepping van die Nywerheidshof, die uitbreiding van die vryheid van assosiasie tot alle persone ongeag hul ras of geslag en die insluiting van swart werknemers tot die werking en bepalings van die arbeidswetgewing van Suid-Afrika; Finnemore 2002: 24 – 25; Myburgh 2004: 964; <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/sa.htm> [19 September 2009].

<sup>122</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 1 – 127 (Deel 1).

- a) Vakbondregte moet ook aan swart werkers verleen word;<sup>123</sup>
- b) Strenger vereistes vir vakbondregistrasie moet in werking gestel word;<sup>124</sup>
- c) Werkreservering moet afgeskaf word;<sup>125</sup>
- d) 'n Nywerheidshof moet ingestel word, asook voorsiening vir wetgewing insake billike arbeidspraktyke;<sup>126</sup>
- e) 'n Nasionale Mannekragkommissie moet ingestel word;<sup>127</sup>
- f) Afsonderlike geriewe in fabrieke, winkels en kantore moet afgeskaf word;<sup>128</sup>
- g) Die naam van die betrokke staatsdepartement moet na Departement van Mannekrag verander word.<sup>129</sup>

In 1981 het deel 5 van die verslag verskyn wat ook aanbevelings bevat het wat tot verskeie wetgewende wysigings gelei het.<sup>130</sup> Die vernaamste aanbevelings wat in hierdie deel vervat word sluit, onder andere, in:<sup>131</sup>

- a) Dat arbeidswetgewing en –praktyke in Suid-Afrika in lyn gebring moet word met internasionale arbeidskonvensies;<sup>132</sup>
- b) Dat basiese arbeidsregte ook na werkers in die publieke sektor uitgebrei moet word;<sup>133</sup>
- c) Dat wetgewing in verband met billike arbeidspraktyke aanvaar moet word;<sup>134</sup>

---

<sup>123</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 31 – 41.

<sup>124</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 67 – 69.

<sup>125</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 80 – 85.

<sup>126</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 94 – 103.

<sup>127</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 21 – 23.

<sup>128</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 123 – 127.

<sup>129</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 21 – 23.

<sup>130</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 208 – 209.

<sup>131</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 659 – 701.

<sup>132</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 670.

<sup>133</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 682.

- d) Dat diensvoorwaardes en werksomstandighede van vroulike werkers hersien moet word.<sup>135</sup>

Die erkenning van onbillike arbeidspraktyke was 'n evolusionêre stap in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg en het gelei tot die wesentliche inkorting van die werkgewer se vermoë of vryheid om stakende werknemers te ontslaan.<sup>136</sup> Hierdie ontwikkeling het ten doel gehad om die werknemer (ook die stakende werknemer) te beskerm en om eindelik 'n balans te skep tussen die belange van die werkgewer en die belange van die werknemer, maar dit was nie sonder kritiek nie.

Die Ministeriële Regstaakspan het 'n memorandum in 1995 voorberei waarin dit die Nywerheidshof se toepassing van sy jurisdiksie, interpretasie van die wet en die faktore wat dit in ag neem by die vasstelling van onbillike arbeidspraktyke as onseker, onduidelik en inkonsekwent bestempel het.<sup>137</sup>

Gedurende die jare tussen die inwerkingtreding van laasgenoemde wet en die inwerkingtreding van die WAV het georganiseerde besigheid en georganiseerde arbeid saamgespan om een liggaam te stig wat sou verseker dat alle arbeids- en ekonomiese aangeleenthede effektief hanteer sal word.<sup>138</sup>

Hierdie samespanning het gelei tot die inwerkingtreding van die *Wet op Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad*<sup>139</sup> en die stigting van die Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad (NEOAR). Hierdie liggaam het die Nasionale Mannekragskommissie (NMK) vervang en het, soos die NMK, sy bestaan te danke aan die aanbevelings van die *Wiehahn-verslag*.

Die kommissie het 'n nasionale koördinerende en raadgevende liggaam aanbeveel wat funksies sal hê wat 'n meer dinamiese rol aan die staat in terme van die formulering en beplanning van arbeidsbeleid sal toesê, terwyl dit getrou bly aan die

---

<sup>134</sup> Kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing 1982: 696.

<sup>135</sup> Kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing 1982: 693 – 696.

<sup>136</sup> Myburgh 2004: 965.

<sup>137</sup> *The Explanatory Memorandum on the Draft Labour Relations Bill* (1995) 16 ILJ 278; Myburgh 2004: 965.

<sup>138</sup> Du Plessis et al 2001: 198 – 199. Sien ook Du Plessis et al 2006.

<sup>139</sup> *Wet op Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad* 35/1994.



beginsel van so min as moontlik inmenging deur die staat in die verhouding tussen die werkgever en werknemer.<sup>140</sup>

Die lede van die raad bestaan uit die staat, gemeenskaps- en ontwikkelingsorganisasies en die georganiseerde sake- en arbeidsgemeenskap.<sup>141</sup> Hierdie wet en liggaam het 'n groot bydrae gelewer tot die ontwikkeling en beskerming van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika en die inwerkingtreding van die WAV.<sup>142</sup>

Alle wetgewing in verband met arbeid, ekonomiese - en ontwikkelingsbeleid word eers by NEOAR ter tafel gelê en die betrokke partye kan hier met mekaar onderhandel en beding voordat die wetgewing na parlement gestuur word.<sup>143</sup> Die NEOAR is ook verantwoordelik vir die aanstelling van die raad of vergadering wat die KVBA reguleer.<sup>144</sup>

Parsons staan as volg krities teenoor die NEOAR:<sup>145</sup>

- a) Daar is oor die algemeen 'n gebrek aan 'n gesamentlike ekonomiese visie tussen die onderhandelende partye. Daar is 'n groot verskil tussen COSATU en georganiseerde besigheid oor die ekonomiese toekoms van Suid-Afrika en

<sup>140</sup> Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing 1982: 10 – 23.

<sup>141</sup> *Wet op Nasionale Ekonomiese Ontwikklings- en Arbeidsraad* 35/1994: art 2 en art 3.

<sup>142</sup> Du Toit 2006: 23 – 28.

<sup>143</sup> *Wet op Nasionale Ekonomiese Ontwikklings- en Arbeidsraad*: art 5 saamgelees met art 9(8). Ingevolge art 29 van die WAV moet alle aansoeke vir die registrasie van bedingingsrade na NEOAR gestuur word en laasgenoemde kan riglyne daarstel vir die industriële bedinging van hierdie rade.

<sup>144</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 116 en art 122. Die oogmerke van NEOAR is as volg:

- a) Om ekonomiese groei en deelname in ekonomiese besluitneming en sosiale geregtigheid te bevorder;
- b) Om konsensus te bereik oor sosiale en ekonomiese beleid;
- c) Om alle voorgestelde arbeidswetgewing te oorweeg voor dit by die parlement ingedien word;
- d) Die oorweging van alle veranderinge aan sosiale en ekonomiese beleid voor dit geïmplementeer word;
- e) Die aanmoediging van die formulering van 'n gekoördineerde beleid ten opsigte van sosiale en ekonomiese aangeleenthede. In hierdie verband maak NEOAR voorsiening vir 'n gesentraliseerde forum vir die koördinering van die belange van die staat, vakbonde en werknemers deur middel van samesprekings en onderhandelinge rakende sake van beleid en wetgewing. Sien Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 10 – 12.

<sup>145</sup> Parsons R 2001: 139 – 171; Hierdie evaluering het hoofsaaklik gehandel oor NEOAR se vordering insake die 1998 werkskonferensie wat deur NOEAR belê was.

dit veroorsaak dat die onderhandelinge tussen die partye in NEOAR grootliks neerkom op skikkings eerder as eenstemmigheid;<sup>146</sup>

- b) Een van die aangeleenthede waaroor werkgewers, vakbonde en die staat in die NEOAR onderhandel is arbeidswetgewing. Hierdie bevoegdheid van die NEOAR om oor wetgewing te onderhandel ondermyn die fundamentele funksie van die parlement;
- c) COSATU is 'n sosiale vennoot in NEOAR en lid van die ANC, SACP en COSATU alliansie. Spanning tussen hierdie partye (hoofsaaklik tussen COSATU en die ANC as regerende party), veral insake regeringsbeleid, word tydens onderhandelinge in NEOAR geprojekteer. Die sosiale vennote in hierdie forum is dus nie onafhanklik van mekaar nie.

Die NEOAR kan dus moontlik dien as 'n belangrike en effektiewe forum waar lede van georganiseerde arbeid, georganiseerde sake (of besigheid) en die staat kan onderhandel en beding oor die kwessie van stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig en die redes en motivering wat aanleiding gee tot hierdie stakings.

Dit is egter onduidelik of die ware probleme en kwessies waarmee werknemers in die publieke diens handel aan die lig kom en bespreek word tydens die onderhandelinge tussen die partye in die NEOAR en of kleiner besighede en die werkloos werklik tydens hierdie onderhandelinge verteenwoordig word.<sup>147</sup> Dit blyk moontlik te wees dat slegs die belange van die partye in laasgenoemde alliansie tydens die onderhandelinge bespreek word.

---

<sup>146</sup> Finnemore 2002: 117.

<sup>147</sup> Finnemore 2002: 117.

### 3.2.5 Die onderliggende beginsels

Bykans te gelykertyd met die inwerkingtreding van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* was die volgende stel beginsels (wat steeds grootliks deel vorm van Suid-Afrikaanse arbeidsreg) gevestig deur die uitsprake van die Appélhof rakende stakings:<sup>148</sup>

- a) Kollektiewe bedinging is die preferente wyse om goeie arbeidsverhoudinge te onderhou en vir die beslegting van arbeidsgeskillte. Die vryheid om te staak is 'n integrale deel van kollektiewe bedinging waarvan die eindelike doelwit industriële vrede is;<sup>149</sup>
- b) Ingevolge die gemenerereg kan die werkgewer 'n stakende werknemer ontslaan wie se verlengde afwesigheid van die werkplek neerkom op kontrakbreuk of repudiasie van die dienskontrak tussen die partye, maar so 'n ontslag kan gesien word as onbillike arbeidspraktyk;<sup>150</sup>
- c) 'n Stakende werknemer mag nie ontslaan word bloot omdat hy staak nie;<sup>151</sup>
- d) Die hof moet, waar dit bepaal of die ontslag van stakende werknemers neerkom op onbillike arbeidspraktyk, regverdig en onpartydig optree;<sup>152</sup>
- e) Die hof moet die gedrag van die partye, die buigsaamheid en *bona fide* van die partye en die rede, doel en funksionaliteit van die staking oorweeg waar dit bepaal of die ontslag regverdig en billik was;<sup>153</sup>

<sup>148</sup> Hierdie uitsprake strek vanaf *Performing Arts Council of the Transvaal v Paper Printing Wood & Allied Workers Union* (1994) 15 ILJ 65 (A) tot *National Union of Metalworkers of SA v GM Vincent Metal Section (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 2003 (HHA); Myburgh 2004: 965 – 966.

<sup>149</sup> *SACCAWU v OK Bazaars (1929) Ltd* (1995) 16 ILJ 1031 (A); *NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A).

<sup>150</sup> *NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A).

<sup>151</sup> *NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A); *NUM v Black Mountain Mineral Development Co (Pty) Ltd* (1997) 18 ILJ 439 (HHA).

<sup>152</sup> *NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A); *Wubbeling Engineering v NUMSA* (1997) 18 ILJ 935 (HHA).

<sup>153</sup> *NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A).

- f) Tydens 'n staking kan die ontslag van werknemers deur 'n werkgewer geregverdig wees as gevolg van die werknemers se verlengde afwesigheid van die werkplek;<sup>154</sup>
- g) Die hof moet vasstel of die werkgewer 'n geldige rede gehad het vir die ontslag (substantiewe billikheid) en of hy 'n regverdige prosedure gevolg het (prosedurele billikheid) wat in sommige gevalle bloot die daarstelling van 'n ultimatum kan wees.<sup>155</sup>

Ten spyte van hierdie beginsels kon die partye tot 'n arbeidsgeskil nie met sekerheid die uitslag van die beslissing van die hof voorsien nie en weet hul derhalwe nie om hul gedrag te reël nie.<sup>156</sup> 'n Verdere probleem wat bestaan het (en wat steeds moontlik bestaan) was die tydsame proses wat dit geneem het vir 'n geskil om besleg te word.<sup>157</sup>

### 3.3 Die *Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995*

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge*<sup>158</sup> (WAV) dekriminaliseer stakings, erken die reg van elke werknemer om te staak, bied beskerming vir werknemers teen ontslag, verwyder stemming as 'n voorvereiste vir 'n staking, herdefinieer en reguleer noodsaaklike dienste, stel die konsepte van minimum dienste en instandhoudingsdienste bekend en erken en gee effek aan die grondwet en die regte daarin vervat.<sup>159</sup>

Die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensie Agentskap, die Suid-Afrikaanse Geheime Diens en die Suid-Afrikaanse Nasionale Akademie van

<sup>154</sup> *NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A); *NUM v Black Mountain Mineral Development Co (Pty) Ltd* (1997) 18 ILJ 439 (HHA).

<sup>155</sup> *National Union of Metalworkers of SA v GM Vincent Metal Section (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 2003 (HHA); Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 319 – 325; Myburgh 2004: 967.

<sup>156</sup> Nienaber JA stel as volg in *NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A): "... *What one gains in flexibility, one loses in certainty.*"

<sup>157</sup> In *Betha v BTR Sarmcol* (1998) 19 ILJ 459 (HHA) het 'n tydperk van 13 jaar verloop tussen die datum van ontslag en die datum waarop die uitspraak gelewer is en 'n tydperk van ses jaar in *National Union of Metalworkers of SA v GM Vincent Metal Section (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 2003 (HHA).

<sup>158</sup> Wet 66/1995.

<sup>159</sup> Du Toit 2006: 291.

Intelligensie word uitgesluit van die werkinge van die WAV en die bepalings van die wet is dus nie op hierdie instansies van toepassing nie.<sup>160</sup>

Artikel 1 van die wet bepaal dat die WAV se doel is om ekonomiese ontwikkeling, sosiale geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek te bevorder deur aan die primêre doelstellings van die wet te voldoen. Hierdie doelstellings is:<sup>161</sup>

- a) Om aan die fundamentele regte daargestel in artikel 27 van die Grondwet te voldoen en reguleer.<sup>162</sup> Hierdie artikel is vervang deur artikel 23 van die Grondwet wat,<sup>163</sup> onder andere, bepaal dat elkeen die reg het tot billike arbeidspraktyke, om vakbonde of werkgewersorganisasies te stig en daarby aan te sluit en dat werknemers die reg het om kollektief te onderhandel en te staak;
- b) Om aan die verpligtinge te voldoen wat daargestel word deur die IAO;
- c) Om 'n raamwerk daar te stel waarbinne werknemers, hul vakbonde, werkgewers en werkgewersorganisasies kollektief kan onderhandel en industriële beleid kan formuleer;
- d) Om ordelike kollektiewe onderhandeling (ook op sektorale vlak), werkersdeelname in die besluitnemingsproses in die werkplek en die effektiewe beslegting van arbeidsgeskille te bevorder.

Die WAV definieer 'n staking as volg:<sup>164</sup>

*“Die gedeeltelike of volkome gesamentlike weiering om te werk, of die vertraging of belemmering van werk, deur persone wat in diens is van dieselfde werkgewer of verskillende werkgewers, met die oog op die regstelling van 'n grief of die beslegting van 'n geskil rakende enige*

<sup>160</sup> Wet op Arbeidsverhoudinge 66/1995: art 2.

<sup>161</sup> Wet op Arbeidsverhoudinge: art 1.

<sup>162</sup> Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 200 van 1993.

<sup>163</sup> Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 108 van 1996.

<sup>164</sup> Wet op Arbeidsverhoudinge: art 213.

*aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer.”*

Uit hierdie definisie kan die volgende elemente geïdentifiseer word wat dien as voorvereistes vir 'n staking:<sup>165</sup>

- a) Daar moet 'n geskil wees. Die doel van 'n staking is om 'n dispuut op te los, dus sal 'n stakingsoptrede in die afwesigheid van 'n werklike dispuut kontrakbreuk daarstel en sal die stakende werkers en hul vakbond blootgestel word aan dissiplinêre optrede;
- b) Werknemers wat deelneem aan 'n staking moet staak ter bevordering of bereiking van die gemeenskaplike doel van die kollektiewe optrede. Hierdie gemeenskaplike doel is hoofsaaklik om die werkgewer (vreedsaam) te dwing om aan die eise van die werknemers gehoor te gee;
- c) Die gedrag (die stakingsoptrede en moontlike protes) of late (die weiering om te werk);
- d) Die eindelike doel van die staking moet wees om te poog om 'n geskil van wedersydse belang tussen die werkgewer en werknemer op te los. Geen staking mag egter plaasvind indien daar 'n kollektiewe ooreenkoms bestaan wat 'n klousule bevat wat 'n staking in terme van die geskilpunt verbied ('n sogenaamde *peace clause*) nie.

'n Staking word hoofsaaklik gesien as 'n 'wapen' vir werknemers om 'n geskil met die werkgewer te besleg by die mislukking van kollektiewe bedinging.<sup>166</sup> Dit is egter belangrik dat hierdie geskil verband moet hou met 'n saak van wedersydse belang met betrekking tot die industriële of ekonomiese verhouding tussen die werknemer(s) en werkgewer.<sup>167</sup>

<sup>165</sup> Du Plessis et al 2001: 358; Cheadle et al 2007: 115. Sien Van Niekerk et al 2008: 372 – 376.

<sup>166</sup> Slabbert en Swanepoel 2002: 263; Du Toit 2006: 292 – 297.

<sup>167</sup> Du Toit 2006: 295; Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 278.

Hierdie wedersydse belang word baie wyd deur ons howe geïnterpreteer. 'n Voorbeeld van hierdie wye interpretasie het voorgekom in die saak van *Rand Tyres & Accessories v Industrial Council for the Motor Industry (Transvaal)*<sup>168</sup> het die Hoë Hof soos volg beslis:

*“Whatever can be fairly and reasonably regarded as calculated to promote the well-being of the trade concerned, must be of mutual interest to them; and there can be no justification for restricting in any way powers which the Legislature has been at the greatest pains to frame at the widest possible language.”*

Volgens die *Public Servants' Association* (PSA) is 'n staking die situasie waar 'n werknemer of werknemers nie by sy of hul werkstasie is nie, buite vergader om aan 'n betooglinievorming deel te neem, wegbly van die werkplek en deelneem aan 'n optog georganiseer deur sy of hul vakbond en ander vakbonde om hul solidariteit te bewys.<sup>169</sup>

### 3.3.1 Die reg om te staak

*“The right to strike is essential to the process of collective bargaining. It is what makes collective bargaining work. It is to the process of collective bargaining what an engine is to a motor vehicle.”*<sup>170</sup>

Met die inwerkingtreding van die Grondwet is sekere regte daargestel wat die belange van werknemers beskerm en gesonde arbeidsverhoudinge bevorder, soos die reg tot vryheid van assosiasie,<sup>171</sup> die reg tot billike arbeidspraktyke, die reg om te staak en die reg van elke vakbond, werkgewersorganisasie en werkgewer om deel te neem aan kollektiewe onderhandelinge.<sup>172</sup>

Die Grondwet bepaal dat elke werknemer die reg het om te staak,<sup>173</sup> maar ook dat enige reg in hoofstuk twee van die grondwet beperk mag word deur nasionale

<sup>168</sup> *Rand Tyres & Accessories v Industrial Council for the Motor Industry (Transvaal)* 1941 TPD 108.

<sup>169</sup> Van Schalkwyk *PSA Bulletin* 32 – 33.

<sup>170</sup> Ncobo J in *NUMSA v Bader Bop (Pty) Ltd* (2003) 24 ILJ 305 (KH).

<sup>171</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108/1996: art 18.

<sup>172</sup> Art 23: Sien ook *Ex Parte Chairperson of the Constitutional Assembly: In re Certification of the Constitution of the Republic of South Africa* 1996 (1996) 17 ILJ 821 (KH).

<sup>173</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 23(2) (c).

wetgewing,<sup>174</sup> mits dit aan die bepalings van artikel 36 voldoen.<sup>175</sup> Hierdie reg om te staak word wel deur die WAV beperk in die geval van, onder andere, werknemers wat noodsaaklike dienste verrig.<sup>176</sup>

Dit is dus nou baie makliker vir werknemers om te staak as vantevore en wanneer hierdie stakende werknemers die prosedurele vereistes nakom wat neergelê is in die WAV sal hul staking beskermde wees en kan hulle nie ontslaan word as gevolg van hul deelname nie.<sup>177</sup>

In *NEHAWU v University of Cape Town & Others* is beslis dat die regte wat aan werknemers en werkgewers vergun word deur artikel 23 van die Grondwet regverdig uitgeoefen en toegepas moet word.<sup>178</sup> Die reg om te staak is wel 'n grondwetlike reg, maar dit moet dus binne die bepalings en raamwerk van die WAV en die grondwet plaasvind.

### 3.3.2 Die vereistes (ook basiese prosedure) vir 'n beskermde staking<sup>179</sup>

Die WAV stel die volgende vereistes daar waaraan stakende werknemers moet voldoen alvorens die staking waaraan hul deelneem beskermde is:<sup>180</sup>

- a) Die geskil moet verwys word na 'n bedingingsraad of die Kommissie vir Versoening Bemiddeling en Arbitrasie (hierna die KVBA genoem) vir konsiliasie (deur enigee van die betrokke partye).<sup>181</sup> Wanneer die geskilpunt geïdentifiseer en behandel is tydens konsiliasie, is 'n staking slegs toelaatbaar solank dit in verband is met daardie geskilpunt.<sup>182</sup>

---

<sup>174</sup> Art 23(5).

<sup>175</sup> Sien vn 12.

<sup>176</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 65.

<sup>177</sup> Du Plessis et al 2001: 357.

<sup>178</sup> *NEHAWU v University of Cape Town & Others* (2003) 24 ILJ 95 (CC).

<sup>179</sup> Sien Van Niekerk et al 2008: 377 – 383, 387 – 390. Die skrywers maak hierin melding van sekere vrystellings wat aan werknemers wat beskermde staak gegun word, byna soortgelyk aan die posisie in die Verenigde Koninkryk.

<sup>180</sup> Art 64. Sien ook art 189A wat bepaal dat stakings in die geval van afdankings (of *retrenchments*) in werkplekke met meer as 50 werknemers en waar die hoeveelheid werknemers wat afgedank word meer is as die voorgeskrewe hoeveelheid in terme van art 189A(1), wel toegelaat word.

<sup>181</sup> Art 64(1) (a); Du Plessis et al 2001: 299.

<sup>182</sup> Grogan et al 2009: 82 – 83.



Wat egter belangrik is, veral waar werknemers wat noodsaaklike dienste verrig staak, is dat die hof, waar dit vasstel wat die punt in geskil is, verby die karakterisering van die staking deur die partye (en ook die kommissaris waar die geskil na die KVBA verwys is)<sup>183</sup> moet kyk om die ware geskilpunt vas te stel.<sup>184</sup>

Daar was byvoorbeeld gedurende die 2007 publieke sektor staking sprake dat die stakings polities gemotiveerd was en die hof was verplig om nie beïnvloed te word hierdeur nie, maar die ware geskilpunt vas te stel uit die feite van elke saak;<sup>185</sup>

- b) 'n Sertifikaat wat stel dat die geskil steeds onopgelos is moet uitgereik word (deur die KVBA of bedingingsraad) of 'n periode van dertig dae moet verloop vanaf die datum waarop die geskil verwys is, na gelang van watter een van hierdie situasies eerste plaasvind;<sup>186</sup>
- c) Die ander party of partye tot die geskil moet skriftelik in kennis gestel word van die voorgenome staking ten minste 48 uur voordat die staking 'n aanvang neem.<sup>187</sup>

Waar die staat egter die werkgewer is moet die werknemers of hul vakbond sewe dae vooraf kennis gee van die voorgenome staking.<sup>188</sup> Die sewe dag kennisgewing geld ook in die geval van sekondêre stakings ter ondersteuning van 'n primêre stakings of in opposisie tot 'n uitsluiting.<sup>189</sup>

In die algemeen word hierdie kennisgewing aan die werkgewer gegee, tensy die geskilpunt handel oor 'n kollektiewe ooreenkoms en deur 'n bedingingsraad besleg moet word (en die kennisgewing dus aan hierdie raad gegee moet word) of waar die

<sup>183</sup> *Lesedi Local Municipality v SA Municipal Workers Union obo Members* (2008) 29 ILJ 2780 (LC).

<sup>184</sup> *Fidelity Gaurds Holdings (Pty) Ltd v PTWU* (1998) 19 ILJ 260 (LAC); *Afrox Ltd v SACWU* 1 (1997) 18 ILJ 399 (LC); *Samancor Ltd v NUMSA* [2000] 8 BLLR 956 (LC); *SACTWU v Free State and Northern Cape Clothing Manufacturer's Association* [2002] 1 BLLR 27 (LAC).

<sup>185</sup> Sien die bespreking by par 3.3.10.

<sup>186</sup> Art 64(1) (a).

<sup>187</sup> Art 64(1) (b).

<sup>188</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995: art 64(1) (d).

<sup>189</sup> Cheadle et al 2009: 118.

werkgewer 'n lid is van 'n werkgewersorganisasie (en die kennisgewing dus aan die werkgewersorganisasie gegee moet word).<sup>190</sup>

'n Werkgewer behoort ingelig te word oor wanneer presies die staking gaan plaasvind,<sup>191</sup> maar die WAV verplig egter nie stakende werknemers om 'n spesifieke tydperk op die duur van die staking te plaas nie.<sup>192</sup> Hierdie toelating deur die WAV (dat daar geen tydsbeperking bestaan op 'n staking nie) dra by tot die effektiwiteit van die staking.

Du Plessis<sup>193</sup> lys sekere uitsonderings waar 'n staking beskermd sal wees sonder om aan bogenoemde vereistes te voldoen:

- a) Waar die geskilpunt handel oor 'n weiering om te onderhandel moet 'n adviserende arbitrasiebeslissing uitgereik word deur die konsiliator voordat die kennisgewing van die staking uitgereik mag word;<sup>194</sup>
- b) Waar die staking plaasvind in reaksie op 'n onbillike uitsluiting, sal dit beskermd wees al voldoen dit nie aan bogenoemde vereistes nie (en *vice versa*);<sup>195</sup>
- c) As die partye lede is van 'n bedingingsraad of statutêre raad en daardie raad het met die geskil gehandel volgens sy eie grondwet, sal die staking beskermd wees al voldoen dit nie aan bogenoemde vereistes nie;<sup>196</sup>

---

<sup>190</sup> Du Toit 2006: 300.

<sup>191</sup> *Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitary Ware v NCBAWU* (1997) 18 ILJ 671 (LAC).

<sup>192</sup> *Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice and Constitutional Development* [2001] 11 BLLR 1250 (LC).

<sup>193</sup> Du Plessis et al 2001: 360.

<sup>194</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge: art 64(2); County Fair Foods (a division of Astral Operations Ltd) v Hotel Liquor Catering Commercial & Allied Workers Union & others* [2006] 5 BLLR 478 (LC).

<sup>195</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge: art 64(3) (c); Technikon South Africa v National Union Technikon Employees South Africa* (2000) 9 LAC 9.5.5; *SACTWU v Stuttafords Department Stores Ltd* (1999) 8 LC 9.5.4.

<sup>196</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge: art 64(3) (a); Black Allied Workers Union & others v Edward Hotel* (1988) ICD (1) 619; *Black Allied Workers Union & others v Prestige Hotels CC t/a Blue Waters Hotel* (1993) 14 ILJ 963 (LAC).

- d) As daar 'n kollektiewe ooreenkoms is wat voorsiening maak vir 'n prosedure rakende stakings en die staking voldoen aan daardie prosedure, sal die staking beskermd wees al voldoen dit nie aan bogenoemde vereistes nie;<sup>197</sup>
- e) Waar die werkgewer eensydig die diensvoorwaardes gewysig het of van voorneme is om dit te doen, mag die werknemers of hul vakbond, tydens die verwysing van die geskil vir konsiliasie, die werkgewer versoek om nie die verandering te implimenteer nie of, waar hy dit alreeds geïmplimenteer het, die *status quo* te herstel.<sup>198</sup>

Indien die werkgewer nie aan die versoek voldoen binne 48 uur nie, mag die werknemers staak en sal die staking beskermd wees al voldoen dit nie aan die genoemde vereistes nie;

- f) In Augustus 2002 is 'n kontroversiële bepaling ingebring by die WAV wat voorsiening maak vir stakings in die geval van afdankings (*retrenchments*).<sup>199</sup> In hierdie gevalle mag werknemers of hul vakbond kies tussen stakingsoptrede of beslegting deur die Arbeidshof indien hul eksepsie opper teen die rede vir die afdankings.

Wanneer die werknemers of vakbond hul keuse gemaak het, val die ander keuse weg en die keuse om te staak is nie beskikbaar waar die geskilpunt slegs handel oor die prosedurele aspekte van die afdankings nie.

Uit bogenoende blyk dit dat die bepalings in die WAV rakende stakings redelik billik is teenoor die werknemer en genoegsame tyd bied aan die werkgewer om homself en sy onderneming voor te berei vir 'n voorgename staking.<sup>200</sup>

<sup>197</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 64(3) (b); *County Fair Foods (Pty) Ltd v FAWU & others* (2001) 10 LAC 9.5.2; *South African National Security Employers Association v TGWU & others* (1998) 7 LAC 9.5.2; *North East Cape Forests v SAAPAWU and others* (1997) 1 LAC 9.5.49.

<sup>198</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 64(4); *Rustenburg Base Metal Refineries (Pty) Ltd v National Union of Mineworkers & others* (2002) 11 LC 9.5.1.

<sup>199</sup> Art 189A. Sien *NUMSA & others v Dorbyl Ltd & another* (2004) 13 LC 5.3.4; *NUMSA & others v Shakespear Shopfitters (Pty) Ltd* (2008) 17 LC 5.2.1.

<sup>200</sup> Sien die vereistes bespreek in par 3.3.2. Sien ook *PPWAWU v Woodlam Industries CC* (1993) 1 ICJ 9.6.17.

Dit behoort te volg dat wanneer 'n geskil ontstaan in die werkplek tussen die werknemer en werkgewer dit moontlik opgelos kan word deur die proses te volg en as die geskil steeds onopgelos bly kan die werknemers staak binne die vereistes uiteengesit in die WAV om die werkgewer te “dwing” om te onderhandel.

Die probleem bestaan egter in Suid-Afrika dat die prosedure in die WAV soms nie gevolg word nie, dat die beperkings wat bestaan op die reg om te staak geïgnoreer word en dat die proses moontlik te lank neem om 'n geskil op telos.<sup>201</sup> Dit is daarom belangrik om te let op die gevolge van 'n staking en die beperkings wat bestaan op die reg om te staak.<sup>202</sup>

### 3.3.3 Die gevolge van 'n staking

#### 3.3.3.1 'n Beskermdde staking

Waar 'n staking voldoen aan die bepalings van die WAV<sup>203</sup> sal dit beskermd wees. Dit het tot gevolg dat die stakende werknemers nie ontslaan mag word op grond van hul deelname aan die beskermdde staking nie,<sup>204</sup> dat hul deelname aan die beskermdde staking nie kontrakbreuk of 'n delik daarstel nie (in soverre daar geen onwettige optrede plaasvind tydens die staking nie, wat insluit betreding, aanranding, intimidasie, vandalisme en ander optredes wat beide siviele en kriminele aanspreeklikheid tot gevolg kan hê).<sup>205</sup>

Die werkgewer is egter nie verplig om die stakende werknemers te vergoed nie, tensy die vergoeding betaling in goedere (*payment in kind*) insluit en die werknemers daarop aandrang.<sup>206</sup> Werknemers mag ontslaan word waar hul hulself skuldig maak aan wangedrag (siviele eise kan ook teen hul ingestel word).<sup>207</sup>

---

<sup>201</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>202</sup> *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC).

<sup>203</sup> Art 64.

<sup>204</sup> Art 67; Van Jaarsveld en van Eck 2006: 316.

<sup>205</sup> Du Toit 2006: 311.

<sup>206</sup> Van Jaarsveld en van Eck 2006: 316.

<sup>207</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 68(5); Finnemore 2002: 227 – 228.

‘n Werkgewer mag nie vervangende arbeid (die sogenaamde *Scab Labour*) instel om produksie in sy onderneming voort te sit, waar die diens geklassifiseer is as ‘n instandhoudingsdiens nie. ‘n Werkgewer mag ook nie enige werknemer wat weier om ‘n stakende werknemer se werk te doen ontslaan nie, want dit sal neerkom op ‘n onbillike arbeidspraktyk.<sup>208</sup>

### 3.3.3.2 ‘n Onbeskermdde staking

Waar ‘n staking nie ooreenkomstig met die bepalings van die WAV plaasvind sal dit onbeskermd wees (dit sluit stakings deur werknemers wat ‘n noodsaaklike diens verrig in soos later in hierdie navorsingstuk bespreek word).<sup>209</sup>

Die Arbeidshof kan ‘n interdik uitreik teen die onbeskermdde staking (indien die party wat aansoek doen vir die interdik kennis gee aan die ander party binne 48 uur)<sup>210</sup> en ook ‘n bevel maak vir billike en regverdigde vergoeding vir enige skade of verlies wat ontstaan het as gevolg van die staking (slegs by en as gevolg van onbeskermdde stakings),<sup>211</sup> met inagneming van die volgende:<sup>212</sup>

- a) Of daar pogings aangewend was om aan die bepalings van die WAV te voldoen en die omvang van daardie pogings;
- b) Of die staking vooraf beplan is;
- c) Of die staking plaasvind in reaksie op ‘n ongeregverdigde optrede van ‘n ander party tot die geskil;
- d) Of daar gehoor gegee is aan ‘n bevel of interdik van die Arbeidshof wat een of meerdere van die partye tot die geskil verbied om deel te neem aan industriële aksie;

<sup>208</sup> Du Plessis et al 2001: 362; *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 187(1) (b).

<sup>209</sup> Du Plessis et al 2001: 362.

<sup>210</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 68(1) (a).

<sup>211</sup> *Mangaung Local Municipality v SAMWU* [2003] 3 BLLR 268 (LC).

<sup>212</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 68(1) (b).

- e) Die belange van ordelike kollektiewe bedinging;
- f) Die duur van die staking;
- g) Die finansiële posisie van die werkgewer, vakbond of werknemers;

Deelname aan 'n onbeskermd staking is 'n grondige rede vir ontslag,<sup>213</sup> mits 'n regverdigte prosedure gevolg word en die Arbeidshof het eksklusiewe jurisdiksie in die geval van 'n onbeskermd stakings.<sup>214</sup>

Waar 'n werknemer nie aan die bepalings van die WAV voldoen nie, kan hy ook, alvorens hy ontslaan word, blootgestel word aan dissiplinêre optrede.<sup>215</sup> Hierdie optrede moet 'n moontlike ontslag voorafgaan sodat die belang van prosedurele billikheid deurgaans aan voldoen word.

In hierdie verband is daar ook 'n verpligting op die werknemer om billik op te tree en (byvoorbeeld) om op te daag by die dissiplinêre verhoor. Grogan stel as volg:<sup>216</sup>

*“Employees waive their right to be heard if they fail to attend disciplinary and appeal hearings after being called upon to do so.”*

### **3.3.4 Die beperkings op die reg om te staak<sup>217</sup>**

Indien daar 'n kollektiewe ooreenkoms bestaan wat industriële aksie (staking) verbied in verband met die punt in geskil, die werknemers gebonde is aan 'n ooreenkoms wat bepaal dat die geskil vir arbitrasie verwys moet word, 'n party die reg het om die punt in geskil vir arbitrasie of na die Arbeidshof te verwys in terme van die WAV, die werknemers in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens of 'n instandhoudingsdiens of 'n bindende arbitrasiebeslissing of ministeriële vasstelling

<sup>213</sup> Wat presies 'n regverdigte prosedure behels word uiteengesit in item 6 van skedule 8 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995 en word later in hierdie navorsingstuk bespreek.

<sup>214</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 68(1).

<sup>215</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: Skedule 8 (Die sogenaamde Goeie Praktykskode). Die Goeie Praktykskode bepaal in item 3 en 4 dat ontslag voorafgegaan moet word deur 'n billike prosedure wat 'n dissiplinêre verhoor insluit.

<sup>216</sup> Grogan 2009: 91.

<sup>217</sup> Sien Cooper 1994: 903.

gemaak is wat die punt in geskil reguleer, mag die werknemers nie deelneem aan 'n staking nie.<sup>218</sup>

Artikel 65 van die wet bepaal ook dat geen staking mag plaasvind binne die eerste jaar van 'n sektorale vasstelling wat gemaak is in terme van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997 en wat die punt in geskil reguleer nie.

Enige werknemer (insluitende werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig en die werknemers in die publieke diens)<sup>219</sup> wat teenstrydig met bogenoemde bepalings optree, sal dus geen beskerming geniet van die WAV nie en sal blootgestel word aan die gevolge van 'n onbeskermd staking soos reeds bespreek.

Ingevolge die grondwet kan nasionale wetgewing (insluitende die WAV) enige reg in hoofstuk twee van die grondwet beperk, solank die wet en die beperking aan die bepalings van artikel 36 van die grondwet voldoen.<sup>220</sup> Wat egter belangrik is vir hierdie navorsingstuk is die beperking van werknemers wat noodsaaklike dienste verrig se reg om te staak.

### 3.3.5 Noodsaaklike dienste

Uit die definisie van 'n noodsaaklike diens, in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, is dit duidelik dat hierdie soort diens baie belangrik is vir die lewens, veiligheid en gesondheid van die publiek en dat enige inbreukmaking in hul diensverrigting ernstige gevolge vir die bevolking sal inhou.<sup>221</sup> Die parlementêre dienste en die Suid-Afrikaanse Polisiediens word spesifiek ingesluit by hierdie definisie.<sup>222</sup>

Dit is derhalwe belangrik om te bepaal wat presies 'n noodsaaklike diens is en hierdie verantwoordelikheid is geplaas op die Noodsaaklike Dienste Komitee (hierna

<sup>218</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 65.

<sup>219</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 65(1) (d).

<sup>220</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 23(5). Sien vn 12. Sien ook Van Niekerk et al 2008: 44 – 45, 371 – 372.

<sup>221</sup> Art 213.

<sup>222</sup> Art 71(10) saamgelees met art 213; Du Toit 2006: 328.

die NDK genoem) om te bepaal of 'n spesifieke diens of gedeelte daarvan 'n noodsaaklike diens is, al dan nie.<sup>223</sup>

Hierdie komitee is deur die Minister van Arbeid, na konsultasie met die NEOAR en die Minister van Staatsdiens en Administrasie, ingestel en die minister sal persone wat kennis en ervaring van arbeidsreg en -verhoudinge het in die komitee aanstel.<sup>224</sup>

Die NDK kan uit eie beweging of in opdrag van 'n bedingingsraad ondersoek instel of 'n diens noodsaaklik is, al dan nie. Die NDK moet in die *Staatskoerant* kennis gee van watter diens of deel van 'n diens ondersoek gaan word en belangstellende persone uitnoui om verhoër te lewer en nadat hierdie prosedure gevolg en die ondersoek voltooi is, moet die NDK in die *Staatskoerant* kennis gee dat dit hierdie diens of deel van 'n diens as noodsaaklik klassifiseer indien daar tevredenheid is of dit wel 'n noodsaaklike diens is.<sup>225</sup>

Dit is egter belangrik om te let daarop dat die NDK die bevoegdheid het om 'n diens of 'n deel van 'n diens noodsaaklik te verklaar. Hierdie bepaling het dus tot gevolg dat die NDK daardie werknemers en persone wat in 'n spesifieke diens nie werklik 'n noodsaaklike diens verrig nie (soos onder andere administratiewe personeel), hoef in te sluit by die benoeming van 'n diens as 'n noodsaaklike diens nie.<sup>226</sup>

Werkgewers wat onder stakings gebuk gaan kan dus by die NDK aansoek doen om as 'n noodsaaklike diens geklassifiseer te word wat tot gevolg sal hê dat daardie diens se werknemers nie mag staak nie.<sup>227</sup> Hierdie werknemers wat nie by die benoeming en die definisie ingesluit word nie behou steeds hul reg om te staak sonder die beperking wat deur artikel 65(1) (d) van die WAV daargestel word.<sup>228</sup>

---

<sup>223</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 70(2) (a); Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 319. Sien Cooper se bespreking oor verskillende metodes om 'n noodsaaklike diens te bepaal in Cooper 1994: 904 – 915.

<sup>224</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 70(1); Du Plessis et al 2002: 198-200. Sien ook Pillay 2001: 1 – 15.

<sup>225</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 71. 'n Volledige lys van dienste wat as noodsaaklik geklassifiseer is deur die NDK kan verkry word op die *IR Network* se webtuiste onder die volgende webadres: [http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates\\$fn=default.htm\\$vid=irnetwork:10.1048/enu](http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates$fn=default.htm$vid=irnetwork:10.1048/enu).

<sup>226</sup> Du Toit 2006: 330.

<sup>227</sup> Grogan 2007: 403.

<sup>228</sup> Hierdie artikel verbied persone wat in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens om te staak.



Dit is interessant om daarop te let dat die NDK in 2004, by wyse van 'n kennisgewing in die *Staatskoerant*,<sup>229</sup> al die dienste wat voorsien word deur kinderhuise en plekke van sorg ingevolge artikel 30 van die *Wet op Kindersorg* as noodsaaklike dienste geklassifiseer het.<sup>230</sup>

As gevolg van hierdie wye klassifisering word alle dienste in kinderhuise (insluitend maatskaplike werkers, bestuurders, kombuis personeel, ens), openbare skole, verbeteringskole, plekke van toevlug (*shelters*) en kinderhawens as noodsaaklike dienste bestempel.<sup>231</sup>

Dit behoort duidelik te wees uit bogenoemde dat werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig nie kan of behoort te staak nie, veral nie waar daar 'n ernstige tekort aan hierdie kundiges bestaan nie.<sup>232</sup> Goldstone J het in *Tshabalala v Minister of Health* die volgende gesê rakende stakings deur verpleegpersoneel as noodsaaklike dienste:<sup>233</sup>

*“The services it renders very properly can be described as essential services in the sense that if they are withheld the lives or health of many people may be endangered. It is no doubt for that reason that the Legislature has seen fit to render strike action unlawful and punishable by the criminal courts. Similar legislation in respect of essential services is by no means peculiar to this country, and may be found on the statute books of most Western nations.*

*A strike by members of the nursing profession ... undermines the very fundamental ethic of their calling and constitutes a material breach of contract. The added responsibility which these considerations place upon the nursing profession, and the prohibition of strike action, places a very important reciprocal duty upon employers of nurses to ensure that their terms and conditions of employment are at all times fair and proper. And where there are grievances, even if conceived to be petty or unjustified, they should ensure that there is an efficient mechanism in existence for them to be fully aired and resolved.”*

<sup>229</sup> Kennisgewing 1462 *Staatskoerant* 2004: 41(27104).

<sup>230</sup> *Wet op Kindersorg* 74/1983.

<sup>231</sup> Sketon en Ramadi 2009: 22 – 23. Artikel 30 van die *Wet op Kindersorg* bepaal dat 'n “plek van sorg” enige gebou of perseel is wat onderhou of gebruik word, met 'n winsoogmerk of nie, vir die ontvangs, beskerming en tydelike of gedeeltelike sorg van meer as ses kinders.

<sup>232</sup> Centre for development and enterprise 2007 [www.workinfo.com](http://www.workinfo.com); Prinsloo 2008 [jv.news24.com](http://jv.news24.com); Buys 2007 [www.solidaritysa.co.za](http://www.solidaritysa.co.za) [3 Februarie 2008].

<sup>233</sup> *Tshabalala and Others v Minister of Health and others* 1987 (1) SA 513 (W).

Hierdie uitspraak was gelewer voordat die WAV in werking getree het en is grootliks gemotiveerd deur die gemenereg en die pre-1995 arbeidsreg,<sup>234</sup> maar Goldstone som die belangrikheid van die noodsaaklike dienste-werknemers (insluitende verpleegpersoneel, dokters, polisiepersoneel, werknemers van die elektrisiteit- en watervoorsieningsdienste, ensovoorts) en die belangrikheid van die beperking wat bestaan op hul reg om te staak goed op. Hierdie werknemers vervul dienste waarsonder die samelewing moontlik nie kan funksioneer of selfs voortbestaan nie.

Daar rus dus 'n verpligting op hierdie personeel om op geen wyse op te tree wat hul profesie kan skade aandoen of die publiek in gevaar kan stel nie. Hy maak ook melding van die wederkerige verpligting wat op die werkgewer rus om te verseker dat die werknemer se diensvoorwaardes en werksomgewing regverdig en billik bly om sodoende die noodsaak vir hierdie werknemers om te staak te voorkom.

In *SAPS v POPCRU* het die applikant die hof genader vir 'n interdik om stakende werknemers van die Suid-Afrikaanse Polisie (SAPS) te verbied om aan verdere stakingsoptrede deel te neem.<sup>235</sup>

Die applikant het geargumenteer dat alle werknemers in die SAPS noodsaaklike dienste werknemers is en dus verbied word om te staak; terwyl dit die saak van die respondent was dat slegs die werknemers wat "lede" is van die SAPS verbied word om te staak.

Ngalwana AJ beslis in hierdie saak dat nie alle werknemers wat by die SAPS in diens geneem is 'n noodsaaklike diens lewer nie en dat die beperking op die reg om te staak slegs van toepassing is op daardie werknemers wat wel 'n noodsaaklike diens lewer. Hy maak die volgende gepaste stelling:<sup>236</sup>

*"The suggestion that finance administrators and human resource personnel (much less tea ladies and persons employed to keep ablution facilities clean) render an essential service by reason only of being employed at SAPS, is in my respectful view difficult to comprehend.*

---

<sup>234</sup> Sien vn 12.

<sup>235</sup> *SAPS v POPCRU and others* [2007] JOL 20104 (LC).

<sup>236</sup> Sien par 27 van die beslissing.

*It cannot cogently be argued, in my respectful view, on the definition of 'essential services' in the Labour Relations Act 66 of 1995 that the interruption of the service of tea ladies and gardeners, on the one spectrum, and human resource personnel and finance administrators, on the other, at SAPS would "endanger the life, personal safety or health of the whole or any part of the population."*

Die Arbeidsappélhof het ook bevind dat 'n noodsaaklike diens na die spesifieke diens of werksverrigting verwys wat deur die werknemers in die sektor gelewer word, eerder as die diens of werkgewer waarbinne hierdie werknemers in diens geneem is.<sup>237</sup> Slegs werknemers wat dus hierdie noodsaaklike dienste verrig behoort verbied word om te staak.

In die saak van *Eskom Holdings v NUM* het die Arbeidshof beslis dat die verbod op stakings deur werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer beperk kan word deur middel van 'n kollektiewe ooreenkoms wat voorsiening maak vir die vasstelling van 'n minimum diens binne die noodsaaklike diens.<sup>238</sup>

Stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer is ook teenstrydig met artikel 27 van die Grondwet wat bepaal dat elke Suid-Afrikaanse burger die reg op toegang tot gesondheidsdienste, genoegsame voedsel en water, sosiale sekuriteit en sosiale bystand (indien nodig) en dat niemand noodsaaklike mediese hulp geweier mag word nie.

Subartikel (3) bepaal spesifiek dat niemand noodsaaklike mediese sorg geweier mag word nie. Indien werknemers wat noodsaaklike dienste lewer staak word burgers juis (onder andere) noodsaaklike gesondheidsorg geweier.

Hierdie verpligting rus nie alleen by die werknemers en hul werkgewers nie, maar ook op die staat (wat ook in die meeste gevalle die werkgewer is van werknemers wat noodsaaklike dienste lewer).<sup>239</sup> Artikel 27(2) van die grondwet bepaal dat die

<sup>237</sup> *SAPS v POPCRU & another* [2010] 12 BLLR 1263 (LAC).

<sup>238</sup> *Eskom Holdings (Pty) Ltd v NUM & others* (2008) 17 LC 1.11.72. Sien die bespreking rakende minimum dienste by par 3.3.11.5.

<sup>239</sup> *City of Johannesburg & others v Lindiwe Mazibuko & others* [2009] ZA SCA 20; *Lindiwe Mazibuko & others v City of Johannesburg & others* 2009 ZACC 28.

staat redelike wetgewende en ander maatreëls, binne sy beskikbare middele, moet neem om die progressiewe realisering van hierdie regte te verseker.

Daar kan moontlik hieruit afgelei word dat daar 'n verpligting op die staat rus om te verseker dat niemand noodsaaklike mediese hulp geweier word nie en dus te verseker dat noodsaaklike dienste (in die mediese professie ten minste) nie staak nie.

Die vraag wat hier, met respek, gevra behoort te word is waarom bepaal die Grondwet nie dat die staat redelike wetgewende en ander maatreëls moet toepas om te verseker dat elkeen van die regte in die *Handves van Regte* (Hoofstuk 2 van die grondwet) gerealiseer word nie? Indien werknemers wat noodsaaklike dienste verrig onbeskermd staak word daar moontlik op byna elkeen van hierdie regte inbreuk gemaak.

### 3.3.6 'n Oorsig van die geskilbeslegtingsproses<sup>240</sup>

Waar daar 'n geskil ontstaan in 'n werkplek moet die interne prosedures eerstens uitgeput word alvorens die geskil verwys word na eksterne instansies vir beregting.<sup>241</sup> Hierdie prosedures (wat ook onderhandelinge of samesprekings insluit) kan vasgestel word in die dienskontrak of 'n kollektiewe ooreenkoms.<sup>242</sup>

Volgens Brand en Steadman word onderhandelinge, voordat 'n geskil bestaan en ook tydens die interne prosedures en konsiliatie, tussen werknemers (en die vakbonde wat hul verteenwoordig) en werkgewers (en werkgewersorganisasies) in Suid-Afrika tradisioneel gekarakteriseer deur hoë vlakke van konflik, antagonisme en 'n sterk fokus deur elke partye op hul spesifieke eise.<sup>243</sup>

Bogenoemde kenmerke lei waarskynlik daartoe dat werknemers en vakbonde eerder staak as om die geskilbeslegtingsprosedures te volg wat daargestel word deur die WAV. Kommunikasie, vertroue en 'n bedoeling om 'n vreedsame en effektiewe

<sup>240</sup> Sien Van Niekerk et al 2008: 399 – 424.

<sup>241</sup> *Reckitt & Coleman v CWIU* 1991 ILJ 806 (AAH).

<sup>242</sup> *Denel v Vorster* 2004 ILJ 659 (A).

<sup>243</sup> Brand et al 2008: 105 – 106.

oplossing vir die geskil te vind is dus belangrik in die onderhandelinge tussen die partye tot 'n geskil. Politieke inmenging en politiese doelwitte deur vakbonde wat geaffiliëerd is met politieke partye (byvoorbeeld COSATU) kan egter hierdie ideaal kelder (soos blyk die geval was tydens die publieke diens stakings).<sup>244</sup>

Indien die geskil nie opgelos kan word deur die interne prosedures (*in house procedures*) nie en 'n dooie punt (*deadlock*) bereik is in die beslegting, kan die geskil na die KVBA of 'n bedingingsraad verwys word vir versoening (konsiliasie).<sup>245</sup>

### 3.3.6.1 Versoening (konsiliasie)

Indien die interne prosedures uitgeput is, word daar dan gepoog om dit op te los deur middel van versoening deur die geskil te verwys na die KVBA of 'n bedingingsraad. Daar word met behulp van 'n onafhanklike kommissaris (derde party of bemiddelaar) waarmee al die partye tot die dispuut tevrede is,<sup>246</sup> gepoog om 'n oplossing te vind vir die geskil.

Indien die partye tot die geskil in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens kan hul ooreenkom oor die aanstelling van 'n spesifieke kommissaris (bemiddelaar) binne sewe dae nadat die geskil na die KVBA verwys is.<sup>247</sup>

Ingevolge artikel 142 van die WAV het die kommissaris wye bevoegdhede met betrekking tot die oplossing van die betrokke geskil. Hy mag enige persoon dagvaar om ondervra te word of getuienis te lewer. Die kommissaris mag selfs, met die nodige toestemming van die KVBA of Arbeidshof, enige perseel besoek en ondersoek en ook enige dokument of voorwerp in beslag neem, solank dit relevant is tot die oplossing van die geskil.<sup>248</sup>

---

<sup>244</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>245</sup> Brand et al 2008: 29 – 30.

<sup>246</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995: Skedule 4; Finnemore 2002: 205; Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 336 – 341.

<sup>247</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 135.

<sup>248</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 142.

Die kommissaris moet die geskil oplos binne dertig dae vanaf die datum waarop die geskil na hom verwys is<sup>249</sup> en die betrokke partye moet veertien dae vooraf kennis ontvang van die verrigtinge.<sup>250</sup> Die kommissaris het nie die “finale sê” in die geval van konsiliasie nie, maar die uitkoms en finaliteit van die skikkingsooreenkoms word deur die partye self bepaal.

Sy funksies is slegs om toe te sien dat die versoening vreedsaam geskied, om voorstelle aan die partye te maak rakende die oplossing van die geskil en om te verseker dat beide partye billik optree en onderhandel tydens die proses.<sup>251</sup>

'n Party tot die geskil kan tydens die versoeningsproses slegs deur 'n lid of amptenaar van die geregistreerde vakbond waarvan hy lid is verteenwoordig word.<sup>252</sup> Indien die applikant nie aanwesig is by die verrigtinge nie word die saak afgewys<sup>253</sup> en indien die respondent nie aanwesig is nie kan die verrigtinge in sy afwesigheid voortgaan of uitgestel word na 'n latere datum.<sup>254</sup>

Na afloop van die versoening word 'n sertifikaat uitgereik wat bevestig of die geskil opgelos is of nie. Hierdie sertifikaat word ook uitgereik nadat die dertig dae konsiliasie tydperk verstryk het.<sup>255</sup>

Indien die geskil opgelos word kan die skikkingsooreenkoms 'n bevel van die hof gemaak word.<sup>256</sup> Indien die versoeningsproses nie daarin slaag om die geskil op te los nie, kan die partye die geskil verwys na die KVBA of 'n bedingingsraad, wat jurisdiksie oor die besondere aangeleentheid het, vir arbitrasie (geskille in noodsaaklike dienste moet verwys word vir arbitrasie).<sup>257</sup>

---

<sup>249</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 135.

<sup>250</sup> KVBA reël 11.

<sup>251</sup> Finnemore 2002: 206 – 208.

<sup>252</sup> KVBA reël 25.

<sup>253</sup> KVBA reël 13. Dieselfde beginsel geld in die geval van die arbitrasie prosedure in terme van artikel 138 van die WAV.

<sup>254</sup> KVBA reël 30. Dieselfde beginsel geld in die geval van die arbitrasie prosedure in terme van artikel 138 van die WAV.

<sup>255</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 135.

<sup>256</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 158.

<sup>257</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74.

### 3.3.6.2 Arbitrasie

Arbitrasie van die geskil moet binne negentig dae plaasvind vanaf die datum waarop die sertifikaat, wat bevestig dat die versoeningsproses (konsiliasie) onsuksesvol was, wat uitgereik is deur die KVBA of die bedingingsraad wat die konsiliasie behartig het, uitgereik is of nadat die dertig-dag versoeningsperiode verstryk het.<sup>258</sup> Die KVBA moet die partye ten minste 21 dae voor die arbitrasie skriftelik kennis gee van die verrigtinge.<sup>259</sup>

Alvorens die KVBA genader kan word om 'n geskil deur middel van arbitrasie te besleg is daar die volgende vereistes waaraan voldoen moet word ingevolge die WAV en die reëls van die KVBA:

- a) Die geskil moes reeds verwys wees na die KVBA vir konsiliasie;<sup>260</sup>
- b) Die bemiddelaar (kommissaris) wat aangestel was vir die konsiliasie moes 'n sertifikaat uitgereik het wat bevestig dat die geskil steeds onopgelos is na die konsiliasieproses (die konsiliasie sertifikaat);<sup>261</sup>
- c) Die WAV moet vereis dat die geskil gearbitreer word deur die KVBA en die aansoek vir arbitrasie, tesame met al die aanhegtings daartoe, moet afgelewer word by die provinsiale kantoor van die registrateur;<sup>262</sup>
- d) Enige party tot die geskil moes versoek het dat die geskil vir arbitrasie verwys word;<sup>263</sup>
- e) Die partye tot die geskil moes saamgestem het tot die arbitrasie van die geskil deur die KVBA.<sup>264</sup>

<sup>258</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 136.

<sup>259</sup> KVBA reël 21.

<sup>260</sup> Sien *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 133, 135 en 138.

<sup>261</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 136.

<sup>262</sup> Brand et al 2008: 147 – 148.

<sup>263</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 133 saamgelees met art 136.

<sup>264</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 133(2).

Die verwysing van 'n geskil vir arbitrasie is slegs verpligtend in die geval van noodsaaklike dienste en die partye tot 'n geskil (waar 'n noodsaaklike diens nie betrokke is nie) kan dus oorgaan na industriële aksie nadat konsiliasie gefaal het daarin om die geskil op te los.<sup>265</sup>

'n Bedingingsraad sal slegs jurisdiksie hê om te poog om 'n geskil deur middel van arbitrasie op te los indien die volgende vereistes aan voldoen word:<sup>266</sup>

- a) Die geskil wat na die bedingingsraad verwys word ingevolge die bepalings van die WAV moet binne die jurisdiksie van die raad val. Artikel 74 van die wet bepaal spesifiek dat 'n geskil in noodsaaklike dienste (of tussen partye in diens geneem in 'n noodsaaklike diens) deur 'n bedingingsraad deur middel van arbitrasie besleg word;
- b) Waar die partye tot die geskil instem tot die arbitrasie deur die raad, sal die raad wel jurisdiksie hê om die arbitrasie te hanteer;
- c) Die raad moes deur die KVBA geakkrediteer gewees het om die geskilbeslegtingsfunksies te kan verrig;
- d) Die partye tot die geskil moet lede wees van die raad of een (of meer) van hul moet binne die jurisdiksie van die raad val. Indien die geskil handel oor onbillike ontslag sal die raad jurisdiksie hê om die arbitrasie te hanteer as die geskil ontstaan het binne die jurisdiksie van die raad, al is die partye tot die geskil nie lede van die raad of binne die raad se jurisdiksie nie.

Van Jaarsveld en Van Eck omskryf arbitrasie as volg:<sup>267</sup>

*“... 'n judisiële proses ingevolge waarvan 'n neutrale persoon 'n finale toekenning maak ten opsigte van 'n aangeleentheid wat deur die betrokke wet gereël word.”*

<sup>265</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74 en art 64(1); Brand et al 2008: 29 – 38.

<sup>266</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 51 en 74. Sien ook Brand et al 2008: 161.

<sup>267</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 351.



Daar word aanvaar dat die geskil so spoedig as moontlik opgelos moet word deur middel van die arbitrasieprosedure en dit is juis om hierdie rede dat die WAV bepaal dat die kommissaris (die neutrale persoon waarna Van Jaarsveld en Van Eck verwys in die omskrywing van arbitrasie) die arbitrasie op 'n wyse moet hanteer wat gepas is volgens sy diskresie, maar met die mins moontlike regsformaliteite.<sup>268</sup>

Nadat die geskil na die KVBA verwys is word 'n kommissaris aangewys vir die verrigtinge, maar die verrigtinge kan ook behartig word deur dieselfde kommissaris (bemiddelaar of derde party) wat voorgesit het by die konsiliasie (versoeningsproses), tensy een van die partye beswaar daarteen het.<sup>269</sup>

Indien die betrokke partye werknemers is wat noodsaaklike dienste lewer mag binne sewe dae nadat dit verwys is vir arbitrasie ooreenkom op die aanstelling van 'n spesifieke kommissaris.<sup>270</sup>

Die partye is geregtig om tydens die arbitrasieproses getuienis te lewer, getuies te roep, die ander party se getuies te kruisverhoor en afsluitingsbetoë aan die kommissaris te rig.<sup>271</sup> Die partye mag hier verteenwoordig word deur 'n regspraktisyn, 'n lid of amptenaar van sy geregistreerde vakbond of werkgewersorganisasie of 'n lid of direkteur van 'n party in die geval waar die party 'n regspersoon is.<sup>272</sup>

Die verrigtinge is soortgelyk aan 'n beregting, maar is meer informeel van aard en die arbeidstoekenning (die beslissing van die kommissaris of arbiter nadat hy al die feite en getuienis in ag geneem het) wat uitgereik word is finaal en bindend en daar is geen appèl daarteen nie.<sup>273</sup>

<sup>268</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 138.

<sup>269</sup> Finnemore 2002: 214.

<sup>270</sup> Du Plessis et al 2001: 326. Die bevoegdhede van die kommissaris word uiteengesit in art 142 van die WAV en is kortliks hierbo by par 3.3.6.1 bespreek.

<sup>271</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 138.

<sup>272</sup> KVBA reël 25(1) (b). Dit is belangrik om daarop te let dat slegs 'n regspraktisyn soos omskryf in art 213 van die WAV, dit is enige persoon wat toegelaat is om in die Republiek as prokureur of advokaat te praktiseer, die partye hier mag verteenwoordig.

<sup>273</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 351.

Die kommissaris moet binne veertien dae na die afloop van die arbitrasie verrigtinge die arbeidstoekenning uitreik tesame met die redes vir sy besluit.<sup>274</sup> Indien die partye tot die geskil werknemers is wat noodsaaklike dienste verrig moet die arbeidstoekenning uitgereik word binne dertig dae na die uitreiking van die sertifikaat wat bevestig dat die geskil onopgelos is.<sup>275</sup>

Indien die werkgewer nie die toekenning gehoorsaam nie, kan die werknemer die Hooggeregshof nader om die toekenning 'n bevel van die hof te maak.<sup>276</sup> Verdere versuiming om aan die toekenning (bevel) gehoor te gee sal lei tot die instelling van minagting van die hof prosedures.<sup>277</sup> In die geval waar noodsaaklike dienste-werknemers staak is hierdie afdwinging van die toekenning waarskynlik nie voorkomend tot die onbeskermdede stakings nie.

Indien arbitrasie ook nie 'n oplossing kon bied vir die geskil nie, kan die werknemers wat nie in diens geneem is by 'n diens wat as 'n noodsaaklike diens geklassifiseer is nie en/of hul vakbonde, as laaste uitweg, die stakingsproses begin (bogenoemde proses is soortgelyk in die geval van geskille oor regte, of "*disputes of rights*", en geskille oor belange, of "*disputes of interests*").<sup>278</sup>

Daar behoort melding gemaak te word dat sekere geskille direk na 'n onsuksesvolle versoeningsprosedure (konsiliasie) deur die KVBA of bedingingsraad gearbitreer kan word, maar hierdie geskille hou slegs verband met die ontslag van werknemers (en onbillike arbeidspraktyke teenoor die werknemer) en maak tans dus nie voorsiening vir die beslegting van enige tipe geskil (en dus ook die moontlike voorkoming van onbeskermdede industriële aksie) nie.<sup>279</sup>

---

<sup>274</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 138.

<sup>275</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 139.

<sup>276</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 158.

<sup>277</sup> *North West Star Pty Ltd v Serobatse* 2005 ILJ 56 (AAH); *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 143(2) en (4).

<sup>278</sup> Geskille oor regte handel hoofsaaklik oor die interpretasie, toepassing of inbreukmaking van bestaande regte wat vervat is in dienskontrakte, terwyl geskille oor belange handel oor die beskerming van ekonomiese belange of die skepping van "nuwe" regte. Sien in hierdie verband Du Toit 2006: 481.

<sup>279</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 191(5A). Die geskille waarna hier verwys word is die ontslag van 'n werknemer (of onbillike arbeidspraktyke) in verband met 'n proeftydperk en enige ander geskil genoem in subartikel (5) (a). Laasgenoemde subartikel bepaal dat die KVBA geskille kan besleg waar die rede vir die werknemer se ontslag verband hou met die werknemer se gedrag of bevoegdheid of indien die werkgewer die volhoue diensverhouding met die werknemer onmoontlik gemaak het.

Hierdie versoening-arbitrasie proses (“*con-arb*” procedure) bespaar baie tyd en die arbiter (of voorsittende beampte) kan die feite en informasie wat tydens die versoeningsproses verskaf was in ag neem.<sup>280</sup> Ingevolge KVBA reël 17(1) moet die partye tot die geskil veertien dae voor die proses kennisgewing van die proses ontvang en die die party wat die kennisgewing ontvang mag beswaar aanteken teen die proses.<sup>281</sup>

Die “*con-arb*” proses word gereguleer deur dieselfde reëls en prosedures as versoening en arbitrasie,<sup>282</sup> maar die partye het egter nie die reg om aan te dring dat ’n ander kommissaris (of voorsittende beampte) as die een wat die versoeningsproses behartig het, die “*con-arb*” proses ook behartig nie.<sup>283</sup>

Indien hierdie versoening-arbitrasie proses gewysig word, sodat geskille oor lone en salarisse byvoorbeeld ook hierdeur besleg kan word, kan stakings deur publieke dienste-werknemers (wat werknemers wat noodsaaklike dienste lewer insluit) moontlik voorkom word, want dit blyk dat die lang geskilbeslegtingsproses hierdeur verkort kan word en dus spoedige resultate kan lewer.

Werknemers kan begin staak waar ’n dooiepunt (*deadlock*) bereik is (en nadat daar aan die bepalings van die WAV voldoen is)<sup>284</sup> en konsillasie en arbitrasie onsuksesvol was. Die algemene gevolg van ’n staking is die ondertekening van ’n kollektiewe ooreenkoms deur die betrokke partye om die geskilpunt op te los. Wanneer werknemers wat noodsaaklike dienste verrig en hul werkgewer (gewoonlik die staat) hierdie dooiepunt bereik het, mag hul slegs, as laaste uitweg, die geskil verwys vir verpligte arbitrasie.<sup>285</sup>

’n Arbeidstoekenning kan na hersiening deur die Arbeidshof ter syde gestel word indien dit blyk dat die arbiter (kommissaris) homself skuldig gemaak het aan wangedrag (of growwe onreëlmatigheid) in verband met sy pligte as arbiter, sy

<sup>280</sup> *Telkom SA Ltd v CCMA* [2003] 1 BLLR 92(LC).

<sup>281</sup> KVBA reël 17(2).

<sup>282</sup> Du Toit 2006: 115 – 117.

<sup>283</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 136(3).

<sup>284</sup> Sien par 3.3.2.

<sup>285</sup> Sien par 3.3.7.

magte oorskry het of die toekenning verkeerdelik bekom is.<sup>286</sup> Die aansoek vir die hersiening moet binne ses weke nadat die arbeidstoekenning uitgereik is gemaak word.

Ingevolge artikels 157 en 158 van die WAV kan 'n geskil na konsiliasie ook na die Arbeidshof verwys word, tensy die wet bepaal dat die geskil deur arbitrasie besleg moet word. Artikels 173, 174 en 175 bepaal dat die Arbeidsappélhof enige appél vanaf die Arbeidshof kan aanhoor, mits dit binne die jurisdiksie van die hof en die bepalings van die WAV val.

Daar kan na die Hoogste Hof van Appél geappélleer word, mits die Arbeidshof daarvoor verlof gee en die betrokke geval binne die jurisdiksie van die hof val. Indien die geskil 'n konstitusionele aangeleentheid is kan dit ook in die Grondwethof aangehoor word.<sup>287</sup>

### 3.3.6.3 Geskilbeslegting in die openbare sektor

Bogenoemde proses is ook van toepassing op werknemers in die publieke diens. Dit is belangrik dat hierdie punt genoem word, want die noodsaaklike dienste stakings kom in die algemeen (in Suid-Afrika) voor onder werknemers wat in diens van die staat is, byvoorbeeld die polisie en staatshospitale.<sup>288</sup>

Werknemers in die publieke diens was spesifiek uitgesluit van die werking van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en arbeidsverhoudinge in die publieke diens was grootliks gereguleer deur die gemenereg.<sup>289</sup>

COSATU het in 1988 'n klag by die IAO gelê oor hierdie uisluiting van werknemers in die publieke diens en die daaropvolgende ondersoek en kritiek deur die IAO en die politieke veranderinge gedurende die 1980's en 1990's het daartoe gelei dat hierdie

<sup>286</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 145.

<sup>287</sup> Brand et al 2008: 54 – 57.

<sup>288</sup> Sien par 3.3.10 hieronder rakende die bespreking van die 2007 publieke sektor staking en 2009 staatsdokters staking.

<sup>289</sup> Wet 28/1956: art 2(2).

werknemers wel arbeidsregte ontvang het, asook die inwerkingtreding van nuwe arbeidswetgewing.<sup>290</sup>

Voor die inwerkingtreding van die WAV was geskilbeslegting gereguleer deur die *Wet op Arbeidsverhoudinge in die Staatsdiens* 102 van 1993.<sup>291</sup> Hierdie wet het ook werknemers se reg om te staak erken, behalwe in die geval van noodsaaklike dienste (laasgenoemde diens se werknemers moet hul geskille verwys na die KVBA of 'n bedingingsraad vir verpligte arbitrasie) en het voorsiening gemaak vir die Publieke Dienste Bedingingsraad wat onder andere verantwoordelik was vir geskilbeslegting.<sup>292</sup>

Die probleem met hierdie wet en menige ander soortgelyke statute wat in werking getree het, om spesifiek voorsiening te maak vir onder andere die opvoedkundige – en gesondheidssektor, was dat daar 'n vermenigvuldiging van wette ontstaan het om voorsiening te maak vir werknemers in die publieke diens en tesame met die probleme wat aan die lig gekom het met die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956 is al hierdie statute vervang deur die WAV (saamgelees met die *Wet op Publieke Dienste* 103 van 1994, hierna die PSA genoem).<sup>293</sup>

Na die inwerkingtreding van die grondwet het alle werknemers die basiese arbeidregte ontvang en die staat is verplig om gehoor te gee aan die bepalings van die grondwet en die wetgewing wat die diensverhoudinge in die publieke diens reguleer.<sup>294</sup> Die PSA reguleer tans hierdie verhoudinge in samewerking met die WAV.

Tans word die geskilbeslegting in die publieke diens hanteer deur die KVBA en ook die Koördinerende Staatsdiens Bedingingsraad (KSB). Die KSB kan 'n bedingingsraad in 'n spesifieke sektor aanwys en hierdie raad sal eksklusiewe jurisdiksie hê oor die belange en geskilbeslegting in daardie sektor.<sup>295</sup>

<sup>290</sup> Brand et al 2008: 60 – 61.

<sup>291</sup> Hierdie wet is na die skepping van die Industriële hof herroep deur die *Wet op Publieke Dienste* 103 van 1994.

<sup>292</sup> Du Plessis et al 2001: 383.

<sup>293</sup> Du Plessis et al 2001: 384.

<sup>294</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 7 saamgelees met art 197.

<sup>295</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 256.

Die GPSSBC (*“General Public Service Sectoral Bargaining Council”*) is in 1994 daargestel deur die KSB en is ’n bedingingsraad wat geskilbeslegting in die sektore van die publieke diens hanteer waarvoor daar nie reeds ’n spesifieke raad aangestel is nie.<sup>296</sup>

Die PHWSBC (*“Public Health and Welfare Sector Bargaining Council”*) hanteer die geskilbeslegting in die gesondheid sektor en die SSSBC (*“Safety and Security Sectoral Bargaining Council”*) hanteer die geskilbeslegting in die polisie.<sup>297</sup>

’n Bedingingsraad het dieselfde geskilbeslegting funksies en magte as die KVBA en die geskilbeslegtingsproses in beide hierdie liggame is grootliks ooreenstemmend.<sup>298</sup>

Alvorens ’n bemiddelaar, in die geval van ’n konsiliasie deur die raad, ’n sertifikaat uitreik dat die geskil na konsiliasie steeds onopgelos is (die konsiliasie sertifikaat), moet hy poog om ’n ooreenkoms te kry rakende, onder andere, voorsiening vir minimum dienste in die geval van ’n noodsaaklike diens en die gedragsreëls wat van toepassing moet wees tydens die staking.<sup>299</sup>

Hierdie ooreenkoms sal dieselfde effek hê as ’n kollektiewe ooreenkoms en die partye sal dus gebind wees aan die bepalings daarin vervat. Hierdie praktyk om ’n ooreenkoms te bereik rakende minimum dienste en die gedragsreëls tydens ’n staking behoort in alle gevalle ’n voorvereiste te wees tot die uitreiking van die konsiliasie sertifikaat.

Indien ’n party tot die geskil dus staak voordat hierdie sertifikaat uitgereik is, sal die party se gedrag teenstrydig wees met die doel van kollektiewe onderhandeling en die bepalings van die WAV en sal die staking onbeskermd wees.

Artikel 33 van die Grondwet behoort ook in gedagte gehou word by die bespreking van geskilbeslegting en arbeidsverhoudinge in die openbare sektor. Hierdie artikel

<sup>296</sup> <http://www.gpsbc.org.za/> [6 Desember 2009].

<sup>297</sup> Du Plessis 2001: 384 – 385.

<sup>298</sup> Vergelyk artikels 28, 30, 31, 33A, 51 en 64 van die WAV met artikels 130, 131 en 133 – 150 van die WAV.

<sup>299</sup> Brand et al 2008: 67 – 68.

bepaal dat elkeen die reg het tot administratiewe optrede wat regmatig, redelik en prosedureel billik is, dat enige persoon wie se regte benadeel is deur administratiewe optrede, geregtig daarop is om skriftelik in kennis gestel te word van die redes vir die benadeling en dat nasionale wetgewing geïmplimenteer moet word wat hierdie regte bevorder en voorsiening maak vir die hersiening van administratiewe optrede deur 'n hof of onafhanklike liggaam.<sup>300</sup>

Die rede waarom hierdie artikel belangrik is vir werknemers in die publieke diens (wat grootliks uit werknemers bestaan wat noodsaaklike dienste lewer) is te vinde in die omskrywing van administratiewe optrede.

Artikel 1 van die *Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid* 3 van 2000 bepaal dat dit enige besluit is wat geneem is (of versuim om 'n besluit te neem) deur:

- a) 'n staatsorgaan in die uitoefening van gesag (of mag) in terme van die grondwet of 'n provinsiale grondwet of in die uitoefening van publieke mag of 'n publieke funksie ingevolge wetgewing, of
- b) 'n natuurlike – of regspersoon in die uitoefening van publieke mag of 'n publieke funksie ingevolge 'n bemagtigende bepaling, wat die regte van enige persoon benadeel en 'n direkte eksterne regseffek het.

Enige optrede deur die staat, as werkgever, wat moontlik onbillik kan wees teenoor die werknemers van die staat (wat ook werknemers wat noodsaaklike dienste insluit), soos moontlik die geval was tydens die 2007 publieke sektor staking,<sup>301</sup> het 'n nadelige effek op die arbeidsregte van die werknemers en ook op die fundamentele regte van die publiek indien die verontregte werknemers in noodsaaklike dienste in diens geneem is en hul oorbeweeg na industriële aksie as 'n "laaste uitweg".

<sup>300</sup> Sien in hierdie verband *Holgate v Minister of Justice* 1995 16 ILJ 1426 (OK).

<sup>301</sup> Sien die bespreking by par 3.3.10.

Daar rus dus 'n verpligting op die staat om te verseker dat dit ook in terme van arbeidsverhoudinge billik optree en sodoende die eidelike veiligheid en gesondheid van die publiek verseker.<sup>302</sup>

### 3.3.7 Verpligte arbitrasie (Geskilbeslegting in noodsaaklike dienste)

In die *SAPS v POPCRU* saak is bevestig dat werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer nie aan stakings mag deelneem nie (net soos die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal) en dat alle grondwetlike regte nie absoluut is nie:<sup>303</sup>

*“... even constitutional rights are not absolute, especially where there are competing rights such as the right of the general public to the delivery of essential services ... the members of the SAPS are prohibited from striking as they render an essential service.”*

Hierdie standpunt word ook gehuldig in ander sake.<sup>304</sup> Indien daar 'n geskil tussen 'n werknemer (of werknemers) van 'n noodsaaklike diens en die werkgewer ontstaan, moet hulle poog om die geskil deur middel van versoening of arbitrasie deur 'n bedingingsraad of die KVBA te bereg (verpligte arbitrasie).<sup>305</sup>

'n Kommissaris of derde party sal hier die geskil probeer oplos deur middel van arbitrasie en die uitreiking van 'n arbeidstoekenning wat bindend sal wees op beide partye.<sup>306</sup>

'n Party tot die geskil kan dit skriftelik na die KVBA of 'n bedingingsraad verwys en laasgenoemde (afhangende van watter een van die twee instansies die geskil na

<sup>302</sup> Die beslissing in die saak van *Gcaba v Minister of Safety and Security and Others* (CCT64/08) [2009] ZACC 26 behoort egter hier in ag geneem te word. Daar is beslis dat enige optrede van die staat, as werkgewer, slegs as administratiewe optrede gesien kan word indien dit direkte gevolge inhou vir lede van die publiek en dat optrede wat bloot die verhouding tussen die werkgewer en werknemer reguleer hoofsaaklik nie as administratiewe optrede gesien kan word nie. Sien ook *Chirwa v Transnet Ltd and Others* [2008] 2 BLLR 97 (CC).

<sup>303</sup> [2007] JOL 20104 (LC).

<sup>304</sup> Landman A, stel in *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC) dat “*Employees who render essential services were not to be left out in the cold; compulsory arbitration was to be their substitute for the right to strike.*” en regter Combrinck stel in *BAWU and others v Prestige Hotels t/a Blue Waters* [1993] 1 (ICJ) dat “*...arbitration is required as the means of resolving disputes in essential services.*” Sien ook *Mbelu & others v MEC for Health and Welfare, Eastern Cape, & others* 1997 (2) SA 823 TKS 823.

<sup>305</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74; Finnemore 2002: 226.

<sup>306</sup> *Eskom Holdings (Pty) Ltd v NUM & others* (2008) 17 LC 1.11.72.



verwys is) moet poog om die geskil deur middel van versoeningsprosesse op te los.<sup>307</sup>

Artikel 74 van die WAV bepaal dat indien die geskil onbesleg bly kan enigeen van die betrokke partye versoek dat die KVBA of bedingingsraad as arbiter van die geskil moet optree.

Die moontlikheid bestaan dat as die werknemers en/of die vakbond wat hulle verteenwoordig nie tevrede is met die arbitrasietoekenning nie, hul onbeskermd sal begin staak. Die arbitrasie toekenning is finaal en die moontlikheid bestaan dat een van die partye nie tevrede sal wees met die bepalinge daarvan nie.

Die (verpligte) arbitrasieproses moet egter billik geskied en die derde party moet poog om 'n aanvaarbare oplossing te vind waarmee al die betrokke partye tevrede sal wees.<sup>308</sup> Daar word spesiale voorsiening gemaak vir die inwerkingtreding van arbitrasiebeslissings in die geval van noodsaaklike dienste waar werknemers van die staat betrokke is en daar moontlike finansiële implikasies vir die staat bestaan.<sup>309</sup>

Hierdie beslissing word bindend veertien dae na datum van die uitspraak,<sup>310</sup> maar indien die Minister dit binne hierdie periode aan die parlement ter tafel lê, word die implimentering daarvan vir 'n verdere veertien dae uitgestel.<sup>311</sup> Indien parlement bevind dat die beslissing nie bindend is nie word dit terugverwys na die KVBA vir verdere versoening en arbitrasie (indien die versoening onsuksesvol is).<sup>312</sup> Gevolglik kan die proses bloot herhaal sonder dat enige oplossing gevind kan word.

Landman A,<sup>313</sup> beslis in *South African Bus Employers' Association v Transport & General Workers' Union* dat verpligte arbitrasie (soos bepaal deur die *Wet op Arbeidsverhoudinge*) die aksie en reg om te staak van werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer vervang:<sup>314</sup>

<sup>307</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74.

<sup>308</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 353.

<sup>309</sup> Du Toit 2006: 330-331.

<sup>310</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74(5) (a).

<sup>311</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74(5) (b).

<sup>312</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74(6).

<sup>313</sup> [1997] 1 (LC).

<sup>314</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74; *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC).

*“Societies recognise that the harm which a strike in certain services may inflict is far too detrimental to the life, health and safety of the whole or part of the population of a country. The International Labour Organisation recognises this exception to the right to strike and has defined it in these terms. Employees who render essential services were not to be left out in the cold; compulsory arbitration was to be their substitute for the right to strike.”*

In *BAWU and others v Prestige Hotels t/a Blue Waters* is beslis dat 'n wettige staking gebruik mag word gedurende die kollektiewe onderhandelingsproses en dat dit 'n belangrike, nodige en funksionele deel uitmaak van die onderhandelingsproses.<sup>315</sup> Die hof beslis in die saak, met betrekking tot die deelname van werknemers in noodsaaklike dienste, soos volg:

*“In the case of essential services, however, a strike causes such harm that the social and/or economic considerations of such harm are sufficient to outweigh the usual protection of the right to strike and arbitration is required as the means of resolving disputes in essential services.”*

Uit bogenoemde kan afgelei word dat die skade wat sal volg uit stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer swaarder weeg as die reg om te staak. Soos bespreek behoort daar in elke diens wat as noodsaaklik geklassifiseer is 'n groep werknemers of 'n deel van die diens wees wat nie werklik 'n noodsaaklike diens lewer nie.

Wanneer hierdie werknemers staak, kan die nie-stakende werknemers wat noodsaaklike dienste verrig moontlik ook geregtig wees op die voordeel wat kan ontstaan na afloop van die staking, sonder om self daaraan deel te neem.

Die WAV poog om 'n balans te skep tussen die reg van werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer om aan kollektiewe onderhandeling deel te neem en die fundamentele regte van die publiek. Hierdie werknemers moet van die verpligte arbitrasieproses gebruik maak, eerder as om te staak.

Hierdie proses kan deur die Arbeidshof (slegs) hersien word, waar die hof enige fout of dwaling as gevolg van prosedurele onreëlmatighede deur die arbiter kan

---

<sup>315</sup> *BAWU and others v Prestige Hotels t/a Blue Waters* [1993] 1 (ICJ).

regstel.<sup>316</sup> Die proses plaas egter moontlik te veel verantwoordelikheid op die arbiter wie moet poog om 'n oplossing te vind vir 'n wye spektrum van omstandighede wat 'n rol speel in die geskil.<sup>317</sup>

### 3.3.8 Artikel 36 van die Grondwet (die beperkingsklousule)<sup>318</sup>

Die beperking op stakings deur werknemers in diens geneem in 'n noodsaaklike diens is in ooreenstemming met die beperkingsklousule van die grondwet wat bepaal dat nasionale wetgewing enige reg in die Handves van Regte (insluitend die reg om te staak) mag beperk,<sup>319</sup> mits die beperking aan die bepalings van artikel 36 voldoen.<sup>320</sup>

Die regte vervat in die Handves van Regte<sup>321</sup> mag beperk word, maar slegs deur 'n algemeen geldende regsvoorskrif (wat insluit alle soorte wetgewing, oorspronklik of gedelegeerd, die gemenerereg en inheemse reg)<sup>322</sup> en slegs indien die beperking 'n doel dien wat wettig en aanvaarbaar is vir alle redelike burgers in 'n grondwetlike demokrasie wat meer waarde heg aan menswaardigheid, gelykheid en vryheid as enige ander oorweging.<sup>323</sup>

Daar behoort aanvaar te word dat die beginsels van menswaardigheid, gelykheid en vryheid beter gedien word deur die beperking wat geplaas is op noodsaaklike dienste met betrekking tot die reg om te staak. Currie en De Waal stel die volgende:<sup>324</sup>

*“The infringement must however not impose costs that are disproportionate to the benefits that it obtains. This will be the case where the law infringes rights that are of great importance in the constitutional scheme in the name of achieving benefits that are of comparatively less importance.”*

---

<sup>316</sup> Brand et al 2008: 39.

<sup>317</sup> Cooper 1994: 911.

<sup>318</sup> Sien vn 12.

<sup>319</sup> Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika: art 23(5).

<sup>320</sup> Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika: art 36.

<sup>321</sup> Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika: Hoofstuk 2.

<sup>322</sup> Botha 2005: 19.

<sup>323</sup> Currie en De Waal 2005: 185.

<sup>324</sup> Currie en De Waal 2005: 185.

In die geval van stakings deur werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer is dit moontlik die reg wat beperk word wat van mindere belang is as die doel van die beperking. Die reg om te staak is sentraal tot kollektiewe bedinging en gesonde arbeidsverhoudinge en is moontlik die beste “wapen” wat 'n werknemer het om sy eie belange te beskerm.

Die bevolking se reg op lewe, gesondheid en sekuriteit behoort egter belangriker te wees en nie op inbreuk gemaak te word in die naam van beter werksomstandighede of vergoeding nie. Artikel 36(1) (e) bepaal dat waar daar ondersoek word of die beperking op die fundamentele reg regverdigbaar is, daar vasgestel moet word of daar enige minder beperkende wyse gebruik kan word om dieselfde doel (van die beperking) te bereik.

Dit is die doel van hierdie navorsingstuk om moontlike antwoorde op hierdie vraag te vind. Dit blyk egter die geval te wees dat daar nie enige minder beperkende wyse is om die doel van die beperking op die reg om te staak met betrekking tot noodsaaklike dienste is nie.

Elke werknemer wat in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens en wat 'n noodsaaklike diens lewer (soos dokters, verpleegpersoneel, polisielede, regters, ens.) moet te alle tye sy verpligtinge nakom om te verseker dat die lede van die bevolking nie ernstig benadeel word nie.

Hierdie werknemers kan nie toegelaat word om te staak nie, want dit sou teenstrydig wees met die definisie van 'n noodsaaklike diens, hul etiese verpligting teenoor die bevolking en die ander landsburgers se fundamentele regte (wat moontlik “swaarder weeg” as die reg om te staak). Daar rus ook 'n verpligting op werkgewers om hul werknemers regverdig en billik te behandel om sodoende industriële aksie te voorkom.

Artikel 65 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* beperk die reg om te staak met betrekking tot noodsaaklike dienste-werknemers en hierdie wet, sowel as die beperking wat dit instel, is in lyn met die grondwet en die bepalinge van bogenoemde artikel 36 van die grondwet.<sup>325</sup>

---

<sup>325</sup> Art 65(1) (d).

Brassey,<sup>326</sup> maak die volgende stelling:

*“... courts find it difficult to accept that striking is a fundamental right and are loath to tolerate action they see as gratuitously harmful.”*

Uit bogenoemde stelling is dit dus onwaarskynlik dat die beperking enige grondwetlike uitdaging sal uitlok of tot gevolg sal hê, want, soos Brassey stel, het howe 'n streng benadering met betrekking tot stakings en optrede in verband daarmee.

Aangesien die *Wet op Arbeidsverhoudinge* voldoen aan die grondwetlike vereistes, kan daar gestel word dat noodsaaklike dienste-werknemers strydig met die bepaling in die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* optree as hulle deelneem aan enige vorm van staking.<sup>327</sup>

Afgesien van al die statutêre bepaling is daar ook menige morele en etiese kwessies wat by hierdie optrede na vore kom soos of die reg om te staak swaarder weeg as 'n ander se lewe en of medemenslikheid en 'n basiese kennis van die waarde van lewe deel vorm van die ongeskrewe vereistes van die dienskontrak van die werknemer wat 'n noodsaaklike diens verrig. Die bevolking se reg op lewe en reg op menswaardigheid kan moontlik ingevolge artikel 36 van die Grondwet die reg om te staak beperk.

### **3.3.9 Redes vir stakings deur noodsaaklike dienste werknemers**

Van die vernaamste redes waarom hierdie werknemers staak is hul ontevredenheid oor hul “swak” lone en salarisse,<sup>328</sup> die bestaande geskilbeslegtingsproses in Suid-Afrika wat moontlik te stadig is (tog maak die huidige statutêre bepaling voorsiening

<sup>326</sup> Currie en De Waal 2005: 514.

<sup>327</sup> Soos die oppergesag van die grondwet, die reg op menswaardigheid, die reg op lewe, die reg op vryheid en sekuriteit van die persoon, die reg op gesondheid en kinderregte.

<sup>328</sup> Moodley *Daily News* 10. Geskille in die noodsaaklike dienste is dus oor die algemeen *disputes of interest*, dit is geskille oor 'n onderlinge (wedersydse) belang tussen die werkgewer en die werknemer.

vir baie vinniger geskilbeslegtingprosedures as in die verlede),<sup>329</sup> die koste van litigasie en die formaliteite verwant aan die geskilbeslegtings- en hofprosesse.<sup>330</sup>

Brand stel dat daar sekere faktore bestaan of kan ontstaan wat die intensiteit van die geskil kan vererger en ook tot die rede(s) vir die geskil kan bydra.<sup>331</sup> Hierdie faktore sluit in vorige onopgeloste geskille tussen die partye, onrealistiese verwagtinge deur die partye, destruktiewe strategieë en taktieke, 'n gebrek aan verdraagsaamheid, tydbeperkings, gebrek aan kommunikasie, diskriminasie en swak interpersoonlike en geskilbeslegtingsvaardighede.

Tydens die 2007 publieke sektor staking het die media daarop gedui dat die rede vir die staking moontlik polities was,<sup>332</sup> wat beteken dat die staking nie binne die definisie van 'n staking val nie en dat dit dus onbeskermd plaasgevind het.<sup>333</sup> Artikel 213 van die WAV stel dat die rede vir 'n staking die oplossing van 'n grief of geskil van wedersydse belang tussen die werkgewer en werknemer moet wees.

Gedurende hierdie staking het dit ook geblyk dat die Demokratiese Verpleegstersorganisasie van Suid-Afrika (of Denosa, soos die vakbond beter bekend staan) vanaf 2004 tevergeefs 'n ooreenkoms met die Departement van Gesondheid probeer beding het vir minimum dienste.<sup>334</sup> Die vakbond was van mening dat indien hul hierdie ooreenkoms kon bereik, die werknemers (wat noodsaaklike dienste lewer) kon deelneem aan die publieke sektor staking.

### **3.3.10 Stakings in Suid-Afrika waar werknemers wat noodsaaklike dienste verrig betrokke was**

Hierdie stakings word bespreek om die gevolg van stakings waar werknemers wat noodsaaklike dienste verrig deelneem en die impak daarvan op die samelewing uiteen te sit. Daar word ook kortliks aandag geskenk aan die staking deur dokters

<sup>329</sup> *Betha v BTR Sarmcol* (1998) 19 ILJ 459 (HHA); *National Union of Metalworkers of SA v GM Vincent Metal Section (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 2003 (HHA).

<sup>330</sup> Brand et al 2008: 14 – 20.

<sup>331</sup> Brand et al 2008: 10 – 11.

<sup>332</sup> Moodley *Daily News* 10.

<sup>333</sup> Du Plessis et al 2001: 358.

<sup>334</sup> <http://www.busrep.co.za/index.php?fSectionId=553&fArticleId=3824538> [19 September 2009].

wat werknemers van die staat is wat binne twee jaar na die 2007 publieke sektor staking plaasgevind het.

Hierdie stakings het weer die belangrikheid geïllustreer waarom daar aandag geskenk moet word aan die bepalings van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en die toepassing daarvan en die bestaande geskilbeslegtingsmeganismes, veral met betrekking tot stakings en stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig.

Die *South African Chamber of Commerce and Industry* (Sacci) het gerapporteer dat hierdie stakings 'n gespanne en onbestendige besigheidsatmosfeer skep en dat hierdie aktiwiteite:<sup>335</sup>

*“... will further dampen business and investor confidence and would undermine growth prospects and job opportunities at a vulnerable stage in the business cycle.”*

Uit die bespreking van die stakings sal dit duidelik wees hoe vinnig 'n land in chaos gedompel kan word. Uit 'n ekonomiese oogpunt behoort daar genoem te word dat die stakings deur munisipale en openbare sektor werknemers (wat werknemers insluit wat noodsaaklike dienste lewer) Suid-Afrika ongeveer vyftien miljoen rand 'n dag kos.<sup>336</sup>

### 3.3.10.1 Die 2007 en 2010 staatsdiens stakings

*“Dit is kras, wreed en ongrondwetlik. Hoe kan jy die nooddienste keer om mense in nood te help?”*<sup>337</sup>

Dit was meneer Trevor Manuel, die destydse Minister van Finansies, se mening oor die openbare stakings wat in Mei 2007 begin is deur werknemers van verskeie openbare dienste in Suid-Afrika, nadat die vakbonde wat hulle verteenwoordig vir 'n geruime tyd vooraf die regering gedreig het dat hulle gaan begin staak.

<sup>335</sup> Chanel de Bruyn 2009 <http://www.polity.org.za/article/strikes-dampen-sa-business-confidence-sacci-2009-08-05-1> [12 Desember 2010].

<sup>336</sup> 'n Nie-offisiële beraming deur Mike Schussler gevind op [www.mg.co.za](http://www.mg.co.za) [19 September 2009].

<sup>337</sup> Rossouw *Beeld* 2.

Die hoofrede vir die staking was die werknemers in hierdie dienste se ontevredenheid met hul salarisse en die regering se voorgestelde loonverhoging van ses persent.<sup>338</sup> Werknemers van noodsaaklike dienste het aan die staking deelgeneem en sluit onder andere polisielede, verpleegsters en dokters in.

Vakbonde het met hierdie staking druk op die Minister van Staatsdiens en Administrasie geplaas deur 'n deel van die noodsaaklike dienste-werknemers aan die staking te laat deelneem. Hulle was ontevrede oor die wetgewing dat werknemers in noodsaaklike dienste verbied was om aan stakings deel te neem en het geëis dat minimum dienste geïmplementeer sal word.

*The Star* wys daarop dat vakbonde (wat COSATU insluit) vanaf 1995 nie net van die statutêre beperkings op stakings geweet het nie, maar ook gelyke vennote in die skepping van hierdie wetgewing, wat hulle nou as onregverdig beskou het, was.<sup>339</sup>

DENOSA (Demokratiese Verpleegstersorganisasie van Suid-Afrika) het tydens hierdie staking werknemers aangehits om onbeskermd te staak, terwyl nie die werkgever of die staat kan bekostig om hierdie werknemers te ontslaan nie.<sup>340</sup> Die moontlikheid bestaan ook dat diegene wat nie deelgeneem het nie geïntimideer en gedreig is.<sup>341</sup> 'n Konstabel in die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD) wat aan die staking deelgeneem het, het aan *The Star* gesê:

*“It is ridiculous for the government to expect a police member to support a family on the pittance they earn.”*<sup>342</sup>

Dit was ook duidelik die opinie van die ander stakende werknemers en met misdaad wat 'n hoë profiel krisis in die land is, sal die publiek saamstem met dié opinie en die werknemers ondersteun. Beriggewing oor die losbandigheid, intimidasie, vertrapping van skoliere en onderwysers, die verwaarlosing van pasiënte in hospitale en die

---

<sup>338</sup> Thakali *Citizen* 8.

<sup>339</sup> Healy *The Star* 4.

<sup>340</sup> Thakali *Citizen* 8.

<sup>341</sup> Kollapen *Pretoria News* 5.

<sup>342</sup> Mbanjwa en Hosken *The Star* 2.



algehele chaos wat uitbreek het, het egter daartoe gelei dat die lede van hierdie vakbonde die simpatie en ondersteuning van die publiek verloor het.<sup>343</sup>

Werknemers wat nie gestaak het nie is by sommige hospitale geïntimideer, onderwysers is aangerand en ingange tot hospitale is deur die stakers versper. Verpleegsters en ander noodsaaklike dienste-werknemers het lede van die gemeenskap in lewensgevaarlike situasies gelos om te gaan staak, sodat hulle dekking kan kry wat hulle toegang tot mediese sorg sal gee.

Diegene wat ontslaan is, is heraangestel en die interdikte wat deur die howe uitgereik is, is net geïgnoreer en nie afgedwing nie.<sup>344</sup> Lorma Nkete, 'n woordvoerder van een van die vakbonde (Nehawu), het aan *Beeld* gesê:

*“Ons is nie bang nie. Ons is gewoon daaraan om afgedank te word en dan is ons maar weer terug.”*<sup>345</sup>

Die destydse Minister van Gesondheid, Dr. Manto Tshabalala-Msimang, is geblameer vir haar mislukking om oor die jare dissipline en werksetiek in die gesondheidsbedryf te vestig.<sup>346</sup> Die media het berig dat die staking plaasgevind het gedurende die stryd om leierskap in die regerende party en as gevolg daarvan is aangevoer dat COSATU die staking gebruik het as 'n arrogante vertoning van sy mag en dat die vakbonde as politiese pionne gebruik is.<sup>347</sup>

Die vakbondamptenare het nie hul inkomste tydens die staking verloor soos die stakende werknemers nie.

Van die tragiese gevolge van die staking was 'n baba (dertien maande oud) wat in sy ma se arms dood is nadat hulle weggewys is van 'n hospitaal, omdat daar weens die staking nie mense sou wees om na die kind om te sien nie,<sup>348</sup> 'n jong vrou wat in Rustenburg dood is weens onvoldoende sorg, 'n onderwyser van Springs wat dood

<sup>343</sup> Moodley *Daily News* 10; Mhlongo en Sookha *Daily News* 1.

<sup>344</sup> Rossouw *Beeld* 2; Ndlangisa en Ngcukana *Daily Dispatch* 1.

<sup>345</sup> Liebenberg, Mouton, Pienaar en De Lange *Beeld* 1

<sup>346</sup> Olifant *Witness* 1.

<sup>347</sup> Louw *City Press* 6.

<sup>348</sup> Kok *Volksblad* 10.

is aan septiese skok, nadat haar blindederm nie betyds verwyder is nie en 'n man van Kwazulu/Natal wat dood is nadat hy twee keer weggewys is van 'n hospitaal, omdat daar nie genoeg beddens of personeel beskikbaar was nie.<sup>349</sup>

Die gevolg van hierdie staking was dat die regering se ses persent loonverhoging na elf maande tot 7.5 persent verhoog is. Die media het berig dat die sterftes, gebroke families, interne politiese konflik en miljoene der miljoene rande se skade aan eiendom en die land se ekonomie, maar net vir 'n patetiese verhoging van 1.5 persent was.<sup>350</sup>

*Daily News* het berig dat beide die staat en COSATU weier om verantwoordelikheid vir die gevolge van die 2007 staking te aanvaar.<sup>351</sup>

As gevolg van die geen werk, geen betaling reël (“*no work, no pay*”) het die stakers eindelijk meer verloor as wat hulle gekry het. Hulle het maande se inkomste (en blykbaar ook hul morele waardes) verloor en dit sal 'n gemiddelde staatsdienswerker meer as vyf jaar neem om terug te kry wat hy verloor het, volgens die berekening in die *Financial Mail*.<sup>352</sup>

Dit is duidelik uit hierdie staking hoe belangrik dit is dat wetgewing en regte nie verontagsaam moet word nie en dat dit korrek toegepas moet word deur die leiers van die vakbonde en die staat.

Op 10 Augustus 2010 het werknemers in die publieke dienste weer 'n landswye staking begin waaraan werknemers wat noodsaaklike dienste lewer ook deelgeneem het. Vakbonde het 'n loonverhoging van 8.6 persent (en 'n behuisingstoelaag van 1000 rand) geëis van die regering.<sup>353</sup>

Die gevolge wat uit hierdie staking ontstaan het was soortgelyk aan die gevolge van die 2007 publieke sektor staking en het gepaard gegaan met beriggewing van

<sup>349</sup> Olifant *Witness* 1; Kok *Volksblad* 10.

<sup>350</sup> Atie *Financial Mail* 10.

<sup>351</sup> Moodley *Daily News* 10; Hassim *Witness* 8.

<sup>352</sup> Atie *Financial Mail* 10.

<sup>353</sup> Coetzee *Volksblad* 2.

sterftes, intimidasie en negatiewe gevolge vir die ekonomie, onderwys en gesondheidsorg.<sup>354</sup>

Die stakende werknemers en vakbonde het die publiek se ondersteuning (of simpatie) begin verloor en ongeveer drie weke nadat die staking begin het, is dit onbepaald opgeskort hangende samesprekings tussen die staat en die betrokke vakbonde insake die staat se finale aanbod van 'n 7.5 persent loonverhoging (en 'n behuisingstoelaag van R800).<sup>355</sup>

### 3.3.10.2 Die 2009 staking deur staatsdokters

Gedurende April 2009, binne twee jaar na die 2007 publieke sektor staking, het staatsdokters en ander mediese personeel begin staak. Dokters, veral diegene wat in diens van die staat is en in staatshospitale werksaam is, word geklassifiseer as noodsaaklike dienste en mag dus nie staak nie.<sup>356</sup>

Hierdie staking het ontstaan as gevolg van die dokters en die Suid-Afrikaanse Mediese Vereniging (SAMV) se ontevredenheid oor die staat se nie-nakoming van die belofte wat dit gemaak het in 2007, na die publieke staking, om beroepspeesifieke vergoeding toe te staan aan dokters en ander mediese dienste.<sup>357</sup> Die SAMV het, onder andere, 'n salarisverhoging van vyftig persent geëis.

Volgens prof. Mac Lukhele, voorsitter van SAMV, werk onder veertien duisend dokters in staatshospitale in Suid-Afrika.<sup>358</sup> As gevolg van hierdie staking het die hoeveelheid van werkende staatsdokters na 'n skokkende minderheid gedaal. Ses-en-twintig van die dokters was ontslaan omdat hulle aan die staking deelgeneem het, maar was dae later weer in diens geneem op voorwaarde dat hul nie deelneem aan die staking nie.<sup>359</sup>

<sup>354</sup> Sien in hierdie verband Fourie *Volksblad* 2; Ngomane *Citizen* 3; Tau *Citizen* 3; Coetzee *Volksblad* 2; Scholtz *Volksblad* 2 en Ebersohn *Volksblad* 1.

<sup>355</sup> <http://www.mg.co.za/article/2010-09-10-the-real-reasons-why-publicservice-strike-stopped> [14 September 2010]. Die staat se oorspronklike aanbod was 'n 6.5 persent loonverhoging en R620 behuisingstoelaag.

<sup>356</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 213.

<sup>357</sup> [http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0,,3-975\\_2503820,00.html](http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0,,3-975_2503820,00.html) [8 Junie 2009].

<sup>358</sup> [http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0,,3-975\\_2503820,00.html](http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0,,3-975_2503820,00.html) [8 Junie 2009].

<sup>359</sup> Du Toit 2008: 95 – 133.

Meer as driehonderd van die dokters wat gestaak het, was deur 'n interdik van die Areidshof verplig om terug te keer na hul poste, maar hulle het nie hierdie interdik gehoorsaam nie en as gevolg van die tekort aan dokters en die toenemende agteruitgang in die staatshospitale, moes lede van die Suid-Afrikaanse Weermag ingeroep word om bystand te lewer.<sup>360</sup>

Afgesien van die klagtes van swak dienslewering en vertraging in die werking van die staatshospitale wat geaffekteer is deur die staking, het hierdie staking ook moontlik bygedra tot die dood van 'n swanger vrou van Noordwes wat dood is as gevolg van geboortekomplikasies. Die destydse Minister van Gesondheid, Barbara Hogan, het beweer dat daar tydens die staking nie na haar omgesien is nie.<sup>361</sup>

Vakbonde wat die werknemers van die publieke sektor verteenwoordig het die staat se aanbod van 'n 7,25 persent verhoging geweier.<sup>362</sup> *Rapport* het berig dat die stakende dokters stelselmatig teruggekeer het werk toe nadat afdankingsbriewe aan stakers teruggetrek is.<sup>363</sup> Die landwye staking is opgeskort terwyl die vakbonde van die stakende werknemers die regering se finale aanbod oorweeg.<sup>364</sup>

Dit blyk dat ten spyte van hul terugkeer na die werkplek, is mediese personeel steeds ongelukkig oor die afloop van die staking en 'n groot deel van die skuld vir die staking word geplaas op die regering en gesaghebbende liggeme as werkgewers.<sup>365</sup> Dit is dus belangrik dat werkgewers regverdig en billik optree met betrekking tot hul werknemers se belange en werksomstandighede, veral in noodsaaklike dienste.

---

<sup>360</sup> [http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates\\$fn=default.htm\\$vid=irnetwork:10.1048/enu](http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates$fn=default.htm$vid=irnetwork:10.1048/enu) [10 Julie 2009].

<sup>361</sup> [http://paag.co.za/index2.php?option=com\\_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3](http://paag.co.za/index2.php?option=com_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3) [8 Junie 2009].

<sup>362</sup> [http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates\\$fn=default.htm\\$vid=irnetwork:10.1048/enu](http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates$fn=default.htm$vid=irnetwork:10.1048/enu) [10 Julie 2009].

<sup>363</sup> <http://152.111.1.87/argief/berigte/rapport/2009/07/08/RH/12/mjdokstaak.html> [11 Augustus 2009].

<sup>364</sup> <http://www.breede.com/article.asp?newsID=9366> [11 Augustus 2009].

<sup>365</sup> [http://www.samedical.org/index.php?option=com\\_context&task=view&id=789&Item=315](http://www.samedical.org/index.php?option=com_context&task=view&id=789&Item=315) [11 Augustus 2009].

### 3.3.11 Moontlike remedies beskikbaar aan die werkgever in die geval van stakings deur noodsaaklike dienste werknemers

Konflik is deel van van elke persoon se daaglikse lewe en in die geval van die arbeidsverhoudinge tussen werkgevers en werknemers (ook werkgeversorganisasies en vakbonde), veral in die publieke en noodsaaklike dienste, is hierdie konflik meer algemeen en moontlik meer aggressief. Geskilbeslegting en kollektiewe onderhandeling poog om hierdie tipe konflik te bestuur en op te los.

Brand stel dat deur die bekendstelling van die volgende gematigde of versagende faktore tot die bestaande konflik, kan 'n dispuut moontlik voorkom word:<sup>366</sup>

- a) Toevertrouing (*commitment*) en goeie trou tussen die partye, wat ook 'n wedersydse aanvaarding van mekaar se egtheid en regmatigheid insluit;
- b) Koherente grondwetgewende vergaderings waar daar eenheid bestaan tussen die partye se opdraggewende liggame (werkgevers);
- c) Onderlinge vertrouwe en verdraagsaamheid;
- d) Effektiewe kommunikasie en uitruiling van informasie tussen die partye;
- e) Stabiele en regmatige prosedures en ook die korrekte keuse van die prosedures wat gevolg moet word;
- f) Goeie interpersoonlike en geskilbeslegtingsvaardighede;
- g) Onderlinge sekerheid met betrekking tot die partye se regte en pligte en ook die proses wat gevolg moet word.

Die doel van geskilbeslegting is om geskille op te los en om minagting van die reg, arbeidsverhoudinge en die lewe, gesondheid en veiligheid van mense (byvoorbeeld

---

<sup>366</sup> Brand et al 2008: 11 – 13.

waar werknemers wat noodsaaklike dienste lewer onbeskermd staak of deelneem aan enige ander onbeskermd industriële optrede) te voorkom. In die geval van stakings deur werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer is “... *prevention better than a cure* ...”<sup>367</sup>

Werkgewers en ander opdraggewende liggame het met behulp van die KVBA, bedingingsrade en die Arbeidshof van verskeie beskikbare remedies gebruik om die probleem te probeer oplos,<sup>368</sup> soos byvoorbeeld interdikte en uitsluitings. Ten spyte van die remedies kom hierdie stakings steeds voor en hofbevele word net geïgnoreer en is dit moontlik dat hierdie remedies nie werklik gepas of werklik effektief is in uiterste gevalle, soos die 2007 publieke sektor staking, nie.

Waar die meer “beskaafde” remedies vir die voorkoming van die geskille en onbeskermd stakings nie effektief toegepas kan word nie, kan die remedies hieronder moontlik toegepas word (in plaas van verpligte arbitrasie) om die werknemers te dwing om die bepalings van die WAV na te kom.<sup>369</sup>

### 3.3.11.1 'n Afkoelperiode

Hierdie is 'n moontlike remedie wat daargestel is deur die IAO in terme waarvan noodsaaklike dienste-werknemers 'n periode van veertig dae wag voordat hulle 'n staking verklaar om die betrokke partye 'n geleentheid te bied om weer met mekaar te onderhandel.<sup>370</sup> Die probleem met hierdie remedie is egter dat die tydperk wat dit neem vir 'n geskil om opgelos te word, ingevolge die bepalings en prosedures van die WAV, alreeds moontlik te lank is vir die werknemers in noodsaaklike dienste.

Artikel 74 van die WAV bepaal slegs dat 'n geskil tussen die werkgever en werknemer in 'n noodsaaklike diens na die KVBA of 'n bedingingsraad verwys moet

---

<sup>367</sup> 'n Bekende segswyse, waavan die oorsprong ongelukkig onbekend is, wat ook die eindelike doel van hierdie navorsingstuk weerspieël, naamlik die voorkoming van onbeskermd stakings deur dienste wat noodsaaklik is vir die instandhouding en beskerming van die lewe, gesondheid en veiligheid van die bevolking.

<sup>368</sup> *SAPS v POPCRU and others* [2007] JOL 20104 (LC); *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC).

<sup>369</sup> Dit is ook belangrik om die gevolge van 'n onbeskermd staking hier in gedagte te hou, soos bespreek in subpar 3.3.3.2. Sien ook *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 68.

<sup>370</sup> ILO 2006: par 554.

word vir versoening en (indien versoening onsuksesvol is) arbitrasie. Die KVBA moet 'n geskil oplos binne dertig dae na verwysing daarvan vir versoening en indien versoening onsuksesvol is moet 'n sertifikaat uitgereik word wat dit bevestig.<sup>371</sup>

Wanneer hierdie sertifikaat uitgereik word, kan enigeen van die partye die geskil verwys vir arbitrasie deur die KVBA. Die geskil moet opgelos word en 'n arbitrasiebeslissing moet uitgereik word binne dertig dae na uitreiking van die sertifikaat.<sup>372</sup>

Die moontlike minimum periode wat dus bestaan vir hierdie geskil om opgelos te word is ongeveer twee maande, sonder in ag neming van die tydperk wat dit neem om die geskil vir versoening te verwys, vir die betekening van die vereiste dokumente wat op partye, om 'n kommissaris of voorsittende beampte te kry om die geskil te besleg en waar 'n party of beide partye die Arbeidshof nader om die bevel van die KVBA of bedingingsraad ter syde te stel.

'n Moontlike remedie wat dus toepassing kan vind in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg is om 'n verpligte dertig dae afkoelperiode, soortgelyk aan die veertig dae afkoel periode wat voorgestel is deur die IAO, vanaf die datum waarop die sertifikaat uitgereik is (met ander woorde dertig dae voordat die werknemers en die vakbond wat hulle verteenwoordig mag staak) te implimenteer.

Die doel van hierdie periode sal wees om die partye 'n laaste geleentheid te gee om met mekaar te onderhandel en die werkgewer (of staat) tyd te gee om voor te berei vir die voorgenome staking.

### **3.3.11.2 Uitsluiting**

'n Uitsluiting word gedefinieer as:

*“... die uitsluiting deur 'n werkgewer van werknemers uit die werkgewer se werkplek, met die doel om die werknemers te verplig om 'n eis ten*

<sup>371</sup> Du Plessis et al 2001: 326 – 327. Die KVBA kan egter 'n sertifikaat ook binne 'n dag uitreik.

<sup>372</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 139; Du Plessis et al 2001: 327.

*opsigte van enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer te aanvaar, ongeag of die werkgewer vir die loop van of vir doeleindes van daardie uitsluiting die dienskontrakte met daardie werknemers verbreek.”*

‘n Uitsluiting is dus die werkgewer se ekonomiese “wapen” in kollektiewe onderhandelinge. ‘n Uitsluiting deur ‘n werkgewer is onderhewig aan presies dieselfde prosedurele vereistes,<sup>373</sup> beperkings<sup>374</sup> en gevolge as ‘n staking (soos hierbo bespreek).<sup>375</sup> Artikel 65(1) (d) van die WAV bepaal dat geen persoon aan ‘n uitsluiting mag deelneem indien hy/sy indiens geneem is in ‘n noodsaaklike diens nie.

Die implimentering van hierdie remedie in die geval van ‘n staking deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig sal dus onbeskermd en teenstrydig met die WAV wees. In die geval van die publieke sektor stakings en die 2009 staatsdokters staking was daar geen gerapporteerde uitsluitings wat plaasgevind het nie.<sup>376</sup> Die werkgewers van hierdie werknemers het moontlik besef dat die instelling van hierdie remedie waarskynlik groter skade tot gevolg sou hê.<sup>377</sup>

Indien die remedie ingestel was gedurende hierdie stakings sou die werkgewers nie ooreenkomstig die bepalings van die WAV opgetree het nie en dit sou nie effektief wees om die werknemers wat noodsaaklike dienste verrig uit die werkplek te hou nie.

Die werkgewers en die staat (ook as werkgewer) het onderhandel met hierdie werknemers en die vakbonde waardeur hulle verteenwoordig word met die bedoeling om hulle terug te kry by hul werkplek en voort te gaan met die dienste wat hul lewer.<sup>378</sup>

---

<sup>373</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 64.

<sup>374</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 65.

<sup>375</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 67 en art 68.

<sup>376</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>377</sup> Sien *SAPS v POPCRU and others* [2007] JOL 20104 (LC)

<sup>378</sup> Sien par 3.3.10.



### 3.3.11.3 Loonvermindering

Hierdie moontlike remedie (wat ook daargestel of aanbeveel word deur die IAO) sal nie prakties toegepas kan word in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg nie.<sup>379</sup> Artikel 67(3) van die WAV bepaal dat 'n werkgewer nie verplig is om stakende werknemers te vergoed tydens die periode wat hul staak en nie 'n diens lewer nie.

'n Staking deur werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig is onbeskermd en 'n werkgewer sal dus in hierdie omstandighede nie verplig kan word om die stakende werknemers tydens die periode van die staking te vergoed nie.<sup>380</sup> Die moontlikheid bestaan egter dat meer van hierdie werknemers aan stakings sal deelneem indien hul (of hul familie of vriende) nie betaal word nie of hul lone en salarisse verminder word.

Die geen-werk, geen-betaling-beginsel het tot gevolg dat die werknemers wat staak vir beter salarisse moontlik weke of maande se inkomste verloor terwyl hulle onbeskermd staak.<sup>381</sup> Hierdie remedie is ook nie werklik voorkomend teen stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig nie.

### 3.3.11.4 'n Stemming

Die IAO lys 'n stemming vir die voorgenome staking as een van die vereistes vir 'n wettige staking.<sup>382</sup> Daar bestaan egter 'n praktiese probleem met betrekking tot hierdie vereiste, naamlik dat dit byna onmoontlik sal wees om 'n kworum daar te stel uit al die werknemers en vakbonde betrokke, veral waar vakbonde 'n groot hoeveelheid lede het wat oor 'n wye area verspreid en gevestig is.<sup>383</sup>

In die geval van stakings in Suid-Afrika is hierdie vereiste nie meer van toepassing nie,<sup>384</sup> omdat dit tot gevolg gehad het dat werkgewers maklik 'n interdik teen 'n

<sup>379</sup> Sien subpar 2.7.3 hierbo.

<sup>380</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 65.

<sup>381</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>382</sup> Gernigon et al 2000: 25.

<sup>383</sup> Gernigon et al 2000: 29.

<sup>384</sup> Du Plessis et al 2001: 362. Dit was 'n voorvereiste vir 'n "wettige" staking voor die inwerkingtreding van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995.

staking kon kry en die stakende werknemers ontslaan, omdat die staking tegnies onreëlmatig was, maar steeds in elke ander opsig funksioneel en redelik is tot kollektiewe onderhandeling.<sup>385</sup>

Die vereiste van 'n stemming het ook tot gevolg gehad dat werknemers wat lede van 'n vakbond is, verbied was om te staak sonder 'n voorafgaande stemming, terwyl die werknemers wat nie lede van 'n vakbond is nie regtens toegelaat kon word om te staak.<sup>386</sup>

Die konstitusie van elke vakbond moet egter voorsiening maak vir 'n stemming deur die lede wat betrokke gaan wees by die voorgenome staking.<sup>387</sup> Indien die vakbond staak sonder om vooraf te stem of tydens die stemming nie die vereiste meerderheidstemme verkry het vir die staking nie, mag die lede van die vakbond weier om aan die staking deel te neem en, indien nodig, die Arbeidshof nader vir 'n interdik om die staking te verbied of stop te sit.<sup>388</sup>

'n Stemming deur die werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig kan moontlik voor 'n voorgenome staking gehou word om te bepaal of die werknemers moet staak en watter van hierdie werknemers kan staak. Die probleem bestaan egter steeds dat waar daar 'n tekort is aan hierdie werknemers daar geensins gestaak kan word nie, want 'n noodsaaklike diens moet te alle tye optimaal kan funksioneer sonder dat enige lid van die publiek benadeel word as gevolg van 'n tekort aan kundige personeel of 'n versperring na die noodsaaklike diens.

Die moontlikheid bestaan ook dat die tegniese aspekte rakende die stemming deur werkgewers aangeval kan word en dat dit, eerder as die werklike punt van die geskil, die geskilpunt raak tydens geskilbeslegting.<sup>389</sup> So kan stakings wat in alle ander aspekte aan die vereistes en bepalings van die WAV voldoen onbeskermd verklaar word op grond van 'n tegniese aspek insake die stemming.

---

<sup>385</sup> Ministerial Legal Task Team 1995: 303.

<sup>386</sup> Ministerial Legal Task Team 1995: 303.

<sup>387</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 95(5) (q).

<sup>388</sup> Du Toit 2006: 304 – 305.

<sup>389</sup> Sien *NUMSA, Douglas Radebe & 34 others v Jumbo Products* (1991) 1 ICJ 9.6.63 en *Edgars Stores Ltd v SACCAWU, FEDCRAW & NUDAW* (1995) 1 ICJ 9.1.2.

### 3.3.11.5 Minimum dienste

Die IAO bepaal dat minimum dienste slegs geïmplimenteer kan word in die geval van 'n staking deur noodsaaklike dienste-werknemers, werknemers in publieke dienste wat van fundamentele belang is en werknemers wat nie 'n noodsaaklike diens lewer nie, maar waar die duur en omvang van 'n staking deur hierdie werknemers tot 'n nasionale krisis kan lei of lewens in gevaar stel.<sup>390</sup>

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal dat as daar 'n kollektiewe ooreenkoms in 'n noodsaaklike diens is wat voorsiening maak vir 'n minimum diens in daardie spesifieke diens, sal werknemers wat by die minimum diens verbind is nie mag staak nie, maar die res van die werknemers mag staak.<sup>391</sup>

Die probleem met minimum dienste, met betrekking tot noodsaaklike dienste, is dat minimum dienste die toelaatbare hoeveelheid werknemers (in terme van hoeveelheid en vaardigheid) is wat nodig is om 'n diens optimaal te laat funksioneer.

Die vraag is of 'n noodsaaklike diens dan tog nie self die minimum diens is nie? Elke werknemer is 'n noodsaaklike deel van die diens (soos byvoorbeeld noodpersoneel in 'n hospitaal). Indien die noodsaaklike diens dan verder in 'n minimum diens verdeel word, is die vraag dan of die ander deel, wat as noodsaaklik geklassifiseer is, nie so belangrik is nie.

Selfs al word minimum dienste in hierdie noodsaaklike dienste slegs tydelik ingestel word, sal daar moontlik steeds 'n tekort aan personeel wees wat 'n noodsaaklike diens moet verrig. Dit is belangrik dat die minimum dienste ooreenkoms wat tussen die werkgever en die betrokke vakbond(e) gesluit word voorsiening moet maak vir genoegsame minimum dienste wat sal verseker dat die diens steeds optimaal kan

---

<sup>390</sup> Gernigon et al 2000: 30.

<sup>391</sup> Art 72. 'n Kollektiewe ooreenkoms word in art 213 gedefinieer as 'n geskrewe ooreenkoms rakende diensvoorwaardes of enige ander saak van wedersydse belang wat vasgestel is deur een of meer geregistreerde vakbonde, aan die een kant, en een of meer werkgevers of geregistreerde werkgeversorganisasies of beide, aan die ander kant.

funksioneer, sonder om die staking se effektiwiteit te verminder as gevolg van die verminderde impak.<sup>392</sup>

Die 2007 publieke sektor geskil het vir elf maande geduur voordat die staat en die vakbonde tot versoening gekom het.<sup>393</sup> Tydens 'n staking wat duur vir 'n periode van elf maande sal die instelling van minimum dienste nie tydelik wees nie en sal dit die werking van die noodsaaklike dienste in gedrang bring en dus die lewe, gesondheid en persoonlike veiligheid van die burgers van die land in gevaar stel.

Die kollektiewe ooreenkoms rakende minimum dienste moet deur die NDK geratifiseer word.<sup>394</sup> Die effek van hierdie ooreenkoms is dat 'n noodsaaklike diens verdeel word in 'n minimum diens en 'n nie-minimum diens en dat die werknemers in laasgenoemde diens mag staak.<sup>395</sup>

Waarom klassifiseer die NDK dan nie slegs 'n deel van daardie diens as noodsaaklik nie, in plaas van die hele diens of waarom bepaal die WAV nie dat slegs die werknemers wat die noodsaaklike diens lewer verbied word om te staak nie?

Selfs al word hierdie dienste ingestel is, is dit onseker of die werknemers die ooreenkoms sal nakom of ignoreer soos die bepaling in die WAV wat hul verbied om te staak.<sup>396</sup> Dit is egter ontstellend dat die COSATU-geaffilieerde SAMWU (*South African Municipal Workers Union*) die bevordering van die teorie om minimum dienste ooreenkomste op 'n nasionale vlak in te stel (wat moontlik 'n stap in die korrekte rigting kan wees) gebruik as 'n middeweg om eindelijk die konsep van 'n noodsaaklike diens te vernietig.<sup>397</sup>

<sup>392</sup> Cooper 1994: 911. Sien ook Pillay 2001: 25 – 29.

<sup>393</sup> Kok *Volksblad* 10.

<sup>394</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 72.

<sup>395</sup> Werknemers wat dus in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens, maar nie deel vorm van die minimum diens nie se reg om te staak word nie beperk nie. Hierdie voorsiening wat die WAV maak vir minimum dienste is dus 'n uitsondering op die bepalings van artikel 65(d) wat werknemers wat in diens is van 'n noodsaaklike diens verbied om aan 'n staking deel te neem. Du Toit 2006: 330.

<sup>396</sup> Hierdie is met spesifieke verwysing na die 2007 publieke sektor staking en 2009 staatsdokters staking.

<sup>397</sup> <http://www.busrep.co.za/index.php?fSectionId=553&fArticleId=3824538> [19 September 2009]. Roger Ronnie, die vakbond se nasionale organiseerder, is van mening dat daar geen rede is vir hierdie konsep om te bestaan nie, want "... *the constitution and ... laws cover all these areas ...*" Wat Roger Ronnie egter nie in ag geneem het nie is die feit dat sonder die konsep van 'n noodsaaklike diens sal elke persoon wat 'n werknemer is kan staak (en hierdie deelname kan beskermde wees en al

Laasgenoemde is moontlik 'n ideaal wat elke persoon wie se lewe, gesondheid of persoonlike veiligheid eendag in gevaar gestel kan word (moontlik die hele bevolking) 'n koue rilling behoort te gee.

### 3.3.11.6 Vervangende arbeid

Hierdie remedie kan moontlik net so effektief wees as minimum dienste en net soos die geval by minimum dienste moet daar kundige persone gevind word om in die plek te tree van die stakende noodsaaklike dienste-werknemers. Du Toit<sup>398</sup> stel dat die indiensneming van persone om die normale funksionering van 'n diens te verseker gedurende 'n staking versterk die werkgewer se posisie en kan moontlik lei tot geweld deur die stakende werknemers wie se industriële optrede nie werklik effektief is nie.

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal dat die werkgewer van vervangings- of reserwedienste (wat tydelike indiensneming of indiensneming van 'n onafhanklike kontraktant insluit) gebruik kan maak gedurende 'n staking, behalwe as die staking beskerm is en die werkgewer se diens 'n instandhoudingsdiens is, of tydens 'n defensiewe uitsluiting van werknemers, behalwe waar die uitsluiting in reaksie is op 'n staking.<sup>399</sup>

Artikel 187(1) (b) van die WAV bepaal egter dat die nie-stakende werknemers nie ontslaan kan word as hul weier om die werk van die stakende werknemers te doen nie, tensy die werk noodsaaklik is om te voorkom dat die lewe, gesondheid of persoonlike veiligheid van die publiek in gevaar gestel word.

Die praktiese probleem is egter dat aangesien die werkgewer (genoeg) noodsaaklike en kundige werkers soek wat die stakende werknemers (tydelik) kan vervang, dit onwaarskynlik is dat hy/sy sulke persone sal vind, omdat daar tans 'n tekort aan sekere van hierdie vaardighede in Suid-Afrika is.<sup>400</sup>

---

is dit onbeskermd kan dit maande neem voordat die optrede tot 'n einde kom) en sal daar geen diens wees wat die regte en bepalings in die grondwet en verwante wetgewing kan uitvoer of nakom nie.

<sup>398</sup> Du Toit 2006: 332.

<sup>399</sup> Art 76.

<sup>400</sup> Prinsloo 2008 jv.news24.com.

### 3.3.11.7 Verbiedende interdikte<sup>401</sup>

In terme van die vorige *Wet op Arbeidsverhoudinge* het die Industriële hof die bevoegdheid gehad om interdikte toe te staan teen enige vorm van omwettige industriële optrede.<sup>402</sup> Die WAV bepaal dat die Arbeidshof uitsluitlike jurisdiksie het om 'n interdik uit te reik om enige persoon te verbied om aan 'n staking deel te neem of om enige handeling te verrig wat 'n staking sou bevorder.<sup>403</sup>

Die applikant moet 48 uur vooraf vir die respondent kennis gee van die aansoek<sup>404</sup> of 5 dae indien die applikant tien dae vooraf kennisgewing ontvang het van die voorgenome staking.<sup>405</sup> Artikel 68(4) van die WAV bepaal egter dat hierdie kennisgewingstydperke nie van toepassing is op noodsaaklike dienste nie, want hierdie dienste word verbied om deel te neem aan enige stakingsoptrede.<sup>406</sup>

In die *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* saak het die hof 'n interdik uitgereik teen die respondent en sy lede om hulle te verbied om te staak, omdat die drie elemente van 'n interdik teenwoordig was.<sup>407</sup> Hierdie elemente is 'n duidelike reg van die applikant om aansoek te doen vir die interdik, 'n redelike begrip van die moontlike onherstelbare skade en die afwesigheid van enige ander aanvaarbare remedie.

'n Werkgewer van werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer behoort aan bogenoemde elemente te voldoen in 'n aansoek vir 'n interdik. Sodange persoon het 'n gevestigde reg om die aansoek te bring, want hy en sy onderneming word direk geaffekteer deur die werknemers se optrede.

Hierdie stakings kan geweldige kostes vir die werkgewers meebring. Hierdie koste kan, onder andere, hofsake (van familieledede van pasiënte wat gesterf het as 'n

<sup>401</sup> Die rekwisisie bevel (of die "back-to-work order") wat voorgestel word deur die IAO stem ooreen met 'n interdik – sien vn 48. Cooper 1994: 915 – 917.

<sup>402</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28/1956: art 17.

<sup>403</sup> Art 68(1) (a).

<sup>404</sup> Art 68(2).

<sup>405</sup> Art 68(3).

<sup>406</sup> Art 68(4).

<sup>407</sup> *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC).

moontlike gevolg van die stakings), verlies aan besigheid of volgehoue ondersteuning vanaf die publiek en kostes aangaande die beskadiging van die werkgewer se eiendom insluit.

*Business Report* het berig dat Suid-Afrika ongeveer 11,5 miljoen werksdae verloor het gedurende die stakings wat plaasgevind het in 2007 en dat die geskil tussen die staat en publieke dienste die grootste tot hierdie verlies bygedra het.<sup>408</sup>

Daar behoort uit die definisie van 'n noodsaaklike diens en die tipe diens wat gelewer word 'n duidelike begrip te wees van die moontlike onherstelbare gevolge. Landman A<sup>409</sup> maak die volgende stelling in verband met stakings deur noodsaaklike dienste en die gevolge wat dit kan meebring:

*“Societies recognise that the harm which a strike in certain services may inflict is far too detrimental to the life, health and safety of the whole or part of the population of a country.”*

Met betrekking tot die laaste element sal die moontlikheid van 'n ander aanvaarbare remedie afhang van die omstandighede van die besondere geval (die “feite van die saak”). Die interdik blyk een van die effektiefste remedies te wees om onbeskermd stakings te voorkom of te beëindig. Die probleem met die remedie is dat werknemers en vakbonde in sommige gevalle net blootweg die hofbevel ignoreer en voortgaan met hul onbeskermd optrede (veral in gebiede waar daar nie 'n Arbeidshof is nie).<sup>410</sup>

### **3.3.11.8 Vergoedingsbevele**

Artikel 68(1) (b) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* bepaal dat die Arbeidshof uitsluitlike jurisdiksie het om 'n vergoedingsbevel toe te staan vir verliese wat uit 'n staking voortspruit, met inagneming van sekere faktore.<sup>411</sup>

<sup>408</sup> Mafu *Business Report* 1.

<sup>409</sup> *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC).

<sup>410</sup> Sien subpar 3.3.9.1.

<sup>411</sup> Of enige pogings aangewend is om die bepalings van hierdie hoofstuk te gehoorsaam; of die staking vooraf beplan is; of die staking ontstaan as gevolg van 'n onregmatige handeling deur 'n ander party tot die saak en 'n bevel wat in terme van paragraaf (a) van hierdie artikel toegestaan is,

*Rustenburg Platinum Bpk v Mouthpiece Workers Union*<sup>412</sup> was die eerste gerapporteerde saak waarin die Arbeidshof 'n vergoedingsbevel toegestaan het teen 'n vakbond vir verliese wat uit 'n onbeskermdde staking deur sy lede voortgespruit het en is beslis dat voordat die vergoeding toegeken kan word moet daar aan drie vereistes voldoen word, naamlik dat die staking nie aan die statutêre bepalinge voldoen nie, dat die werkgewer as gevolg van die staking verliese gely het en dat die party waarteen regshulp gevra word aan die staking deelgeneem het.

Die probleem met bogenoemde bevel is dat dit slegs die werkgewer vir skade wat reeds aangerig is kan vergoed. Dit verhoed nie dat die stakings plaasvind nie en verbied ook nie die werknemers om aan die stakings deel te neem nie. Vir die doeleindes van die stakingskwessie dien hierdie remedie hoogstens as 'n afskrikingsmiddel.

Ten spyte van al die remedies gaan stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers steeds voort en in die meeste gevalle teen 'n baie hoë prys vir elke lid van die bevolking, soos beleef tydens die openbare sektor stakings.

### **3.3.11.9 Weerhouding van vergoeding en belonings vir nie-stakende werknemers**

Artikel 67 van die WAV bepaal dat werkgewers nie verplig is om stakende werknemers te vergoed nie. Daar is tog geen sin daarin om werknemers te vergoed waar die ooreengekome diens nie gelewer is nie.

Werkgewers kan ook nie die werknemers se vergoeding weerhou nie, want dit sal neerkom op *exceptio non adimpleti contractus* en dit sal die werknemers se optrede regverdig, omdat hul verbintenis met die werkgewer gebaseer is op 'n wederkerige kontrak.<sup>413</sup>

---

gehoorsaam is; die belange van ordelike kollektiewe bedinging; die duur van die staking en die finansiële posisie van die werkgewer, vakbond of werknemers onderskeidelik.

<sup>412</sup> *Rustenburg Platinum Bpk v Mouthpiece Workers Union* [2002] 1 BLLR 84 (LC).

<sup>413</sup> Van der Merwe et al 2004: 383. Sien ook Van der Merwe et al 2008 en die saak van *3M SA (Pty) Ltd v SACCAWU & Others* (2001) 22 ILJ 1092 (LAC).



Die vraag of werkgewers die nie-stakende werknemers kan beloon, omdat hul die “extra mile” gegaan het was negatief beslis in *FAWU v Pets Products*.<sup>414</sup> Die hof het beslis dat dit neerkom op onbillike diskriminasie van die werknemers. Die WAV voorsien egter geen direkte antwoord nie.

### 3.3.11.10 Ontslag

Artikel 68(5) van die WAV bepaal dat deelname aan ‘n staking wat nie voldoen aan die bepalings van die wet nie ‘n geldige rede vir ontslag is. ‘n Werkgewer kan ook ‘n werknemer ontslaan op grond van operasionele vereistes waar hy deelgeneem het aan ‘n uitgerekte of landurige beskermd staking, mits die werkgewer kan bewys dat die ontslag in lyn is met artikel 189 van die WAV.<sup>415</sup>

Wanneer daar vasgestel word of die ontslag billik was, moet item 6 van bylae 8 (die *Goeie Praktykskode*, hierna die kode genoem) van die WAV in ag geneem word.<sup>416</sup> Item 6(1) van die kode bepaal as volg:

*“Deelname aan ‘n staking wat nie aan die vereistes van Hoostuk IV voldoen nie, is wangedrag ... Die wesentlike billikheid van enige ontslag in hierdie omstandighede moet bepaal word met inagneming van die feite van die geval ...”*

Dit stel dat wanneer die substantiewe billikheid van die ontslag bepaal word, moet die ernstigheid van die oortreding van die wet, die pogings wat gemaak is om aan die wet te voldoen en of die staking in reaksie was op ongeregverdigde optrede van die werkgewer in ag geneem word.<sup>417</sup> Subparagraaf 2 van die item bepaal die volgende met betrekking tot die prosedurele billikheid van ‘n ontslag:<sup>418</sup>

<sup>414</sup> *FAWU & others v Pets Products* (2008) 21 ILJ 1100 (LC). Dit is egter interessant om daarop te let dat die hof in *Chemical Workers Industrial Union v BP South Africa* (1991) 12 ILJ 599 (IC) en *National Union of Mineworkers v Black Mountain Mineral Development Co (Pty) Ltd* 1997 (18) ILJ 439 (SCA) beslis het dat hierdie taktiek om nie-stakende werknemers te beloon vir hul weiering om aan die stakingsoptrede deel te neem wettig en toelaatbaar is.

<sup>415</sup> Grogan 2009: 87. Stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer bly egter onbeskermd stakings in terme van art 65 van die WAV. Indien stakings deur noodsaaklike dienste werknemers wel wettig gemaak word, kan die werkgewer moontlik die stakende werknemers ontslaan op grond van operasionele vereistes waar die stakings ‘n negatiewe impak op die produktiwiteit, ekonomie of werking van die instelling of onderneming het. Sien art 189 van die WAV.

<sup>416</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 68(5).

<sup>417</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: item 6(1) van bylae 8.

<sup>418</sup> Item 6(2) van bylae 8.

“Voordat ontslag plaasvind, moet die werkgewer ... ‘n ultimatum in duidelike en ondubbelsinnige taal uitreik waarin verklaar word wat van die werknemers vereis word en watter sanksie opgelê sal word indien hulle nie daaraan gehoor gee nie. Daarna moet die werknemers voldoende geleentheid gebied word om die ultimatum te oorweeg en daarop te reageer ...”

Indien hierdie ultimatum nie uitgereik word nie sal die ontslag van die werknemer(s) prosedureel onbillik wees en die gedrag van die werknemer mag ook in ag geneem word waar die prosedurele billikheid van ‘n ontslag bepaal word.<sup>419</sup>

Alvorens ‘n ontslag prosedureel billik sal wees moet die werknemer in kennis gestel word van die klag teen hom en sy regte in die verhoor.<sup>420</sup> Voordat die werknemer hierdie kennisgewing ontvang behoort die werkgewer hom te waarsku oor die erns van sy (die werknemer) se wangedrag en die gevolge wat dit vir hom kan inhou.<sup>421</sup>

Die dissiplinêre verhoor moet so gou as moontlik na die insident gehou word, maar die werknemer moet genoegsame tyd gegun word om vir die verhoor voor te berei (en ook toegelaat word om getuies te roep en kruisondervraag tydens die verhoor) en moet voldoen aan die *audi alteram partem* beginsel.<sup>422</sup>

Die werknemer het die reg tot ‘n tolk en om bygestaan of verteenwoordig te word deur ‘n medewerknemer en moet in kennis gestel word van die finale beslissing, die sanksie en die redes daarvoor in skrif.<sup>423</sup>

Die voorsittende beampte moet onpartydig wees en moet die werknemer inlig van sy reg tot appél en die werknemer moet hierdie reg uitoefen binne die tydperk wat voorgeskryf word in die dissiplinêre prosedures.<sup>424</sup>

Die werknemer is geregtig op dieselfde regte as wat hy gehad het by die dissiplinêre verhoor, die voorsittende beampte in die appél moet nie dieselfde persoon wees as

---

<sup>419</sup> Grogan 2009: 90.

<sup>420</sup> Du Plessis et al 2001: 278; *Wet op Arbeidsverhoudinge*: item 4 en item 6 van bylae 8.

<sup>421</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: 186(2) (b); *Country Fair Foods (Pty) Ltd v CCMA* 1998 ILJ 815 (AH).

<sup>422</sup> Du Plessis et al 2001: 278.

<sup>423</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: item 4 en item 6 van bylae 8.

<sup>424</sup> Du Plessis et al 2001: 278.

by die dissiplinêre verhoor nie en die werknemer moet ingelig word van die resultaat van die appél.

Bogenoemde vereistes stem ooreen met die internasionale standarde wat daargestel is deur die IAO, veral met betrekking tot substantiewe en prosedurele billikheid.<sup>425</sup> In *NUFAW of SA v New Era Products* het die Arbeidshof as volg beslis:<sup>426</sup>

*“In the light of these relatively generous stipulations to enable protected strike action ... this court should regard unprotected strike action coupled with serious misconduct in a very serious light. This court should not readily come to the assistance of striking employees where they have been repeatedly warned by their employer ... that their actions were unprotected.”*

Om te verhoed dat die ontslag van ‘n groep werknemers, wat deelneem aan ‘n onbeskermd staking, prosedureel onbillik verklaar word, moet die werkgewer verseker dat die groep se wangedrag (of *group misconduct*) deeglik ondersoek word.<sup>427</sup>

Ongeag of die ontslag billik is of nie, is die probleem met ontslag as ‘n remedie vir stakings deur noodsaaklike dienste dat dit eers toegepas kan word wanneer die staking alreeds begin het of verby is. Daar kan dus moontlik gesê word dat slegs die bedreiging van ontslag voorkomend kan wees tot hierdie stakings.

Selfs waar stakende werknemers wat noodsaaklike dienste verrig ontslaan word, blyk dit dat hierdie ontslag net tydelik van aard is en nie werklik effektief is op hierdie werknemers nie.<sup>428</sup>

### **3.3.11.11 Strafregtelike sanksies**

Die WAV beskerm nie stakende werknemers teen vervolging waar hul onwettig opgetree of misdade of misdrywe gepleeg het tydens ‘n staking nie, ongeag of die

<sup>425</sup> Sien subpar 2.7.5.

<sup>426</sup> *NUFAW of SA v New Era Products (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 869 (LC).

<sup>427</sup> Grogan 2009: 88.

<sup>428</sup> Sien subpar 3.3.9.

staking beskerm is of nie.<sup>429</sup> Betreding, aanranding, intimidasie, vandalisme en soortgelyke optrede sal dus deliktuele – of strafregtelike aanspreeklikheid tot gevolg hê. Die sanksies wat opgelê word sal afhang van die werknemers se optrede.

Die IAO bepaal ook dat waar die stakingsoptrede teenstrydig is met wetgewing en die beginsels van die vryheid van assosiasie en waar die beperking op die reg om te staak voldoen aan sodanige beginsels, strafregtelike sanksies ingestel kan word en dat sodanige sanksies proporsioneel moet wees tot die misdrywe wat gepleeg is.<sup>430</sup>

Voor die inwerkingtreding van die WAV was stakings wat nie in lyn was met die arbeidswetgewing van die tyd nie, onwettig gewees.<sup>431</sup> Indien onbeskermdde stakings weer onwettig gemaak word kan dit moontlik bydra tot minder (onbeskermdde) stakings en kan dit werknemers dwing om eerder te onderhandel met werkgewers as om oor te beweeg na industriële optrede. Wettige stakings sal dan steeds die nodige druk uitoefen op die werkgewer om billik te handel met die werknemers en die vakbond(e) wat hul verteenwoordig.

Dit is onwaarskynlik dat strafregtelike sanksies stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig kan voorkom en is moontlik, net soos ontslag, meer 'n afskrikkingsmiddel as 'n remedie.

### **3.3.11.12 Betooglinievorming**

Hierdie proses kan beskryf word as 'n openbare uitdrukking deur werknemers (en die vakbonde wat hul verteenwoordig) van hul griewe om hierdie griewe aan die publiek bekend te maak en sodoende ondersteuning vir hul doelwit te kry.<sup>432</sup> Dit word gewoonlik uitgeoefen in die vorm van 'n publieke protes, wat gerig is teen die werkgewer, om die publiek en verskaffers te probeer ontmoedig om besigheid te doen met die werknemer waarteen die protes gerig is.

---

<sup>429</sup> Du Toit 2006: 311; Myburgh 2004: 968; *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 67(8).

<sup>430</sup> Gernigon et al 2000: 43.

<sup>431</sup> Van Jaarsveld en Van Eck 2006: 207 – 212; Myburgh 2004: 962 – 968.

<sup>432</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 69.

Alvorens die proses beskermd sal wees moet daar aan sekere vereistes voldoen word.<sup>433</sup> Dit sluit in dat die werknemers wat deelneem lede moet wees van 'n geregistreerde vakbond (wat ook die betooglinievorming goedkeur), dat die optrede vreedsaam moet geskied en moet plaasvind in 'n openbare plek of area buite die werkplek se perseel (met die werkgewer se toestemming en ter ondersteuning van 'n beskermde staking of uitsluiting) en dat die reëlings wat getref is in verband met die optrede (indien daar geen reëlings getref was nie, die reëls wat voorgeskryf word deur die KVBA) nagekom moet word.

Wanneer daar gekyk word na die beskrywing en vereistes van 'n beskermde betooglinievorming blyk dit dat hierdie proses 'n moontlike vreedsame oplossing is tot die verbod op stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig. Hierdie optrede mag nie gewelddadig wees nie en dit kan moontlik plaasvind buite werksure en deur 'n beheerbare groep of hoeveelheid werknemers.

Die werkgewer se toestemming (wat nie onredelik deur die werkgewer weerhou mag word nie) word vereis vir die optrede. Hierdie vereiste kan moontlik die spoedige vasstelling van reëlings (wat ook 'n ooreenkoms rakende die vasstelling van 'n minimum diens insluit) in verband met die optrede bevorder. Die optrede kan dus moontlik effektief toegepas word in noodsaaklike dienste.

Die vereiste dat die optrede moet plaasvind ter ondersteuning van 'n beskermde staking of uitsluiting is egter problematies vir doeleindes van die bespreking van hierdie optrede as moontlike remedie vir stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer. Dit is dus duidelik dat hierdie proses aangepas moet word indien dit as 'n remedie oorweeg kan word.

Dit is egter interessant om daarop te let dat werknemers wat noodsaaklike dienste verrig nie uitdruklik uitgesluit word van deelname aan betooglinievorming nie. Die vereiste dat die optrede moet plaasvind ter ondersteuning van 'n beskermde staking impliseer egter dat werknemers wat 'n noodsaaklike diens verrig nie betrokke mag

---

<sup>433</sup> Du Plessis et al 2001: 364.

wees by die uitoefening of bevordering van die primêre staking of enige optrede wat daarmee gepaard gaan nie.<sup>434</sup>

### 3.3.11.13 Demovering, skorsing en verplasing

In gepaste gevalle kan die werkgewer demovering (verlaging in rang of status) van die werknemer as 'n vorm van dissiplinêre optrede oorweeg.<sup>435</sup> Die vraag of demovering 'n gepaste remedie sal wees om werknemers wat noodsaaklike dienste lewer te oortuig om op te hou staak en terug te keer werk toe is twyfelagtig. Die moontlikheid bestaan dat dit net die werknemers in hul kwaad sal stook.

Wanneer 'n werknemer geskors word, word sy dienste vir 'n periode opgeskort (gewoonlik hangende 'n ondersoek), maar hy ontvang steeds vergoeding totdat hy ontslaan word, tensy sy dienskontrak bepaal dat hy sonder vergoeding geskors kan word en of dit billik blyk te wees om hom sonder vergoeding te skors.<sup>436</sup>

Die probleem wat tans bestaan is juis om te verhoed dat daar minder werknemers aanwesig is by die noodsaaklike dienste tydens en na die onbeskermd stakings. Skorsing van die werknemers wat onbeskermd staak sal dus nie 'n effektiewe remedie wees om in die toekoms te voorkom dat werknemers wat noodsaaklike dienste lewer staak nie.

'n Werkgewer kan 'n werknemer na 'n ander tak, afdeling, stad, ensovoorts verplaas, solank die verplasing billik is,<sup>437</sup> maar so 'n verplasing sal ook slegs dien as afskrikking en nie as 'n remedie om die stakings deur die noodsaaklike dienste werknemers te voorkom of stop te sit nie.

---

<sup>434</sup> Art 65(1) (d) bepaal dat werknemers wat noodsaaklike dienste verrig nie mag deelneem aan 'n staking nie.

<sup>435</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 186(2); *Gumede v Price & Pride* 1997 ILJ 1464 (KVBA); *Holgate v Minister of Justice* 1995 ILJ 1426 (OK).

<sup>436</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 186(2); *SA Breweries Ltd v Woolfrey* 1999 ILJ 1111(AH).

<sup>437</sup> *Simelela v MEC of Education, Province of Eastern Cape* 2001 ILJ 1688 (AH).

Die stakings deur die werknemers wat noodsaaklike dienste lewer word uitgeoefen in groot getalle en vind landwyd plaas.<sup>438</sup> Die werkgewer sal derhalwe nie elke werknemer wat staak kan verplaas nie.

Bogenoemde remedies bly hoofsaaklik afskrikkingsmiddele teen die noodsaaklike dienste-werknemers wat onbeskermd staak, omdat dit nie werklik die stakings kan voorkom of moontlik stop nie.

### **3.4 Die vergelyking tussen Suid-Afrika en die internasionale standaard<sup>439</sup>**

Dit is duidelik uit hoofstuk 2 se bespreking oor die IAO en die internasionale standaard wat dit daargestel het dat die eerste (en moontlik enigste) belang van hierdie organisasie die welstand en belang van alle werknemers is, asook die erkenning en respektering van menseregte in alle vorme van arbeidsverhoudinge, lewenstandaarde en soortgelyke aangeleenthede wêreldwyd. Suid-Afrika streef ook hierdie ideale na in die grondwet en spesifiek die Handves van Regte.

Arbeidsverhoudinge in die land het sterk ontwikkel oor die afgelope 100 jaar na 'n sisteem wat menseregte erken en respekteer, poog om 'n volhoubare balans te skep tussen werkgewer en werknemer en poog om effektiewe en spoedige geskilbeslegtingsprosedures daar te stel.<sup>440</sup>

Suid-Afrika het lid geword van die IAO in 1919, te midde van arbeidsonrus en stakings in die land wat aanleiding gegee het tot die vroeë ontwikkeling van statutêre arbeidsverhoudinge.<sup>441</sup> Suid-Afrika (die Suid-Afrikaanse regering) het moontlik ten doel gehad om internasionale hulp te verkry om die arbeidskwessies in die land op te los. Arbeidsverhoudinge in die land was voor die inwerkingtreding van die arbeidswetgewing gebaseer op die gemenereg.<sup>442</sup>

---

<sup>438</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>439</sup> Sien ook Van Niekerk et al 2008: 26 – 30.

<sup>440</sup> Die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108/1996 (die grondwet) speel die grootste rol in hierdie ontwikkeling, veral die reg tot byeenkoms en demonstrasie (art 17), die reg tot vryheid van assosiasie (art 18), die reg tot vryheid van handel, beroep en profesie (art 22) en die reg tot arbeidsverhoudinge (art 23). Sien par 3.2.

<sup>441</sup> Die *Nywerheidsversoeningswet* 11 van 1924 het gedurende hierdie periode in werking getree.

<sup>442</sup> Sien par 3.2.

Die bepalings van die gemenerereg waarop die Suid-Afrikaanse arbeidsreg gebaseer was, was grootliks in lyn met die internasionale standaarde, behalwe dat stakings gekriminaliseer was, swart werknemers geen werklike arbeidsregte gehad het nie en dat die werknemer en werkgewer nie op gelyke voet met mekaar was nie.<sup>443</sup>

Arbeisverhoudinge in die land het stadig begin ontwikkel nadat die land lid van die internasionale arbeidsgemeenskap geword het, met die internasionale standaarde daargestel deur die IAO en die lande wat lede van die organisasie was as riglyne, en menige wetgewing het in werking getree.

Uit die bespreking hierbo in paragraaf 3.2 blyk dit dat, voor die begin van die apartheidsbeleid, elke wet wat in werking getree het die ontwikkeling getoon het, omdat daar meer regte aan werknemers en hul verteenwoordigers (vakbonde) toegeken was en alhoewel die reg om te staak (nog) nie erken was nie, was daar 'n groter mate van afdwinging van die verpligtinge van die werkgewers.

Suid-Afrika is weer as lid van die organisasie toegelaat na die inwerkingtreding van die grondwet en einde van die apartheids-era. Die land het meer as 20 van die IAO se konvensies geratifiseer en erken die reg om te staak onderhewig aan dieselfde beperkinge wat deur die IAO erken word.<sup>444</sup> Hierdie beperkinge sluit in stakings deur noodsaaklike dienste.

Die Grondwet is die hoogste reg in die land en dit verleen, onder andere, arbeidsregte aan die Suid-Afrikaanse burgers wat werknemers in die land is, maar stel ook duidelik dat hierdie regte beperk mag word solank die beperking in lyn is met die waardes waarop die grondwet gebaseer is.<sup>445</sup>

Artikel 39 van die Grondwet bepaal dat waar die grondwet (spesifiek hoofstuk 2 van die grondwet) uitgelê word, moet internasionale reg in ag geneem word. Die internasionale standaarde wat deur die IAO daargestel word moet dus ingevolge die

---

<sup>443</sup> Sien par 3.2.1.

<sup>444</sup> Sien die bespreking van die beperkings op die reg om te staak by par 2.4.

<sup>445</sup> *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 3, art 17, art 18 art 23 en art 36.



grondwet in ag geneem word en, indien Suid-Afrika lid van die organisasie wil bly, nagekom word.

Die Suid-Afrikaanse definisies van 'n staking en 'n noodsaaklike diens is basies dieselfde en die IAO is ook van mening dat geskille in noodsaaklike dienste opgelos moet word deur verpligte arbitrasie en dat hierdie werknemers nie aan stakings mag deelneem nie.<sup>446</sup>

Artikel 23 van die Grondwet bepaal dat elke werknemer, onder andere, die reg het om te staak, om deel te wees van 'n vakbond en om te organiseer. Subartikel ses bepaal egter dat nasionale wetgewing hierdie regte kan beperk solank die beperking in lyn is met artikel 36 van die grondwet.<sup>447</sup> Die WAV plaas wel 'n beperking op die reg om te staak. Artikel 65 bepaal dat werknemers wat in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens nie mag staak nie.

Dit is duidelik uit die menige internasionale instrumente (wat insluit die konvensies, aanbevelings, boeke en artikels) van die IAO dat kollektiewe bedinging belangrik is vir gesonde arbeidsverhoudinge in 'n land en dat 'n staking 'n noodsaaklike "industriële wapen" is wat kollektiewe bedinging ondersteun.<sup>448</sup> Die Suid-Afrikaanse arbeidsreg erken die belangrikheid van kollektiewe onderhandelinge en stakings, mits dit vreedsaam en in lyn met die grondwet geskied.

Artikel 1 van die WAV stel duidelik dat een van doelwitte van die wet is om effektiewe oplossing van arbeidsgeskille op te los en om te voldoen aan die bepalings van die grondwet, veral met betrekking tot billike arbeidspraktyke.

Hierdie doelwitte word veral bevorder deur die daarstelling van bedingingsrade (wat georganiseer is volgens die verskillende sektore) en die KVBA wat versoenings- en arbitrasie prosedures kan hanteer en ook arbitrasietoekennings uitreik.<sup>449</sup>

---

<sup>446</sup> *South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC). Sien par 2.6.

<sup>447</sup> Sien in hierdie verband die bespreking by par. 3.3.8.

<sup>448</sup> Sien par 2.2.

<sup>449</sup> Brand et al 2008: 1.

Die IAO is duidelik van mening dat menseregte, veral die regte wat spesifiek van toepassing is op arbeidsverhoudinge, uitgeoefen moet word met die grootste mate van verantwoordelikheid en respek vir ander regte. Beide die IAO en Suid-Afrika erken die reg om te staak, maar stel duidelik dat hierdie reg beperk behoort te word in die geval van werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer, want indien hierdie werknemers toegelaat sou word om te staak sal die lewe, gesondheid en veiligheid van die bevolking in gevaar gestel word.

Voordat werknemers begin staak of aan soortgelyke industriële aksie deelneem moet hulle (ook hul vakbonde) saam met die werkgever poog om deur mediasie of arbitrasie 'n oplossing te vind vir die geskil. Die Komitee vir Vryheid van Assosiasie stel dat stakings wat lank voor enige onderhandelinge ingestel of op besluit is val nie binne die beginsels van vryheid van assosiasie nie.<sup>450</sup>

Die IAO stel dat slegs 'n onafhanklike en onpartydige liggaam 'n staking onwettig (onbeskermd) behoort te verklaar en dat hierdie diskresie nie by die staat moet rus nie, veral waar die staat 'n party tot die geskil is.<sup>451</sup>

Suid-Afrika het vanaf die instelling van die Industriële hof spesifiek hieraan gehoor gegee en tans rus hierdie verpligting op die Arbeidshof. Die 2007 en 2009 stakings wat in hierdie hoofstuk bespreek is behoort as goeie voorbeelde te dien van gevalle waar die staat 'n party tot die geskil was en dus nie die arbiter in die geskil kan wees nie.

Die Suid-Afrikaanse arbeidsreg volg dus ook die ideale van die IAO na en is in teorie byna perfek.<sup>452</sup> Dit is egter die toepassing van die beginsels en prosedures wat deur die WAV daargestel word wat problematies blyk te wees.

Elk van die voorgestelde remedies wat hierbo bespreek en vergelyk is met die standaard daargestel deur die IAO kan moontlik 'n bydrae lewer tot die oplossing

---

<sup>450</sup> Gernigon et al 2000: 33.

<sup>451</sup> Gernigon et al 2000: 32.

<sup>452</sup> [http://www.iol.co.za/index.php?set\\_id=1&click\\_id=594&art\\_id=nw20070509141823](http://www.iol.co.za/index.php?set_id=1&click_id=594&art_id=nw20070509141823) [19 September 2009].

van die probleem rakende stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers, maar elkeen van die remedies blyk op sy eie nie werklik effektief te wees nie.<sup>453</sup>

### 3.5 Slot

Die Suid-Afrikaanse arbeidsreg het meer as 'n honderd jaar uit regspraak, onderhandelinge, ooreenkomste, politieke agendas en stakings ontwikkel tot wat dit vandag is. Dit is duidelik dat die IAO 'n groot impak gehad het op hierdie ontwikkeling en dat Suid-Afrika tans wel, in terme van wetgewing (en dus in teorie), aan die internasionale standarde, soos die reg op organisering en assosiasie, die reg om te staak (onderhewig aan sekere beperkinge), die belangrikheid van kollektiewe onderhandeling, wat daargestel is deur die organisasie en respek vir ander se regte en belange, voldoen.<sup>454</sup>

Uit die bespreking van die kwessie in hierdie hoofstuk volg dit dat daar internasionaal aanvaar word dat stakings 'n belangrike deel is van kollektiewe onderhandelinge en dus ook gesonde arbeidsverhoudinge, mits dit vreedsaam en volgens die bepalinge van die land se grondwet en wetgewing geskied. Daar word ook internasionaal aanvaar dat werknemers wat noodsaaklike dienste verrig se rol in die samelewing te belangrik is om onderbreek te word deur 'n staking.

Dit is duidelik uit die definisie van 'n noodsaaklike diens dat indien die werknemers wat in diens geneem is in hierdie diens sou staak, dit moontlik 'n negatiewe impak op die gesondheidsstrukture, veiligheidsstrukture, die voorsiening van basiese benodigdhede (soos onder andere voedsel, water, elektrisiteit) en internasionale verhoudinge sal hê en selfs ook hoër vlakke van misdaad en sterftes tot gevolg kan hê.

Dit is waarom die WAV die reg om te staak beperk in die geval van noodsaaklike dienste en waarom die beperking voldoen aan die beperkingsklousule van die grondwet, naamlik artikel 36.<sup>455</sup> Hierdie beperking voldoen dus aan die

---

<sup>453</sup> Sien par 3.3.11.

<sup>454</sup> Sien die besprekings in par 3.2 en 3.4.

<sup>455</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 65; *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*: art 36.

internasionale standarde en ook aan die beginsels waarop die grondwet (menswaardigheid, gelykheid en vryheid) en die WAV gebaseer is.<sup>456</sup>

Werknemers wat noodsaaklike dienste verrig, onder leiding van hul vakbonde, staak egter wel onbeskermd. Hierdie stakings het erge gevolge op dienslewering, goeie arbeidsverhoudinge, internasionale verhoudinge en die lewens van byna elke burger in die land.<sup>457</sup> Wanneer daar na die kwessie en die gevolge in geheel gekyk word kan daar moontlik gesê word dat hierdie stakings nie net onbeskermd is nie, maar ook ongrondwetlik, veral wanneer daar na die bepalings van artikels 23, 27 en 36 gekyk word.

Ekonomiese belange kan nooit belangriker geag word as die lewe, gesondheid en welstand van die lede van die bevolking nie. Dit is moontlik die geval dat werknemers wat noodsaaklike dienste verrig wel minder verdien as wat hulle veronderstel is om te verdien en dat die regering sloer met die beloftes wat gemaak is aan hierdie werknemers, maar die lewe, gesondheid en veiligheid van die publiek kan nie gebruik word as 'n middel om onderhandeling daar te stel of af te pers nie.

Alvorens enige nywerheidsaksie deur werknemers geneem mag word, moet die statutêre geskilbeslegtingsprosedure gevolg word. Dit sluit in interne (*in-house*) prosedures, konsiliasie en arbitrasie deur die KVBA of 'n bedingingsraad en verpligte arbitrasie in die geval van werknemers wat in diens geneem is in noodsaaklike dienste.<sup>458</sup>

Waar werknemers staak, nieteenstaande of hul 'n regverdige of billike rede daarvoor het of nie, sonder om eerstens van hierdie prosedures gebruik te maak, tree hul onbillik op en kan daar moontlik gevra word of hul werklik op soek is na 'n vreedsame oplossing tot die geskil en of hul slegs die leiding volg van die vakbond (staatsgeaffilieerde vakbond in die meeste gevalle) wat hul verteenwoordig. Die moontlikheid van politieke inmenging en druk kan nie weggelaat word nie.

---

<sup>456</sup> Sien par 3.2.5 en 3.3. Sien ook die aanhaling van Goldstone J in *Tshabalala and Others v Minister of Health and Others* 1987 (1) SA 513 (W) by par 3.3.5.

<sup>457</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>458</sup> Sien par 3.3.6.

Die moontlikheid bestaan dat die statutêre geskilbeslegtingsprosedure te lank neem om resultate te lewer. Dit kan ongeveer 'n jaar neem voordat 'n geskil opgelos word as gevolg van die tydperke verbonde aan die proses, die hoeveelheid geskille wat die KVBA en bedingingsrade daaglik moet hanteer en die ingesteldheid en bereidwilligheid van die partye om 'n spoedige en effektiewe oplossing vir die geskil te vind.

Dit blyk dat die huidige Suid-Afrikaanse arbeidsreg en wetgewing moontlik wel gepas en in teorie toepaslik is en dat die gehoorsaming, afdwinging en toepassing daarvan en die impak van eksterne politieke en sosiale elemente die wortel van die kwaad blyk te wees.

## Hoofstuk 4

### Die Sosiale Impak

#### 4.1 Inleiding

*“It (peace) is a frame of mind in which countries, communities, parties and individuals seek to resolve their differences through agreements, through negotiation and compromise, instead of threats, compulsion and violence.”<sup>459</sup>*

Hierdie hoofstuk handel kortliks oor die impak wat stakings in die publieke sektor (spesifiek deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig) het op die publiek (of Suid-Afrikaanse bevolking), die werknemers in die relevante sektor (dit sluit in stakende en nie-stakende werknemers asook werknemers in diens geneem in noodsaaklike dienste), die ekonomie van Suid-Afrika en die internasionale siening of persepsie van die land.

Alhoewel hierdie hoofstuk hoofsaaklik nie die kwessie uitsluitlik vanuit ‘n regs oogpunt benader nie, is dit wel belangrik om die sosiale impak van stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig saam met die regsaspekte en –gevolge daarvan (soos in die voorafgaande en hieropvolgende hoofstukke uiteengesit word) in ag te neem, omdat noodsaaklike dienste juis geskep is om die gemeenskap te beskerm.

Die doel van hierdie bespreking is om die noodsaak aan stakings in die publieke diens, die werknemers in die publieke sektor se posisie rakende hierdie stakings en verdere moontlike redes vir die stakings deur werknemers in diens geneem in noodsaaklike dienste te ondersoek. Dit is ook belangrik dat die impak van hierdie probleem op die land en die bevolking aan die lig gebring en bespreek word.

Die posisie van die staat word ook ondersoek om vas te stel wat die rol en effek van die handelinge, beleide en bestuur van hierdie liggaam op die stakings en gevolge

---

<sup>459</sup> De Klerk 1993: 2.

daarvan het. Daar word hierdeur gepoog om 'n moontlike oplossing vir die kwessie te vind.

#### 4.2 Die effek op die publiek

Dit behoort duidelik te wees uit die definisie van 'n noodsaaklike diens dat ernstige gevolge (vir die publiek of bevolking) sal intree, indien hierdie diens of die diensverrigting van die werknemers wat hierdie diens, lewer onderbreek word.<sup>460</sup> Die WAV bepaal dat werknemers wat in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens, moet gebruik maak van verpligte arbitrasie in plaas van 'n staking om te poog om die geskilpunt tussen die betrokke partye op te los.<sup>461</sup>

In die voorafgaande hoofstuk was die 2007 en 2010 publieke sektor stakings, die 2009 staatsdokters staking en sommige van die gevolge wat as gevolg van hierdie stakings ontstaan het bespreek.<sup>462</sup>

Van hierdie gevolge sluit in die beweerde intimidasie en aanranding van nie-stakende werknemers (wat dokters, verpleegsters, onderwysers en polisielede insluit) deur stakende werknemers,<sup>463</sup> verwaarlosing van pasiënte en vertrapping van skoliere en onderwysers<sup>464</sup> en selfs die dood van menige mense weens (onder andere) onvoldoende sorg en hospitale wat pasiënte en ambulansdienste wegwys.<sup>465</sup>

Die onderwys sektor was ook geraak deur die publieke sektor stakings en daar is berig dat duisende matriekleerlinge die eindeksamen gedruip het as gevolg van (onder andere) verlore skooldae en die intimidasie van onderwysers.<sup>466</sup>

<sup>460</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: 213. Sien ook par 3.3.5.

<sup>461</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 74.

<sup>462</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>463</sup> Kollapen *Pretoria News* 5; Mbanjwa en Hosken *The Star* 2.

<sup>464</sup> Moodley *Daily News* 10; Mhlongo en Sookha *Daily News* 1.

<sup>465</sup> [http://paag.co.za/index2.php?option=com\\_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3](http://paag.co.za/index2.php?option=com_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3)

[8 Junie 2009]; Kok *Volksblad* 10; Olifant *Witness* 1; Adams *The Star* 1.

<sup>466</sup> Naidu *Sunday Argus* 5.

Die feit dat vakbondleiers die loonverhoging van 7.5 persent (1.5 persent meer as die staat se oorspronklike aanbod voor die begin van die 2007 publieke sektor staking) as 'n "oorwinning" beskou het en die gevolge van die staking as noodsaaklike opofferings beskou het, behoort vrees in die Suid-Afrikaanse publiek te kweek dat hulle moontlik na erger chaos in die nabye toekoms kan uitsien, soos byna die geval was met die 2010 publieke sektor staking.<sup>467</sup>

Dit is egter die volgende woorde van Fanie Mashile, provinsiale sekretaris van die Suid-Afrikaanse Demokratiese Verpleegsters Vakbond, wat werklik bekommernis wek oor die stand van onderhandelinge in die publieke sektor en arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika:<sup>468</sup>

*"It is sad that patients have to be sacrificed for the employer to realise that we are serious. People have to understand that there is no struggle without casualties ... the strike will continue until COSATU called it off."*

Dit blyk dat die "opoffering" van lede van die publiek hier geregverdig word ter bevordering van 'n "*struggle*". Kollektiewe onderhandelinge en industriële optrede is arbeidsmeganismes wat daargestel is om vreedsame arbeidsverhoudinge te vestig en kan beswaarlik as 'n "*struggle*" beskou word.<sup>469</sup> Bogenoemde stelling en sienswyse kan vrae laat bestaan oor die doel van noodsaaklike dienste.

Die vraag kan ook gevra word of vakbonde (en moontlik die staat, want die ANC, COSATU en SACP alliansie het 'n rol gespeel in hierdie staking) kollektiewe onderhandeling en industriële aksie beskou as burgeroorlog (met gepaardgaande sterftes en inperkings van fundamentele regte).

Mashile het gestel dat die staking sal aangaan totdat COSATU dit beëindig. Soos reeds bespreek is dit interessant om daarop te let dat hierdie vakbond een van die

<sup>467</sup> Atie *Financial Mail* 10; Masinga *Sunday Independent* 1.

<sup>468</sup> Masinga *Sunday Independent* 1.

<sup>469</sup> Uit die bespreking in Hoofstuk 3 van die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg, die huidige posisie en wetgewing in verband hiermee behoort dit duidelik te wees wat die doel van kollektiewe onderhandelinge en stakings is. Hierdie meganismes skep balans in die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer en kan dus nie gebruik word as prosesse of regverdiging om die gesondheid, veiligheid en sekuriteit van die publiek as afpersing of immorele voordeel in onderhandelinge gebruik nie.



(hoof)rolspelers was in die skepping en aanvaarding van die beperkings wat op stakings bestaan, maar het tydens die 2007 staking die beperkings as onregverdig en 'n inbreukmaking op grondwetlike regte beskou.<sup>470</sup> Dit blyk dat COSATU moontlik 'n leiersposisie onder die vakbonde (ten minste in die publieke sektor) ingeneem het.

In die lig van die bostaande het COSATU dus moontlik 'n verantwoordelikheid om billik en redelik op te tree tydens kollektiewe onderhandeling en stakings. Die vakbond se versuim om die staking in toom te hou en stakende werknemers te beheer het eindelijk daartoe gelei dat die stakende werknemers en vakbonde die simpatie en ondersteuning van die publiek verloor het.<sup>471</sup>

Daar was beweer en berig dat COSATU die stakende werknemers, die ander vakbonde en die publiek gebruik het as politieke pionne, omdat hierdie staking juis plaasgevind het tydens 'n stryd om leierskap in die ANC (die regerende party).<sup>472</sup>

Die staatsdokters staking in 2009 was egter as onsuksesvol bestempel. Die staking het gehandel oor die swak salarisse wat dokters in die publieke sektor betaal word (asook die staat se belofte dat beroepspesifieke vergoeding toegestaan sal word aan hierdie werknemers), die haglike omstandighede waarin hul moet werk, die toestand van staatshospitale en die teleurstellende administrasie van gesondheidskwessies in die gesondheidssektor.<sup>473</sup>

Tydens hierdie staking was die publiek ook in die spervuur tussen die staat aan die een kant en die staatsdokters aan die ander kant. Daar was ook berigte in die media oor sterftes wat plaasgevind het as gevolg van die staking.<sup>474</sup>

Daar was ook selfs berig dat die publiek ook in die geval van hierdie staking hul simpatie en ondersteuning teruggetrek het en in sommige gevalle het pasiënte op

<sup>470</sup> Healy *The Star* 4. Sien ook par 3.3.10.1.

<sup>471</sup> Moodley *Daily News* 10; Mhlongo en Sookha *Daily News* 1.

<sup>472</sup> Louw *City Press* 6.

<sup>473</sup> Sien par 3.3.10.2.

<sup>474</sup> [http://paag.co.za/index2.php?option=com\\_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3](http://paag.co.za/index2.php?option=com_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3) [8 Junie 2009].

hierdie stakende dokters gedraai en deelgeneem aan protesoptredes buite die hospitale.<sup>475</sup>

Die stakende werknemers het egter teruggekeer na hul werk terwyl die vakbonde wat hul verteenwoordig die regering se finale aanbod oorweeg het.<sup>476</sup>

### 4.3 Die effek op werknemers

Daar word gerapporteer dat die meerderheid van werknemers in die publieke diens (insluitend verpleegsters, dokters en polisielede) nie die vergoeding ontvang wat hul “verdien” nie en ook dat die vergoeding wat hul ontvang nie eens genoegsaam is om ’n betaamlike lewenstandaard te bereik of verseker nie, met in ag neming van die ekonomiese klimaat in die land en wat bestuurders en senior amptenare verdien in vergelyking met die meerderheid van die werknemers.<sup>477</sup>

Hierdie ongelikheid dra moontlik by tot die redes waarom werknemers wat noodsaaklike dienste lewer staak. Daar kan moontlik gestel word dat terwyl hierdie werknemers lewensbelangrike dienste lewer en onderbetaal word, staatsamptenare en hul geaffillieerdes ’n luukse lewe lei.<sup>478</sup>

Studies en statistieke toon dat daar tans ’n onderbetaling van 50 tot 75 persent bestaan in die publieke diens en dat werknemers wat noodsaaklike dienste lewer in haglike werksomstandighede werk met min of geen ondersteuning van die relevante staatsdepartemente. Hierdie realiteit kan moontlik bydra tot meer stakings in die toekoms en minder kundige en bevoegde werknemers in die publieke diens.<sup>479</sup>

---

<sup>475</sup> Sanpath *Daily News* 1.

<sup>476</sup> <http://www.breede.com/article.asp?newsID=9366> [11 Augustus 2009].

<sup>477</sup> <http://www.ngopulse.org/article/public-servants-deserve-better-wages> [12 November 2007]. Dieselfde berig maak ook melding van die Onafhanklike Kommissie rakende die Vergoeding van Staatsamptenare se voorstel in 2007 dat die president se salaris met 57 persent en die salarisse van die ministers, premiere en burgermeesters met 20 persent verhoog moet word. Werknemers in die publieke diens het gedurende die 2007 publieke sektor staking ’n loonverhoging van 7.5 persent ontvang en die staatsdokters wat in 2009 gestaak het se vakbonde onderhandel steeds met die staat vir ’n loonverhoging. Sien par 3.3.10. Laasgenoemde voorstel en die swak posisie waarin hierdie werknemers geplaas word dra ook moontlik by tot hul frustrasie en ongelukkigheid, wat daartoe lei dat hulle begin staak as laaste uitweg om ’n billike vergoeding te ontvang.

<sup>478</sup> Moller 2007: par 2.8.

<sup>479</sup> Tomlinson 2009: 2 – 6.

Moller stel in hierdie verband die volgende:<sup>480</sup>

*“Unsurprisingly, qualified personnel have been tempted to move to greener pastures in developed countries. This has accentuated the country’s shortage of skills and further depressed levels of services.”*

Werknemers staak dus moontlik waar werkgewers (insluitend die staat) weier om met die vakbonde wat die werknemers verteenwoordig te onderhandel of waar die werkgewers weier om ’n billike en regverdige ooreenkoms te aanvaar. Uit bogenoemde kan die lede van die publiek moontlik verstaan waarom die stakings deur werknemers wat statutêr verbied word om te staak plaasvind.

’n Staking is bloot ’n (vreedsame) weiering om te werk of ’n vertraging of belemmering van werk deur die werknemers van ’n werkgewer om ’n aangeleentheid (of geskil) van wedersydse belang tussen die werknemer(s) en die werkgewer aan te spreek of te besleg om toekomstige vreedsame arbeidsverhoudinge in die werkplek of sektor te vergemaklik en verseker.<sup>481</sup>

In die genoemde gevalle waar werknemers wat noodsaaklike dienste lewer onbeskermd gestaak het, het die stakings nie plaasgevind sonder beweerde gevalle van intimidasie, geweld en sterftes nie.<sup>482</sup> Die moontlikheid van toekomstige vreedsame arbeidsverhoudinge in hierdie gevalle is onwaarskynlik, omdat die stakings en optredes daartydens moontlik hierdie verhoudinge permanent versuur het.

Die publieke sektor stakings het tot gevolg dat die werknemers wat gestaak het maande se inkomste verloor (terwyl vakbondleiers geen nadelige finansiële implikasies gely het nie)<sup>483</sup> en groot getalle van hierdie werknemers is ook ontslaan, maar is later weer in diens geneem (heraangestel).<sup>484</sup>

---

<sup>480</sup> Moller 2007: par 2.8.

<sup>481</sup> *Wet op Arbeidsverhoudinge*: art 213; Sien par 3.3.

<sup>482</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>483</sup> Atie *Financial Mail* 10.

<sup>484</sup> Rossouw *Beeld* 2; Ndlangisa en Ngcukana *Daily Dispatch* 1.

Daar is berig dat die werknemers in noodsaaklike dienste wat nie deelgeneem het aan die staking nie kon skaars byhou met die hoeveelheid werk wat hul moes doen en pasiënte wat sorg benodig het en ander werknemers wat in diens geneem is in noodsaaklike dienste was moontlik geïntimideer in pogings om hulle te kry om ook deel te neem aan die stakings.<sup>485</sup>

Werknemers het waarskynlik onveilig gevoel gedurende die stakings en het ook moontlik in sommige gevalle gevoel dat dit lewens in gevaar kan stel. Die stakings het dus moontlik nie net finansiële nadeel vir die stakende werknemers ingehou nie, maar ook sielkundig.

'n Verpleegster wat in gewone drag geklee was uit vrees vir intimidasie, gedurende die 2007 publieke staking, het in hierdie verband die volgende aan *Burger* gesê:<sup>486</sup>

*“Ek het my vanoggend by die stakers aangesluit, maar het weer saal toe gekom, want hier is 'n baie siek kind. Hoe gaan ek voel as die kind sterf?”*

Laasgenoemde staking (en die effek daarvan op die publiek en die werknemers) was nie werklik suksesvol of effektiek daarin gewees om die staat te dwing om 'n groter loonverhoging as die voorgestelde ses persent daar te stel nie. Die oorspronklike aanbod deur die staat (van ses persent) was slegs met 1.5 persent verhoog.<sup>487</sup>

Die 2009 staking deur staatsdokters was ook nie suksesvol nie, want na die afloop van die staking was daar steeds geen loonverhoging nie en die staat en die vakbonde wat die werknemers verteenwoordig onderhandel steeds oor die kwessies wat deur die dokters en hul vakbonde gelig is.<sup>488</sup>

---

<sup>485</sup> Kollapen *Pretoria News* 5.

<sup>486</sup> Fredericks *Burger* 2.

<sup>487</sup> Atie *Financial Mail* 10.

<sup>488</sup> <http://www.breede.com/article.asp?newsID=9366> [11 Augustus 2009]; [http://www.samedical.org/index.php?option=com\\_context&task=view&id=789&Item=315](http://www.samedical.org/index.php?option=com_context&task=view&id=789&Item=315) [11 Augustus 2009].

Daar is berig dat hierdie dokters onderbetaal is (tussen 50 en 75 persent) en dat hulle in hagleike omstandighede moet werk sonder daadwerklike hulp of bystand van die staat.<sup>489</sup>

Dokters was van mening dat die omstandighede waarin hul werk en die swak vergoeding wat hulle ontvang stel hulle nie in staat om die noodsaaklike dienste te lewer nie en dat hul liggaamlike en verstandelike gesondheid in 'n kondisie moet wees wat hulle in staat stel om hul werk te verrig.<sup>490</sup>

'n Dokter van Durban het die volgende stelling in verband hiermee gemaak:<sup>491</sup>

*“The short term inconvenience such as a strike must be balanced against an improvement in care, to allow doctors to ... be able to do their job better.”*

Ongeveer 400 van die stakende dokters was ontslaan as gevolg van hul deelname aan die onbeskermdes stakings landwyd en sommige van hierdie dokters was later weer in diens geneem.<sup>492</sup> Die staat se besluit om dokters te ontslaan in 'n tydperk waar daar 'n tekort aan hierdie noodsaaklike werknemers ontstaan is betwisbaar.

Uit bogenoemde behoort dit duidelik te wees dat die stakings 'n negatiewe effek gehad het op die stakende werknemers en ook diegene wat nie daaraan deelgeneem het nie. In beide gevalle kon die betrokke partye moontlik 'n ooreenkoms probeer bereik het om minimum dienste beskikbaar te stel in die dienste waar die stakings bestaan het om die negatiewe gevolge van die stakings te verminder.

'n Diensverhouding is in “normale” omstandighede 'n driesydige (“*tripartite*”) verhouding wat bestaan tussen die staat, die werkgewer (en werkgewersorganisasies) en die werknemer (en vakbonde),<sup>493</sup> maar in die geval van

---

<sup>489</sup> Tomlinson 2009: 2 – 6.

<sup>490</sup> Ebersohn *Volksblad* 7.

<sup>491</sup> Chetty *Daily News* 2.

<sup>492</sup> Hoffman *Business Day* 9; Du Toit 2008: 95 – 133.

<sup>493</sup> Du Plessis et al 2001: 3 – 7.

werknemers wat noodsaaklike dienste lewer bestaan hierdie driesydige verhouding nie in werklikheid nie.

Hier is die staat die werkgewer en die vakbonde (wat die werknemers moet verteenwoordig en hul belange beskerm) is óf lid van 'n alliansie met die regerende party (byvoorbeeld COSATU) óf geaffillieerd met laasgenoemde tipe vakbond.

Hierdie werknemers staan dus moontlik alleen in die stryd om hul belange te beskerm. Die stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers gedurende 2007, 2009 en 2010 kan moontlik as voorbeelde dien hiervan.

Hierdie stakings het moontlik geen werklike voordeel vir die werknemers ingehou nie, maar wel nadelige finansiële en ander implikasies, soos hierbo bespreek, tot gevolg gehad.<sup>494</sup>

#### **4.4 Die effek op die ekonomie van Suid-Afrika**

Die publieke sektor stakings kan moontlik dien as goeie voorbeelde hoe Suid-Afrika se ekonomie negatief geraak word deur stakings deur werknemers in diens geneem in die publieke sektor (spesifiek noodsaaklike dienste).

Die beraamde koste van die 2007 staking was in Junie 2007 ongeveer 3.4 miljard rand,<sup>495</sup> terwyl die staking deur munisipale werknemers vir 'n loonverhoging van 15 persent in 2009 die land ongeveer vyftien miljoen rand 'n dag gekos het.<sup>496</sup>

Die vertroue wat buitelandse beleggers in Suid-Afrika het word ook deur hierdie stakings geaffekteer en volgens Ridle Markus, 'n ekonoom van ABSA, word daar gevrees dat dit negatiewe persepsies oor Suid-Afrika se arbeidsmark sal terugbring. Markus het die volgende stelling gemaak in verband hiermee:<sup>497</sup>

---

<sup>494</sup> Sien ook par 3.3.10.

<sup>495</sup> Sunday Independent verslagspan *Sunday Independent* 8.

<sup>496</sup> <http://www.mg.co.za/article/2009-07-28-economist-municipal-strike-costing-sa-r15m-a-day> [19 September 2009].

<sup>497</sup> Motale *Citizen* 2.

*“The strikes coupled with the country’s rigid labour market will force potential investors to think twice before coming to SA.”*

Volgens die Reserwe Bank van Suid-Afrika was die hoeveelheid en intensiteit van stakings in die publieke diens gedurende 2005 en 2006 hoër as enige stakingsyfer in die voorafgaande dekade en dat hierdie stakings grootliks gehandel het oor loonverhogings en moontlik ook ‘n onderliggende politieke kern gehad het.<sup>498</sup> Die staat en werknemers in diens geneem in die publieke diens is dus al vir jare in hierdie geskil vasgevang.

Die vrae wat moontlik gevra kan word, is waarom hierdie werknemers byna jaarliks moet staak vir beter lone en waarom word die bepalings en beperkings van die WAV geïgnoreer. Uit bogenoemde bespreking oor die onderbetaling van werknemers in die publieke diens, is dit moontlik onwaarskynlik dat die staat nie in ‘n posisie is om aan die werknemers se eise gehoor te gee nie.

Die onderbetaling van hierdie werknemers, die ondeurdagte optrede van die staat en die stakings deur werknemers in diens geneem in die publieke sektor (wat noodsaaklike dienste-werknemers insluit) het moontlik tot gevolg dat duisende mediese studente (onder andere) na hul studietydperk in ander lande aansoek doen vir werk en daar het ook vrese bestaan dat meer stakings in 2010 sou voorkom, gedurende die tydperk wanneer Suid-Afrika groot internasionale blootstelling gekry het as gevolg van die sokker-wêreldbeker-toernooi.<sup>499</sup>

Finnemore stel dat een van die langtermyn gevolge van ‘n skadelike staking (soos ‘n onbeskermdede staking deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer) kan wees dat werkgewers en maatskappye middele begin ondersoek om weg te beweeg van die afhanklikheid van die werknemers en hul arbeid.<sup>500</sup> Besighede kan ook sluit of hervestig word en so kan baie gemeenskappe (ekonomies) benadeel word.

<sup>498</sup> <http://www.mg.co.za/article/2006-09-22-labour-strikes-in-south-africa-at-10year-high> [19 September 2009]. In dieselfde berig word daar ook melding daarvan gemaak dat die stakings tot die stygende werkloosheidsyfer in Suid-Afrika kan bydra wat in 2006 op 40 persent beraam is.

<sup>499</sup> Naidu *Sunday Independent* 2. Die 2010 publieke sektor staking het egter een maand na die toernooi plaasgevind, sien in hierdie verband par 3.3.10.

<sup>500</sup> Finnemore 2002: 239.

Die stakings het duidelik 'n negatiewe effek op die ekonomie van die land en dit blyk dat buitelanders wat Suid-Afrika besoek ook nie in hul skik is met die stakings (en moontlik ook die effektiwiteit en toepassing van Suid-Afrikaanse wetgewing) in die land nie.

'n Egpaar van Spanje wat Suid-Afrika vir die afgelope tien jaar gereeld besoek het die volgende stelling in hierdie verband gemaak wat moontlik as waarskuwing vir die staat en vakbonde behoort te dien:<sup>501</sup>

*"... we have noticed a very different place to the one we have so enjoyed ... It seems that as a country you are going backwards, not forwards."*

#### **4.5 Die rol van die staat**

Daar is berig dat die 2007 publieke sektor staking moontlik 'n politieke kern gehad het en dat die vakbond COSATU daarvoor verantwoordelik is.<sup>502</sup> Hierdie staking het plaasgevind tydens interne konflik in die ANC, COSATU en SACP alliansie en die moontlikheid het dus bestaan dat vakbonde nie werklik gestaak het uitsluitlik om die werknemers (wat deur hul verteenwoordig word) se werksomstandighede en lone te verbeter nie.

Daar word gestel dat alle stakings 'n politieke element bevat, omdat 'n staking ook gesien kan word as 'n poging deur werknemers om die bestaande balans van mag (wat tussen die werknemers en die werkgewer bestaan) in hul guns te skuif en daar te behou selfs na die staking.<sup>503</sup>

Dit kan moontlik die rede wees waarom werknemers 'n staking sal steun selfs waar daar geen werklike ekonomiese voordeel bestaan nie, soos in die geval van die 2007 en 2010 publieke sektor stakings.

---

<sup>501</sup> Unsworth *Citizen* 12.

<sup>502</sup> Mthombathi *Financial Mail* 8.

<sup>503</sup> Finnemore 2002: 239.



Beide partye tot 'n staking maak soms gebruik van die media om steun vir hul saak te werf en die beter posisie in die magspel met die werkgewer (of staat) te kry, veral waar die staking groot ondersteuning geniet, in die publieke diens plaasvind of waar werknemers in diens geneem in noodsaaklike dienste daaraan deelneem.<sup>504</sup>

Die moontlikheid bestaan egter dat die partye illusies skep om simpatie te probeer kry vir die staking en ook dat swak of onakkurate rapportering tot erger spanning in die industriële aksie kan lei en tot gevolg kan hê dat die ware geskilpunt verlore raak en kollektiewe onderhandelinge gestaak word.

Die regerende party (ANC) en sy geaffillieerdes is hewig in die media gekritiseer vir die swak arbeidsverhoudinge, hoeveelheid stakings en onvoldoende en onkundige toepassing van arbeidswetgewing in Suid-Afrika.<sup>505</sup>

Daar word beweer dat onkundigheid en korrupsie wat in die staat bestaan en die staat se swak houding teenoor die probleme wat bestaan in die publieke diens en arbeidsverhoudinge van die grootste bydraende faktore is tot onbeskermdes stakings deur werknemers.<sup>506</sup>

Daar is ook nasionaal berig dat die ANC na die val van Apartheid nie produktief te werk gegaan het om te verseker dat die arbeidsverhoudinge (en ander kwessies) in die publieke diens voldoen aan die internasionale ontwikkeling en standarde nie en dat die party grootliks gefikseer was op die kwessie van politieke mag en hervorming wat moontlik tot swak dienslewering, onkundigheid en 'n tekort aan ervare en kundige personeel gelei het.<sup>507</sup>

Haque stel dat die "*New Public Management*" stelsel wat gedurende die 1990's deur die ANC in werking gestel is tot gevolg het dat tradisionele waardes in die publieke diens soos onpartydigheid, integriteit, billikheid, regverdigheid, burgerskap en geregtigheid verander na besigheidswaardes soos effektiwiteit, mededinging, wins

---

<sup>504</sup> Dit was duidelik die geval gewees tydens die 2007 publieke sektor staking en die 2009 staatsdokters staking. Sien par 3.3.10. Sien ook Finnemore 2002: 238.

<sup>505</sup> Hassim *Witness* 8.

<sup>506</sup> Hoffman *Business Day* 9; McLennan 2007: 5 – 20.

<sup>507</sup> Cameron 2009: 2, 43 – 49.

en geldwaarde.<sup>508</sup> Dit kan dus moontlik wees dat die staat die belange van die werknemers in die publieke diens nie so belangrik ag as die belange van sy eie lede nie.

Die geskilbeslegtingsmeganismes en kollektiewe onderhandelingsprosesse wat daargestel word deur die WAV is afhanklik van die samewerking van al die partye wat betrokke is.<sup>509</sup> Indien die partye nie tydens hierdie proses op gelyke grond geplaas word nie of indien een van die partye nie in goeie trou optree nie, sal die onderhandelinge nie slaag nie.

Werknemers sal dus staak om ondersteuning van die publiek te ontvang, vakbonde sal die werknemers bystaan (en moontlik bymotiewe hê vir die staking) en die staat as werkgever sal moontlik sloer met onderhandelinge.<sup>510</sup>

Die staat se onwilligheid om te onderhandel het moontlik deurgeskyn tydens die 2007 publieke sektor staking en die 2009 staatsdokters staking waar daar geen ooreenkoms bereik was of in plek gestel was wat ten minste voorsiening maak vir minimum dienste tydens die onbeskermdes stakings nie.

Om te bepaal wie werklik verantwoordelik is vir die mislukkings in onderhandelinge tussen die vakbonde en die staat is egter nie 'n eenvoudige oefening nie. Dit blyk dat elk van die partye gebruik maak van die media om die verantwoordelikheid vir die stakings by die ander te plaas. Aan die een kant sê die staat.<sup>511</sup>

*“The government is always ready to engage with unions to end the strike. The unions are the ones who walked out of the wage negotiations.”*

---

<sup>508</sup> Haque 2000: 601.

<sup>509</sup> Sien die bespreking van die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge en die huidige Suid-Afrikaanse posisie in Hoofstuk 3.

<sup>510</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>511</sup> Dit was die woorde van Dumisani Nkwambe, die Publieke diens en Administrasie verteenwoordiger. Kwinika *Daily Sun* 2.

Aan die ander kant sê die vakbond:<sup>512</sup>

*“... there are efforts being made to try and resolve the wage dispute with government.”*

Hierdie toestande kan moontlik vererger word indien daar nie meer fokus geplaas word op die welstand van werknemers en die effek wat onbeskermdde stakings op die werknemers, publiek, ekonomie en arbeidsverhoudinge in die land het nie. Sekere elemente van die huidige kwessies in die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudinge herinner aan die “ontstellende omstandighede” gedurende die Industriële Revolusie in die 1800's.

In Slabbert en Swanepoel se bespreking van hierdie tydperk blyk die volgende omstandighede soortgelyk te wees aan die omstandighede in Suid-Afrika:<sup>513</sup>

*“... workers toiled long hours – twelve to fourteen hours a day ... for extremely low wages ... the profit motive meant that management was pre-occupied with keeping costs down .. jobs were scarce and there was no shortage of near-starving workers ...”*

#### **4.6 Slot**

Uit bogenoemde bespreking blyk dit dat onbeskermdde stakings in die publieke diens, veral deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig, 'n groot effek op die lewens en belange van die publiek en die werknemers het en ook moontlike nadelige gevolge vir die land se ekonomie en internasionale verhoudinge kan inhou.

Dit blyk dat dit altyd die lede van die publiek sal wees wat die meeste geraak word deur die optrede van die staat en werknemers wat in die publieke diens (en noodsaaklike dienste) in diens geneem is.

Dit is juis om hierdie rede dat die staat meer op die belange van die werknemers (veral die werknemers wat noodsaaklike dienste lewer) moet fokus en bereid behoort te wees om die werknemers en die vakbonde wat hul verteenwoordig op gelyke

<sup>512</sup> Dit was die woorde van Patrick Craven, verteenwoordiger van COSATU. Kwinika Daily Sun 2.

<sup>513</sup> Slabbert en Swanepoel 2002: 6.

grond tydens kollektiewe onderhandelinge te ontmoet. Vakbonde behoort redelik en verantwoordelik op te tree tydens onderhandelinge en die belange van die werknemers bo hul eie stel wanneer daar onderhandel word met die staat.

Wanneer daar na die publieke sektor stakings gekyk word, blyk dit dat hierdie (onbeskermd) stakings geen werklike voordeel ingehou het vir die werknemers of die publiek nie. Indien die partye tot 'n geskil in die publieke diens nie tydens geskilbeslegting 'n ooreenkoms rakende die geskilpunt kan bereik nie en die (onbeskermd) stakings ook nie effektief blyk te wees nie, het die werknemers geen ander remedie tot hul beskikking nie.

Soos reeds bespreek bepaal artikel 74 van die WAV dat werknemers wat in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens gebruik moet maak van verpligte arbitrasie in plaas van 'n staking (of ander industriële aksie).

Die beslissing wat uitgereik word na afloop van hierdie proses sal finaal en bindend wees op die partye, maar indien die werknemers voor die geskil in 'n swak posisie was (byvoorbeeld dat hulle onderbetaal is en in haglike omstandighede moet werk) en die beslissing nie die werknemers in 'n beter posisie plaas nie, sal hul moontlik onbeskermd begin staak. Dieselfde kan gebeur indien die staat (of werkgewer) onredelik optree tydens kollektiewe onderhandelinge.

Onbeskermd stakings, veral in die publieke diens, is derhalwe nadelig vir al die partye betrokke. Die staat, vakbonde en werknemers behoort ander, vreedsame en werkbare, oplossings te vind vir die kwelpunte wat bestaan in hierdie dienste.

## Hoofstuk 5

### Die Regsposisie in die Verenigde Koninkryk

#### 5.1 Inleiding

*“... for two decades after World War II, the stability of public sector industrial relations was based on an implicit understanding that as long as government and senior management discharged their responsibility to be ‘good’ employers, then employees and their union representatives would accept a reciprocal obligation to avoid industrial conflict.”<sup>514</sup>*

Engelse vakbonde het ontstaan uit die middeleeuse gildes, wat hoofsaaklik ‘n groep ambagsmanne was wat die belange en die vordering van hul lede in die arbeidsgemeenskap beskerm en bevorder, en was deur Sidney en Beatrice Webb in 1894 as:<sup>515</sup>

*“... a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment.”*

So ver terug as die vroeë negentiende eeu, gedurende en na die Wêreld Oorloë het stakings in menige vorme voorgekom, maar dit was gedurende die middel van die twintigste eeu wat die Engelse arbeids- en stakingsreg werklik ontwikkel het en daartoe aanleiding gegee het dat die Verenigde Koninkryk moontlik die land was met die meeste stakingsvoorvalle in die wêreld.<sup>516</sup>

Die Verenigde Koninkryk het in 1824 die eerste land geword wat vakbonde en lidmaatskap daarin wettig gemaak het.<sup>517</sup> Vakbonde het gedurende die 1860's meer betrokke begin raak in die arbeidsverhoudinge tussen die werkgewer en werknemer, die bekendste hiervan was moontlik die *Trades Union Congress* (TUC), en het gepoog om die basiese werksomstandighede van werknemers te verbeter en hul

---

<sup>514</sup> Morris 1986: 2 – 3.

<sup>515</sup> Sien in hierdie verband Webb en Webb 1920: Hoofstuk 1.

<sup>516</sup> Hardy 2007: 19 – 36, 284 – 306; Morris 1986: 1 – 12, 186 – 209.

<sup>517</sup> Hepple 1986b: 2.

belange te beskerm waar die gemenerereg (hoofsaaklik die gemeenregtelike kontrak) moontlik nie daarvoor voorsiening gemaak het nie.<sup>518</sup>

Die land se ekonomiese groei gedurende die laat negentiende en vroeë twintigste eeu was relatief stadig en gevul met struikelblokke, soos arbeidsopstande en werkloosheid, wat hoofsaaklik toegeskryf was aan die stakingsvatbaarheid van die tydperk.<sup>519</sup>

Die openbare sektor (insluitende noodsaaklike dienste) was ook geraak deur hierdie stakings en stygende werkloosheidsyfer, maar gedurende die 1980's was die werkloosheid in die publieke sektor grootliks veroorsaak deur inflasie, politieke inmenging en die privatisering en nasionalisering van die dienste in die sektor.<sup>520</sup>

Die uniekheid en veranderlike aard van die Engelse arbeidsreg het ook bekende akademiëers gefasineer, soos Otto Kahn-Freund wat die skynbare matigheid van die reg teenoor kollektiewe onderhandeling interessant gevind het en twee baie belangrike beginsels van geskilbeslegting uitgelê het.<sup>521</sup>

Hierdie beginsels was “voluntarisme” – die doel van die reg is om die partye by te staan om ‘n ooreenkoms te bereik, nie om dit af te dwing nie – en die “prioriteit van outonome instellings” – die reg tree slegs in waar die partye se eie masjienarie gefaal het daarin om ‘n oplossing te lewer.

Daar is gestel dat die term “kollektiewe onderhandeling” deur ‘n Engelse regsgeleerde (Beatrice Webb) geskep is en as volg deur haar gedefinieer is:<sup>522</sup>

---

<sup>518</sup> Hardy 2007: 25. Die TUC het tesame met die *Social Democratic Federation* (SDF), *Independent Labour Party* (ILP) en *Fabian Society* die *Labour Representation Committee* gevorm waaruit die Engelse Arbeidsparty (*Labour Party*) verrys het. Dit is interessant om daarop te let dat ten spyte van laasgenoemde bestaan daar geen organisatoriese verband tussen die TUC en die Arbeidsparty nie, maar byna die helfte van die totale geaffilieerde individuele vakbonde wat die TUC verteenwoordig is geaffilieerd met die Arbeidsparty.

<sup>519</sup> Hepple 1986c: 26 – 28, 44 - 48; Hardy 2007: 32 – 36; Morris 1986 3 – 6. Dit blyk dat hoe hoër die werkloosheidsyfer gestyg het, hoe minder stakings het voorgekom, moontlik as gevolg van die vermindering van die getal werknemers in vakbonde.

<sup>520</sup> Hayek 1980: 58; Wedderburn 2007: 402 – 404.

<sup>521</sup> Hardy 2007: 38.

<sup>522</sup> Webb en Webb 1898: 173.

*“Instead of the employer making a series of separate contracts with isolated individuals he meets with a collective will, and settles, in a single agreement, the principles upon which, for the time being, all workmen of a particular group, or class, or grade, will be engaged.”*

Die Verenigde Koninkryk het ook 'n rol in die ontwikkeling van arbeidsreg in Suid-Afrika gespeel.<sup>523</sup> Alvorens die Engelse posisie rakende stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig bespreek word, behoort daar eerstens kortliks gekyk word na die ontwikkeling van die arbeidsreg in die land, veral met betrekking tot stakings.

## **5.2 Die ontwikkeling van die reg om te staak in die Verenigde Koninkryk**

Dit behoort hier in gedagte gehou te word dat ten spyte van die ontwikkeling wat plaasgevind het in die land se arbeidsreg, die beginsels van die gemenerereg en sommige van die wetgewing wat hieronder kortliks bespreek word steeds in die land van toepassing is.

As gevolg van die wye verskeidenheid wetgewing en hofuitsprake wat die byna jaarliks die arbeidsreg in die land gewysig het, sal 'n volledige bespreking van die toepaslike wetgewing, hofuitsprake en die politieke gebeurtenisse wat daarop 'n invloed gehad het 'n werklik 'n studie op sy eie uitmaak.

### **5.2.1 Die Engelse gemenerereg**

Die Engelse gemenerereg het en speel steeds 'n belangrike rol in die Verenigde Koninkryk se arbeidsreg. Dit bestaan hoofsaaklik uit Engelse regspraak uit die vroeë negentiende eeu en gevolglik het daar geen positiewe erkenning van bestaan van regte in verband met organisering, onderhandeling of deelname aan enige vorm van industriële optrede nie.<sup>524</sup>

---

<sup>523</sup> Die eerste vakbonde in Suid-Afrika was reeds so vroeg as 1881 gevestig en was hoofsaaklik takke gewees van gevestigde Engelse vakbonde, soos byvoorbeeld die Amalgamated Society of Carpenters and Joiners. <http://www.mieliestronk.com/vakbonde.html> [25 Oktober 2010].

<sup>524</sup> Hardy 2007: 19 – 22.

Volgens Kahn-Freund speel die gemenerereg moontlik 'n groter rol as die wetgewing wat arbeidsaangeleenthede reguleer.<sup>525</sup>

*“... there is, perhaps, no major country in the world in which the law has played a less significant role in the shaping of [labour management] relations than in Great Britain, and in which today the legal professions have less to do with labour relations ...”*

Die gemeenregtelike dienskontrak word beskou as een van die fundamentele hoekstene van die land se arbeidsreg.<sup>526</sup> Carrigan stel dat dit individue beliggaam wat die bepalinge van kontraktuele verhouding kan skep sonder enige dwang en waar die staat bloot optree as 'n passiewe agent wat die bedoeling van die kontrak en vryheid van die partye, om kontraktueel met mekaar te verbind, te bevorder.<sup>527</sup>

Die gemeenregtelike dienskontrak kan, volgens Maine,<sup>528</sup> moontlik beskou word as die progressiewe stap deur die Verenigde Koninkryk vanaf die middeleeuse status sisteem, wat gekenmerk was deur die “*master and servant*” arbeidsregstelsel en gebaseer was op verpligte arbeid en statutêre dominansie, na die kontraktuele diensverhouding.

Daar het egter sekere probleme voorgekom rakende die gemeenregtelike dienskontrak. Daar was, hoofsaaklik as gevolg van slegte ekonomiese omstandighede en werkloosheid, voortdurende onsekerheid oor die verskil tussen 'n werknemer en 'n onafhanklike kontrakteur gewees wat verdere onsekerheid geskep het oor die toepassing van wetgewing en arbeidstandaarde met betrekking tot hierdie werkers, omdat daar hoofsaaklik op werknemers en 'n dienskontrak gefokus word in die relevante arbeidswetgewing.<sup>529</sup>

'n Verdere probleem wat ontstaan het in verband met die gemeenregtelike dienskontrak was stilswyende bepalinge. Verskeie bepalinge en beginsels het

<sup>525</sup> Flanders en Clegg 1954: 44.

<sup>526</sup> Hepple 1986c: 64; Hardy 2007: 74

<sup>527</sup> Carrigan 2009: 74.

<sup>528</sup> Maine 1917: 170; Die “*master and servant*” wetgewing was herroep in die Verenigde Koninkryk in 1875 in die tydperk wanneer die gemeenregtelike dienskontrak deel geword het van die algemene kontraktereg. Sien in hierdie verband Carrigan 2009: 75.

<sup>529</sup> Wedderburn 2007: 410 – 411.



deurgesyfer vanaf die “*master and servant*” arbeidsverhoudinge na die stilswyende bepalings van die dienskontrak, soos gehoorsaamheid, lojaliteit en getrouheid aan die dienskontrak (aan die kant van die werker) en die verpligting om die werker te vergoed vir die arbeid wat hy verrig (aan die kant van die werkgever).<sup>530</sup>

Die werkgever het as gevolg van hierdie stilswyende bepalings en die feit dat werkers geen statutêre arbeidsregte of beskerming van wetgewing geniet het nie, baie mag gehad oor die werker en die werking van die dienskontrak, totdat wederkerige vertroue en goeie trou as stilswyende bepalings deur Engelse regspraak, hoofsaaklik vanuit die arbeidstribunale (“*Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal*”), tot die dienskontrak gevoeg is.<sup>531</sup>

Hierdie bepalings verbied beide die werkgever en werknemer om enige handeling te verrig wat die vertrouensverhouding tussen die partye tot die dienskontrak sou skade berokken of vernietig.<sup>532</sup> Volgens die beslissing in die saak van *Johnson v Unisys* partye kan die verontregte party ‘n eis van skadevergoeding teen die skuldige party instel waar laasgenoemde teenstrydig opgetree het met bogenoemde bepalings.<sup>533</sup>

Die probleme wat voorgekom het in verband met die gemeenregtelike kontrak het ‘n wye impak gehad op die toepassing van Engelse arbeidsreg en daar het sprake ontstaan om die gemeenregtelike dienskontrak te vervang. Hepple stel in hierdie verband as volg:<sup>534</sup>

*“The contract of employment should be replaced by a broad definition of an ‘employment relationship’ between the worker and the undertaking by which he is employed.”*

Die gemenerereg was ook die bron van die sogenaamde “*civil wrongs*” met betrekking tot stakings en soortgelyke arbeidsopptrede deur vakbonde en werknemers,

<sup>530</sup> *Turner v Sawdon* [1901] s KB 653 (CA) 656; Carrigan 2009: 75.

<sup>531</sup> *Associated Tyre Specialists v Waterhouse* [1976] IRLR 386 (EAT); *Fyfe and McGrouther Ltd v Byrne* [1977] IRLR 29 (EAT).

<sup>532</sup> *Courtaulds Northern Textiles v Andrew* [1979] IRLR 84 (EAT); *Imperial Group Pension Trust v Imperial Tobacco Ltd* [1991] IRLR 66 (EAT). Die verpligting op die werknemer om aan hierdie stilswyende bepalings te voldoen is beslis in die saak van *Woods v W. M. Car Services (Peterborough) Ltd* [1981] ICR 666 (EAT).

<sup>533</sup> *Johnson v Unisys Ltd* [2001] UKHL 13, [2003] 1 AC 518.

<sup>534</sup> Hepple 1986a: 74.

byvoorbeeld deliktuele aanspreeklikheid op grond van aansporing om kontrakbreuk te pleeg.<sup>535</sup>

Die stilswyende bepalings wat vanaf die gemenereg na die dienskontrak tussen die werknemer en werkgewer deurgesyfer het, soos hierbo genoem, is mettertyd deur regspraak ontwikkel.<sup>536</sup> Hierdie bepalings of verpligtinge is steeds, gemeenregtelik asook kontraktueel, van toepassing op die moderne dienskontrak. Die verpligtinge wat hiervolgens op die werknemer en werkgewer rus sluit in:<sup>537</sup>

- a) Die verpligting op die werknemer om alle redelike en wettige opdragte van die werkgewer uit te voer.<sup>538</sup>
- b) Die verpligting op die werkgewer om stappe te neem om te verseker dat die doelwitte van die diensverhouding bereik word. Hierdie verpligting bepaal bloot dat die werknemer nie op 'n wyse moet optree wat die verhouding van goeie trou en vertroue sal beskadig nie en positiewe stappe moet neem om die doelwitte van die diensverhouding te bereik en die uitvoerbaarheid daarvan te verseker.<sup>539</sup>
- c) Die verpligting op die werknemer om getroue diens te lewer. Hierdie verpligting sluit in die verpligting om die werkgewer se eiendom te respekteer,<sup>540</sup> geheime en vertroulike inligting vertroulik te hou.<sup>541</sup>
- d) Die verpligting van redelike sorg. Die werknemer moet redelike vaardigheid en sorg aan die dag lê terwyl hy sy pligte uitvoer.<sup>542</sup>

<sup>535</sup> Hepple 1986c: 64. Hierdie "*civil wrongs*" word in die VK na verwys as "*torts*". Die voorbeeld wat hierbo genoem word, word in die VK na verwys as "*the tort of inducing breach of contract*".

<sup>536</sup> Hardy 2007: 112.

<sup>537</sup> Hardy 2007: 112.

<sup>538</sup> *Secretary of State for Employment v ASLEF* [1972] 2 All ER 949.

<sup>539</sup> *Courtaulds Northern Textiles Ltd. v Andrew* [1979] IRLR 84 (EAT).

<sup>540</sup> *Reading v Attorney-General* [1951] AC 507 HL.

<sup>541</sup> *Faccenda Ltd. v Fowler* [1986] ICR 297 CA.

<sup>542</sup> Hardy 2007: 121.

- e) Die werkgewer sal aanspreeklik wees vir enige dood of beserings aan diens. Die *Unfair Contract Terms Act of 1977* bepaal dat enige kontraktuele bepaling wat poog om hierdie aanspreeklikheid te vernietig, nietig sal wees.<sup>543</sup>

### 5.2.2 Wetgewing

Na die Verenigde Koninkryk se insluiting by die Europese Unie en die stadige vordering wat ontstaan het met betrekking tot die erkenning van basiese regte van werknemers het daar menige arbeidswetgewing in die arbeidsektor in werking begin tree wat die bespreking van elkeen van hierdie wette 'n studie op sy eie sou uitmaak. Van die belangrikste wetgewing wat 'n impak gehad het op die ontwikkeling van arbeidsreg en stakings word hiervolgens kortliks bespreek.<sup>544</sup>

Die Engelse arbeidsreg was voor 1960 hoofsaaklik gereguleer deur die gemeenregtelike kontrak, soos hierbo bespreek. Van die eerste wetgewing wat 'n invloed gehad het op vroeë arbeidsverhoudinge was die *Statute of Labourers*<sup>545</sup> en later die *Poor Law Act*.<sup>546</sup>

Ingevolge hierdie wetgewing was werkers se vergoeding en werksomstandighede bepaal volgens sy status en kon 'n werker hewig gestraf word waar hy weier om 'n opdrag (ongeach die redelikheid daarvan) uit te voer, 'n opdrag nie volgens die wense van sy werkgewer (oftewel "master") uitvoer nie of sy werkgewer verlaat.

Die vroeë wetgewing, soos die *Factory Act*<sup>547</sup> en die *Master and Servant Act*,<sup>548</sup> wat arbeidsreg in die Verenigde Koninkryk gereguleer het, het nie werklik die *status quo* van die diensverhouding tussen werknemer en werkgewer verander nie.

As gevolg van opstand deur vakbonde teen hierdie wetgewing, hoofsaaklik as gevolg van die effek wat dit gehad het op die vryheid om te staak, is dit herroep en later vervang deur wetgewing wat stakings gedekriminaliseer het en sekere

<sup>543</sup> Art 2.

<sup>544</sup> Hardy 2007: 44.

<sup>545</sup> *Statute of Labourers of 1351*.

<sup>546</sup> *Poor Law Act of 1601*.

<sup>547</sup> *Factory Act of 1802* (later die *Factory Act of 1833*).

<sup>548</sup> *Master and Servant Act of 1832* (en ook die *Master and Servant Act of 1867*).

immunitete (of vrystellings) teen siviele aanspreeklikheid op grond van deelname aan 'n staking daargestel het.<sup>549</sup>

So bepaal die *Conspiracy and Protection of Property Act*<sup>550</sup> dat sameswering nie 'n misdaad daarstel waar dit plaasvind in die konteks van 'n arbeidsgeskil nie, maar dat dit wel deliktuele aanspreeklikheid tot gevolg kan hê op grond van sameswering om industriële aksie (ook nywerheidsoptrede) te begin of daaraan deel te neem.<sup>551</sup>

In die saak van *Taff Vail Railway Company v The Amalgamated Society of Railway Servants* is beslis dat vakbonde gedagvaar kan word op grond van bogenoemde delik en ook op grond van die oorhaling om kontrakbreuk te pleeg in verband met dienskontrakte.<sup>552</sup>

Die *Trade Disputes Act*<sup>553</sup> het egter enige persoon vrystelling gegee teen aanspreeklikheid op grond van enige deliktuele misdryf gebaseer op intimidasie, oorhaling om kontrakbreuk te pleeg en die inmenging van besigheid, mits die persoon se optrede in die belang van of ter bevordering van 'n arbeidsgeskil is.<sup>554</sup>

Die *Emergency Powers Act*<sup>555</sup> het die staat die bevoegdheid verleen om, nadat 'n nasionale noodtoestand verklaar is, enige prosedures instel of bevele maak om die gemeenskap te beskerm. Die uitvoerende gesag verkry egter nie die bevoegdheid om stakers te verplig om terug te gaan werk toe of om 'n industriële aksie of staking (ook nywerheids- of arbeidsoptrede) 'n misdaad te maak nie.<sup>556</sup>

Gedurende die 1960's en 1970's het die regering vakbonde bloot as 'n probleem beskou wat bygedra het tot die swak ekonomiese toestande en as gevolg van

---

<sup>549</sup> Hardy 2007 44 – 46.

<sup>550</sup> *Conspiracy and Protection of Property Act of 1875*.

<sup>551</sup> Hierdie beginsel was gevestig in die saak van *Quinn v Leatham* [1901] AC 495 HL.

<sup>552</sup> *Taff Vail Railway Company v The Amalgamated Society of Railway Servants* [1901] A.C. 426.

<sup>553</sup> *Trade Disputes Act of 1906* (en later die *Trade Disputes Act of 1965*).

<sup>554</sup> Hardy 2007: 46.

<sup>555</sup> *Emergency Powers Act of 1920*.

<sup>556</sup> Morris 1986: 1 – 3.

hierdie omstandighede en die onderbetaling van werknemers het daar menige “*wildcat*” stakings voorgekom, veral deur werknemers in die publieke sektor.<sup>557</sup>

Die *Industrial Relations Act*<sup>558</sup> was ‘n poging deur die Konserwatiewe Party om onderhandelingsmeganismes te omskep, om kollektiewe ooreenkomste afdwingbaar te maak tussen die betrokke partye, vakbondreëls te wysig en om vakbondleiers verantwoordelik te maak vir die optrede van hul lede.<sup>559</sup>

Menige stakings in die publieke sektor, deur werknemers uit elke afdeling van die publieke sektor, het gedurende hierdie tydperk voorgekom, wat deur die media as die “*winter of discontent*” genoem is.<sup>560</sup> Hierdie stakings was hoofsaaklik die gevolg van die regering se implimentering van die bestaande arbeidswetgewing en –beleide wat ‘n negatiewe invloed gehad het op die vergoeding van die werknemers.

Die wetgewing het egter misluk as gevolg van die vakbonde se weiering om aan die bepalinge te voldoen, omdat die wet ‘n te drastiese wysiging in bestaande prosedures wou bekendstel en grootliks op Amerikaanse arbeidsbeginsels gebaseer was wat nie werklik toepaslik in die Verenigde Koninkryk was nie.<sup>561</sup>

Die posisie het egter in die laat-1970’s verander waar daar groter erkenning van vakbonde ontstaan het en nuwe wetgewing in werking getree het wat voorsiening maak vir ‘n groter mate van kollektiewe onderhandeling en ook die beskerming en bevordering van die belange en regte van werknemers.<sup>562</sup>

Stakings deur werknemers in die openbare sektor het egter steeds voorgekom en die belangrikste van hierdie stakings was waarskynlik die staking deur mynwerkers in 1984. Gedurende hierdie periode was daar vrese dat vakbonde en die arbeidsoptrede moontlik parlement en die “*rule of law*” in die land tot ‘n val

<sup>557</sup> Morris 1986: 1; Hardy 2007: 50 – 54. “*Wildcat*” stakings is nie-amptelike deur werknemers, wat nie gereël of bevorder word deur die vakbond(e) wat laasgenoemde werknemers verteenwoordig nie.

<sup>558</sup> *Industrial Relations Act of 1971*.

<sup>559</sup> Hardy 2007: 52 – 53.

<sup>560</sup> Wigham 1982: 205; Morris 1986: 4.

<sup>561</sup> Morris 1986: 3 – 6.

<sup>562</sup> Waarskynlik die beste voorbeeld van hierdie wetgewing is die *Employment Protection Act of 1974* wat, onder andere, voorsiening gemaak het vir kraamverlof en billike betaling van werknemers.

kan bring.<sup>563</sup> Margaret Thatcher was gedurende hierdie periode die Eerste Minister van die land en het moontlik met haar oorwinning oor die stakende vakbonde die land se arbeidsreg “reggeruk”.

Die wetgewing wat daargestel was gedurende die “*Thatcherism*” periode het die regte en magte van vakbonde as volg beperk:<sup>564</sup>

- a) Arbeidsoptrede, hoofsaaklik stakings, deur werknemers was beperk tot hul eie werksplek of –area. Dit het tot gevolg gehad dat sekondêre stakings grootliks beperk en onbeskermd was;
- b) Vakbonde was aanspreeklik gehou vir enige optrede wat buite die perke van toelaatbare arbeidsoptrede geval het. Vakbond verteenwoordigers was voor die inwerkingtreding van hierdie wetgewing aanspreeklik gehou;
- c) Daar het ‘n duidelike onderneming ontstaan om kollektiewe onderhandeling te beperk. ‘n Voorbeeld hiervan was die herroeping van menige statutêre bepalings wat die erkenning van vakbonde gereguleer het in 1980;
- d) Die herroeping van wetgewing en bepalings wat sekere voordele aan “*low wage*” werknemers verseker het. Dit het geblyk dat waar werkloosheid verhoog het, vakbond lidmaatskap verlaag het.

Die regering was van mening dat wanneer die moontlikheid van ontslag verhoog word en statutêre beskerming aan werknemers verlaag word, werknemers meer geneig sal wees om weg te bly van arbeidsoptrede en ander handeling wat hul indiensname in gevaar kan stel.

Om verdere ontwikkeling van arbeidsreg en goeie verhoudinge tussen die vakbonde en die regering te verseker was verdere wetgewing in werking gestel wat ook in ‘n groter mate voldoen aan die beginsels en bepalings van die ECHR, soos die *Employment Rights Act of 1996* (wat sekondêre stakings beperk het en

<sup>563</sup> O’Sullivan 2009: 22 – 25.

<sup>564</sup> Hepple 1986c: 49 – 50. Die wetgewing waarna verwys word was hoofsaaklik die *Employment Act of 1980* en die *Trade Union Act of 1984*.

nywerheidsopptrede in spesifieke sektore tot daardie sektore alleen beperk het) en die *National Minimum Wage Act of 1998* (wat die vasstelling van lone aan staatsregulering oorgelaat het en kollektiewe onderhandeling in alle sektore bevorder het).<sup>565</sup>

Die *Human Rights Act of 1998* (ook die HRA) was die direkte gevolg van die *European Convention of Human Rights of 1950* (ECHR) van die Europese Unie (EU) en die lidmaatskap van die Verenigde Koninkryk in hierdie internasionale liggaam.<sup>566</sup>

Die ECHR het voorsiening gemaak vir die beskerming en bevordering van basiese menseregte en ingevolge artikels 6, 7 en 8 van die HRA is die bepalings van die konvensie geldig en afdwingbaar in Engelse reg en enige inbreukmaking op hierdie bepalings moet deur die Engelse howe aangehoor en bereg word.

Die ECHR maak vir die volgende regte voorsiening:

- a) Die reg om nie onderworpe te wees aan enige onmenslike of vernederende behandeling nie;<sup>567</sup>
- b) Die reg om nie vereis te word om dwang- of verpligte arbeid te verrig nie;<sup>568</sup>
- c) Die reg tot 'n billike en regverdige verhoor;<sup>569</sup>
- d) Die reg tot die vryheid om vreedsaam te vergader en vryheid van assosiasie, wat insluit die reg om 'n vakbond te vorm of by 'n vakbond aan te sluit;<sup>570</sup>
- e) Die reg om die substantiewe regte en vryhede vervat in die konvensie te geniet sonder enige diskriminasie.<sup>571</sup>

<sup>565</sup> Kilpatrick 2003: 135 – 163; Hardy 2007: 54 – 58.

<sup>566</sup> Hardy 2007: 27 – 31. Die Verenigde Koninkryk het lid geword van die EU in 1973.

<sup>567</sup> Art 3.

<sup>568</sup> Art 4.

<sup>569</sup> Art 6.

<sup>570</sup> Art 11.

<sup>571</sup> Art 14.

Hierdie konvensie en die regte daarin vervat het 'n groot invloed gehad op die Engelse arbeidsreg. Dit was verantwoordelik vir die afskaffing van “*Closed shop agreements*” in 1982.<sup>572</sup> Ingevolge laasgenoemde ooreenkomste kon vakbonde met werkgewers onderhandel om slegs werknemers in diens te neem wat lede was van daardie vakbonde of gewillig was om lede te word.

### 5.3 Die huidige regsposisie

Stakings was nie gekriminaliseer deur Engelse wetgewing nie, maar sekere optredes gedurende stakings, gevolge van stakings en stakings deur sekere dienste word wel krimineel geag of sal deliktuele aanspreeklikheid tot gevolg hê.<sup>573</sup>

Nywerheidsoptrede word basies gereguleer deur gemeenregtelike misdrywe, hoofsaaklik deliktueel en kontraktueel, en die bestaan van sekere vrystellings, met betrekking tot optrede wat nywerheidsoptrede daarstel of bevorder, beperk die aanspreeklikheid van werknemers wat deelneem aan die stakings.<sup>574</sup>

Die *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of 1992* (TULRCA) word hoofsaaklik beskou as die wet wat die algemene arbeidsverhoudinge in die Verenigde Koninkryk reguleer.

Ten spyte van die belangrikheid en geskiedenis van arbeidsverhoudinge en stakings in die land, bestaan daar geen statutêre definisie van 'n staking in Engelse wetgewing nie, behalwe vir die volgende kort definisie van 'n staking in artikel 246 van TULRCA, wat handel oor die bepalings met betrekking tot 'n stemming:

“... *any concerted stoppage of work.*”

Morris voer aan dat die VK se posisie in die geval van stakings (veral in dienste wat noodsaaklike dienste lewer) is om eerder nodige goedere of dienste op 'n

<sup>572</sup> *Young, James and Webster v UK* [1981] IRLR 408 (ECHR).

<sup>573</sup> Morris 1986: 1 – 6, 13 – 14.

<sup>574</sup> Hardy 2007: 285.



alternatiewe wyse te verkry as om die staking te probeer voorkom.<sup>575</sup> Die staat sal dus eerder alternatiewe bronne vind vir die verskaffing van hierdie dienste as om betrokke te raak in nywerheidsoptrede en onderhandelinge met die werknemers.

Die moontlikheid van versoening, veral op 'n vroeë stadium van 'n bestaande geskil, is dus gering en die staat sal vanuit die staanspoor staatmaak op die streng statutêre bepalings met betrekking tot stakings indien die moontlikheid van nywerheidsoptrede ontstaan.

### 5.3.1 Die reg om te staak

Die Verenigde Koninkryk is een van die vyf permanente lede van die Verenigde Nasies en kan moontlik beskou word as een van die magtigste lande in die wêreld,<sup>576</sup> maar anders as die ander lede het die Verenigde Koninkryk geen geskrewe grondwet nie.<sup>577</sup>

Ten spyte van die regte wat daargestel is deur die ECHR en geïnkorporeer is in die HRA bestaan daar geen grondwetlike reg om te staak in die land nie.<sup>578</sup> Stakings word wel toegelaat (as 'n vryheid om te staak), maar is grootliks onderhewig aan streng statutêre vereistes en beperkings en kan in sommige gevalle selfs tot strafregtelike of siviele vervolgings lei.<sup>579</sup>

Die belangrikheid van stakings en geskilbeslegting word egter steeds erken deur die regsprekende gesag van die land. In *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co v Veitch* het die regter gestel dat die “*right to strike*” 'n noodsaaklike element van kollektiewe onderhandeling is.<sup>580</sup>

Die wettigheid van stakings was vanaf die begin van die twintigste eeu beslis deur te bepaal of hierdie optrede regverdigbaar is.<sup>581</sup> Die parlement het egter gevoel dat

---

<sup>575</sup> Morris 1986: 16 – 17.

<sup>576</sup> Dugard 2005: 3,

<sup>577</sup> Hardy 2007: 24, 74.

<sup>578</sup> Seyfarth ea 1968: 165; Wedderburn 2007: 409 – 410.

<sup>579</sup> Morris 1986: 16-17; 40.

<sup>580</sup> *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co v Veitch* [1942] AC 435: 463.

<sup>581</sup> *Quinn v Leatham* [1901] AC 495 HL.

hierdie beginsel te veel gesag aan regters gee om oor sulke sensitiewe sosiale kwessies te beslis en hierdie beginsel was dus (eindelik) aangepas om te bepaal dat waar 'n staking plaasvind as gevolg van 'n loongeskil, dit nie as regverdiging sal dien vir die betrokke arbeidsoptrede nie.<sup>582</sup>

### 5.3.2 Die vereistes en prosedure vir wettige stakings

Stakings in die Verenigde Koninkryk sal wettig wees, mits die optrede nie val binne die gemeenregtelike delikte wat daargestel en ontwikkel was deur Engelse regspraak nie.<sup>583</sup> Volgens Hepple sal die wettigheid, al dan nie, van arbeidsoptrede afhang van drie vrae:<sup>584</sup>

- a) Sal die optrede deliktuele aanspreeklikheid tot gevolg hê?
- b) Word hierdie aanspreeklikheid verwyder deur die bepalings van artikel 219 van die TULRCA?
- c) Word die vrystelling ingevolge laasgenoemde artikel uitgesluit, omdat die staking nie voorafgegaan is deur 'n stemming ingevolge artikel 226 van die TULRCA nie of omdat dit 'n onbeskermdê sekondêre staking daarstel?

Ten einde geregverdig te wees en moontlike deliktuele of kriminele aanspreeklikheid te vermy, moet diegene wat aan 'n staking deelneem voldoen aan die bepalings van artikel 219 van die TULRCA wat sekere vrystellings aan stakers en vakbonde verskaf. Artikel 219 (1) tot (2) bepaal die volgende:<sup>585</sup>

*“(1) An act done by a person in contemplation or furtherance of a trade dispute is not actionable in tort on the ground only—*

*(a) that it induces another person to break a contract or interferes or induces another person to interfere with its performance, or*

<sup>582</sup> *South Wales Miners Federation v Glamorgan Coal Co* [1905] AC 239 HL.

<sup>583</sup> Sien die bespreking van hierdie delikte en beperkings op die vryheid om te staak in par 5.3.4.

<sup>584</sup> Hepple 1986c: 237.

<sup>585</sup> Die *Trade Disputes Act of 1906* en *Conspiracy and Protection of Property Act of 1875* skryf soortgelyke vrystellings voor.

*(b) that it consists in his threatening that a contract (whether one to which he is a party or not) will be broken or its performance interfered with, or that he will induce another person to break a contract or interfere with its performance.*

*(2) An agreement or combination by two or more persons to do or procure the doing of an act in contemplation or furtherance of a trade dispute is not actionable in tort if the act is one which if done without any such agreement or combination would not be actionable in tort.”*

Wedderburn het hierdie artikel en die betrokke bepalings in ‘n formule omskep, genaamd die “*Golden Formula*”, ten einde die werking daarvan uiteen te sit.<sup>586</sup> Die definisie van ‘n arbeidsgeskil, soos uiteengesit in artikel 244 van die wet, vorm ‘n belangrike deel van hierdie formule. Artikel 244(1) bepaal die volgende:

*“... a ‘trade dispute’ means a dispute between workers and their employer which relates wholly or mainly to one or more of the following—*

*(a) terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;*

*(b) engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;*

*(c) allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;*

*(d) matters of discipline;*

*(e) a worker's membership or non-membership of a trade union;*

*(f) facilities for officials of trade unions; and*

*(g) machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures.”*

---

<sup>586</sup> Wedderburn 1965: 222.

Volgens Wedderburn moet daar aan die drie elemente van die formule voldoen word alvorens die vrystelling wat daargestel word deur artikel 219 sal geld, dit is die partye tot die geskil, die onderwerp van die geskil en “*Contemplation or furtherance*”.<sup>587</sup>

Slegs geskille tussen die werknemers en hul werkgever word ingesluit by die werking van die formule en die bepalings van artikel 219.<sup>588</sup> Sekondêre stakings word egter nie uitdruklik hierdeur uitgesluit nie.

In *Mercury Communications Ltd v Scott Garner* is beslis dat die bepaling in artikel 244(1) wat stel dat die arbeidsgeskil “*wholly or mainly*” moet handel oor een van die gelyste onderwerpe in die artikel uitgelê moet word om te beteken “*predominantly about*”.<sup>589</sup>

Dit beteken dat die geskil hoofsaaklik oor een van die gelyste onderwerpe moet handel en dat alle ander geskille, byvoorbeeld geskille wat hoofsaaklik handel oor ‘n politieke kwessie, uitgeluit is uit die formule.

Artikel 219 bepaal dat ‘n handeling ter bevordering of oorweging van ‘n staking of arbeidsgeskil nie deliktuele aanspreeklikheid tot gevolg sal hê nie, mits dit aan die verdere bepalings van die artikel voldoen.

Die toets of ‘n handeling verrig was ter bevordering of oorweging van ‘n staking of arbeidsgeskil is ‘n subjektiewe toets wat fokus op die bedoeling van die persoon wat die handeling verrig.<sup>590</sup>

Die persoon sal dus beskerming geniet indien hy ten tyde van die handeling *bona fide* geglo het dat hy ‘n party tot ‘n arbeidsgeskil sal help om sy doelstellings te bereik en die handeling vir daardie rede verrig het.

Enige optrede wat dus binne die bewoording van artikel 219 en ingevolge die “*Golden Formula*” uitgevoer word vrygestel wees van siviele aksie. Daar is egter ‘n verdere vereiste waaraan ‘n arbeidsgeskil (staking) moet voldoen alvorens die werknemers (en dus die staking self) beskerm sal wees, naamlik ‘n stemming.

<sup>587</sup> Hardy 2007: 292 – 295.

<sup>588</sup> Wedderburn volg duidelik hier die bepalings van artikel 244(1) tot die letter.

<sup>589</sup> *Mercury Communications Ltd v Scott Garner* (1984) ICR 74 CA.

<sup>590</sup> *NWL v Woods* [1979] ICR 897; *Duport Steels Ltd v Sirs* [1980] ICR 161.

Artikel 226 van die TULRCA bepaal dat 'n staking slegs beskerm sal wees indien dit deur 'n stemming voorafgegaan is en die meerderheid werknemers wat gestem het ten gunste van die staking gestem het. Slegs werknemers wat aan die staking gaan deelneem word toegelaat om te stem.<sup>591</sup>

Die vakbond moet binne vier weke na datum van die stemming, by wyse van 'n gekose verteenwoordiger, die staking instel deur die werkgewer skriftelik in kennis te stel daarvan.<sup>592</sup> Indien die staking na hierdie periode ingestel word, sal dit nie beskerm wees nie.

Sekondêre stakings sal nie beskerm wees nie en sal deliktuele aanspreeklikheid tot gevolg hê, hoofsaaklik op grond van aansporing om kontrakbreuk te pleeg.<sup>593</sup> 'n Werknemer mag egter deelneem aan "*peaceful picketing*" deur by sy werkplek (of die werkplek van die lede van die vakbond indien hy 'n vakbond verteenwoordiger is van die vakbond betrokke by die arbeidsgeskil) op so 'n wyse op te tree "... *for the purpose only of peacefully obtaining or communicating information, or peacefully persuading any person to work or abstain from working.*"<sup>594</sup>

### 5.3.3 Die gevolge van 'n staking

Arbeidsoptrede wat nie aan die vereistes soos hierbo bespreek voldoen nie sal onbeskerm wees en die werknemers wat hierdie stakings organiseer of daaraan deelneem kan deliktueel aanspreeklik gehou word of selfs ontslaan word.<sup>595</sup>

Die volgende vyf delikte ("*torts*"), wat uit die gemenerereg ontstaan het en deur Engelse regspraak ontwikkel is, bestaan tans in die Engelse arbeidsreg.<sup>596</sup>

1. Sameswering om skade of leed aan te doen. Stakers kan strafregtelik vervolgt word vir sameswering om onbeskerm (onwettig) te staak, maar die

<sup>591</sup> *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of 1992*: art 227. Die bepalings met betrekking tot die prosedure van die stemming self word uiteengesit in artikel 228 tot 232. Sien ook *Employment Relations Act of 2004*: art 22 – 28.

<sup>592</sup> *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*: art 234.

<sup>593</sup> *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*: art 224.

<sup>594</sup> *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*: art 220.

<sup>595</sup> Sien par 5.3.9.1. Sien ook Kahn-Freund 1965: 132-135; Lumley v Gye (1853) 2E. & B. 216.

<sup>596</sup> Hardy 2007: 288 – 292.

*Conspiracy and Protection of Property Act 1875* bepaal dat die stakers nie op grond van sameswering (waar hul staak of 'n staking bevorder) krimineel vervolgt kan word as die daad nie as krimineel beskou word indien dit deur een persoon verrig was nie.<sup>597</sup>

Hierdie delik vind plaas waar twee of meer persone hoofsaaklik die gemeenskaplike bedoeling het om 'n ander (die werkgewer) skade of leed aan te doen, eerder as om hul eie wettige belange te bevorder.

Daar is egter beslis dat hierdie delik in onbruik verval het, as gevolg van die wye interpretasie daarvan en die ingewikkelde praktiese toepassing daarvan.<sup>598</sup>

2. Sameswering om 'n onwettige daad te pleeg. In *Lonrho plc. v Fayed* is daar beslis dat hierdie delik gepleeg word waar twee of meer persone op 'n onwettige wyse optree en skade aan 'n ander veroorsaak.<sup>599</sup> Die delik sal steeds daargestel word waar die persone se gemeenskaplike bedoeling die bevordering van hul eie wettige belange was.
3. Aansporing om kontrakbreuk te pleeg. In *OBG Ltd. v Allan* is beslis dat die ekonomiese delik van aansporing om kontrakbreuk te pleeg en die daaropvolgende verlies of skade op 'n onregmatige wyse (wat sameswering en intimidasie volgens die beslissing insluit) in lyn gebring is met arbeidsgeskillen.<sup>600</sup>

Hierdie delik word gepleeg waar een persoon (A) 'n ander (B) opsetlik oorhaal om kontrakbreuk te pleeg met betrekking tot die kontrak tussen hom en sy werkgewer (C). A sal hier deliktueel aanspreeklik wees teenoor C.

4. Intimidasie. Hierdie delik ontstaan waar 'n persoon (A) 'n ander (B) dreig om 'n onwettige handeling teenoor B te verrig met die bedoeling om B te verplig

---

<sup>597</sup> Kahn-Freund 1965: 131.

<sup>598</sup> *Lonrho Ltd. v Shell Petroleum Co. Ltd.* [1982] AC 173.

<sup>599</sup> *Lonrho plc. v Fayed* [1991] 3 All ER 303 HL.

<sup>600</sup> *OBG Ltd. v Allan* [2007] UKHL 21.

om iets te doen of nie te doen nie, wat eindelijk B of 'n derde party skade sal veroorsaak. Artikel 241 van die TULRCA bepaal dat 'n persoon wat 'n ander intimideer (tydens die staking of ter bevordering daarvan) strafregtelik vervolgt kan word.

5. Inmenging in wettige handel by wyse van onwettige middele. Hierdie delik ontstaan waar 'n persoon onwettige middele gebruik met die bedoeling om 'n ander of sy besigheid skaad aan te doen.<sup>601</sup> Dit is ingewikkeld om presies te bepaal wat 'n onwettige middel is, maar daar is beslis dat 'n dreigement om werknemers oor te haal om kontrakbreuk te pleeg deur te staak (en dus ook die kontrakbreuk self) 'n onwettige middel sal wees.<sup>601</sup>

Artikel 240 van die TULRCA is baie belangrik metrekking tot stakings en hul effek op die publiek. Dit is ook duidelik van toepassing op werknemers wat noodsaaklike dienste verrig, al is daar geen direkte vewysing na hierdie werknemers nie. Hierdie artikel bepaal die volgende:

*“1) A person commits an offence who wilfully and maliciously breaks a contract of service or hiring, knowing or having reasonable cause to believe that the probable consequences of his so doing, either alone or in combination with others, will be—*

*(a) to endanger human life or cause serious bodily injury, or*

*(b) to expose valuable property, whether real or personal, to destruction or serious injury.*

*(2) Subsection (1) applies equally whether the offence is committed from malice conceived against the person endangered or injured or, as the case may be, the owner of the property destroyed or injured, or otherwise.*

*(3) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to imprisonment for a term not exceeding three months or to a fine not exceeding level 2 on the standard scale or both.”*

---

<sup>601</sup> *Hadmor Productions Ltd. v Hamilton* [1983] 1 AC 191.

‘n Werknemer wat ‘n noodsaaklike diens verrig sal dus ingevolge hierdie artikel strafregtelik vervolgt kan word indien hy deelneem aan ‘n staking wat die gevolge hierbo genoem tot gevolg het.

### 5.3.4 Beperkings op die reg om te staak

Dit is duidelik uit bogenoemde bespreking dat arbeidsoptrede slegs wettig sal wees indien dit nie ‘n sekondêre staking is nie, vrygestel is van deliktuele aanspreeklikheid ingevolge artikel 219 van die TULRCA, voorafgegaan en ondersteun word deur ‘n stemming ingevolge artikel 226 en nie strafregtelike aanspreeklikheid, ingevolge artikel 240, tot gevolg sal hê nie.<sup>602</sup>

Die vrystellings (“*immunities*”) wat ingevolge die TULRCA bestaan is nie beskikbaar aan enige werknemer (of vakbond) wat ‘n ander (die werkgever) intimideer of oorhaal om ‘n bepaling in die dienskontrak(te) te voeg wat vereis dat werk slegs gedoen moet word deur vakbond lede (of werknemers wat nie vakbond lede is nie), om slegs sekere vakbonde te erken of om met ‘n vakbond verteenwoordiger te onderhandel nie.<sup>603</sup> Hierdie optrede word na verwys as “*union-only practices*”.

Waar ‘n vakbond of werknemer staak of dreig om te staak ter ondersteuning van werknemers wat ontslaan is as gevolg van ‘n onbeskermdede staking, sal ook nie enige beskerming geniet nie.<sup>604</sup> Die rede hiervoor is dat die werknemers wat ontslaan is nie staat kan maak op onbillike ontslag as remedie nie.<sup>605</sup>

TULRCA bepaal dat waar ‘n bepaling van ‘n kollektiewe ooreenkoms tussen die werknemer(s) en die werkgever eersgenoemde se reg om te staak beperk of verbied, dit slegs geldig en afdwingbaar tussen die partye sal wees as die kollektiewe ooreenkoms skriftelik is, spesifiek stel dat die bepaling wat die reg

---

<sup>602</sup> Sien par 5.3.2.

<sup>603</sup> *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*: art 222(3). Die omgekeerde posisie geld ook - geen persoon wat kontrakbreuk pleeg, dreig om dit te pleeg of ander oorhaal om kontrakbreuk te pleeg wat neerkom op deliktuele aanspreeklikheid teenoor die werkgever en laasgenoemde skade berokken, omdat die werkgever gebruik maak van vakbond lede (of nie-vakbond lede), sekere vakbonde erken of onderhandel met ‘n vakbond verteenwoordiger, sal beskerming geniet nie.

<sup>604</sup> *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*: art 223.

<sup>605</sup> *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*: art 237. Sien par 5.3.8.1.



beperk of verbied deel sal vorm van die dienskontrak, redelik toeganklik en beskikbaar is vir die werknemer(s) by sy werksplek gedurende werkstyd en elke vakbond wat 'n party tot die ooreenkoms is, 'n onafhanklike vakbond is.<sup>606</sup>

### 5.3.5 Noodsaaklike dienste

*“The state is a very different employer from any other. Work in public service is not about making profit. It is about giving service. Ironically, the withdrawal of labour deprives the services, whether it be teaching, road cleaning, refuse collection, or social security, but it does not necessarily put pressure on the government.*

*For every vote of sympathy that such action can attract, a vote of anger will be delivered.”<sup>607</sup>*

Die Verenigde Koninkryk het in 1919 lid geword van die ILO en maak,<sup>608</sup> as vertrekpunt, gebruik van hierdie organisasie definisie van 'n noodsaaklike diens,<sup>609</sup> naamlik 'n diens waarvan die onderbreking die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die bevolking of 'n gedeelte daarvan in gevaar sal stel.<sup>610</sup>

Daar is egter geen uitdruklike definisie van 'n noodsaaklike diens in Engelse wetgewing nie, maar sekere dienste word uit hoofde van spesifieke wetgewing of hul dienskontrakte beperk om deel te neem aan arbeidsoptrede (stakings).

Voorbeelde van hierdie wetgewing sluit in die *Police Act of 1919* (en ook van 1964), die *Incitement to Disaffection Act of 1934* (van toepassing op militêre dienste), die *Merchant Shipping Act of 1870*, die *Electricity Act of 1919* en die *Postal Act of 1953*.<sup>611</sup>

<sup>606</sup> Art 180. In hierdie artikel word daar spesifiek verwys na die reg om te staak en nie na die Vryheid om te staak nie.

<sup>607</sup> Jennings en Western 1997: 277.

<sup>608</sup> Vir 'n volledige lys van die 68 konvensies wat deur die Verenigde Koninkryk geratifiseer is, besoek die IAO se webtuiste op <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> [12 Desember 2010].

<sup>609</sup> [http://www.ilo.org/dyn/natlex/country\\_profiles.basic?p\\_lang=en&p\\_country=GBR](http://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.basic?p_lang=en&p_country=GBR) [13 Julie 2010];

Morris 1986: 7 – 9.

<sup>610</sup> ILO 1983: par 214.

<sup>611</sup> Morris 1986: 13 – 24.

Artikel 5 van die *Conspiracy and Protection of Property Act of 1875* verbied werknemers in noodsaaklike dienste om te staak. Indien noodsaaklike dienste werknemers dus sou staak, mag hulle ontslaan word en strafregtelik vervolgd word.<sup>612</sup>

Indien daar erge stakings of stakings in noodsaaklike dienste sou voorkom en 'n noodtoestand ontstaan waar die lewens, gesondheid of persoonlike veiligheid van die gemeenskap in gevaar gestel is kan die uitvoerende gesag ingevolge die *Emergency Powers Act of 1920* enige prosedures instel of bevele maak om die gemeenskap te beskerm.<sup>613</sup>

Die *Trade Union Congress* (TUC) het in 1986 'n dokument uitgereik wat voorstel dat die regering spesiale stappe moet neem om te verseker dat noodsaaklike dienste nie deur arbeidsoptrede (of industriële aksie) geraak word nie.<sup>614</sup> Die moontlike gevolg van hierdie dokument (en pleite deur die vakbonde en publiek) was die skepping en inwerkingtreding van die TULRCA en die voorafgaande wetgewing wat in 'n groter mate die regte van werknemers erken het en die regte van die publiek beskerm het.

Wetgewing wat stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig (indirek) beperk is die *Conspiracy and Protection of Property Act of 1875*, wat bepaal dat enige arbeidsoptrede wat lewe, veiligheid of eiendom in gevaar kan stel onwettig is,<sup>615</sup> en die TULRCA, wat 'n soortgelyke bepaling bevat in artikel 240.<sup>616</sup>

### 5.3.6 'n Oorsig van die geskilbeslegtingsproses

Die bepalinge van die TULRCA en ander tersaaklike wetgewing is van toepassing op alle werknemers wat in die Verenigde Koninkryk in diens geneem is. Soos reeds genoem word sekere dienste se arbeidsverhoudinge deur spesifieke wetgewing gereguleer.<sup>617</sup> Wanneer daar dus na geskilbeslegting gekyk word, is daar geen

<sup>612</sup> Kahn-Freund 1977: 235-236; Seyfarth ea 1968: 178.

<sup>613</sup> Morris 1986: 1 – 3.

<sup>614</sup> Morris 1986: 6.

<sup>615</sup> *Conspiracy and Protection of Property Act of 1875*: art 5.

<sup>616</sup> Sien par 5.3.3.

<sup>617</sup> Sien par 5.3.5.

werklike verskil in die prosedures wat geld tussen private en publieke werknemers nie.<sup>618</sup>

Indien daar 'n geskil bestaan tussen 'n werknemer of werknemers en hul werkgever moet die partye, soortgelyk aan die Suid-Afrikaanse proses, eerstens poog om dit intern op te los deur die verskeie komitees, vakbonde en die werkgewersorganisasie.<sup>619</sup>

Daar kan verskeie ooreenkomste in die proses voorkom soos die *status quo* ooreenkoms.<sup>620</sup> Vakbonde word verbied om tydens die interne prosedures oor die geskil te staak ingevolge 'n nasionale ooreenkoms, maar kan staak wanneer daar geen ooreenkoms tussen die betrokke partye bereik kan word nie.<sup>621</sup> Nadat daar gepoog is om die geskil intern op te los kan die geskil moontlik deur middel van konsiliasie en/of arbitrasie opgelos word.<sup>622</sup>

Die meerderheid van die geskille wat ontstaan tussen die partye word informeel opgelos deur prosedures wat ingestel is in die werkplek, byvoorbeeld deur praktykskodes, of aangemoedig word deur wetgewing.<sup>623</sup>

Hoofstuk 4 van die TULRCA skep 'n onafhanklike statutêre bedingingsraad genaamd die “*Advisory Conciliation and Arbitration Service*” (of ACAS) wat soortgelyk is aan die KVBA in Suid-Afrika.<sup>624</sup> Die ACAS het nie die bevoegdheid om partye tot 'n geskil te dwing om met mekaar te onderhandel nie en maak staat op die partye se gesamentlike vrywilligheid om met mekaar te onderhandel ten einde 'n geskil op te los.

Die ACAS poog om gesonde arbeidsverhoudinge te bevorder deur geskille te voorkom en besleg, klagtes aan die arbeidstribunale te konsilieer, informasie en

<sup>618</sup> Hardy 2007: 42 – 43; 46 – 48; 284 – 285. Morris 1986: 153 – 183.

<sup>619</sup> Art 2 en art 3 Employment Protection Act 1975; Art 2 Conciliation Act 1896.

<sup>620</sup> Seyfarth ea 1968: 128-129; Die *status quo* ooreenkoms behels dat 'n werkgever wat 'n verandering in die werkplek ingestel het verplig word om toe te laat dat die werknemers só voortgaan met hul werk as wat hul sou voordat die verandering ingestel is, tydens die dispuutbeslegting.

<sup>621</sup> Seyfarth ea 1968: 138.

<sup>622</sup> Art 1 en art 2 Conciliation Act 1896; Art 95 Employment Protection Act 1975.

<sup>623</sup> Hardy 2007: 59.

<sup>624</sup> Sien par 3.3.2 en 3.3.6.

advies te gee met betrekking tot arbeidsverwante aangeleenthede en goeie arbeidspraktyke te bevorder.<sup>625</sup>

### 5.3.6.1 Versoening (of konsiliasie)

Hardy definieer hierdie proses as volg:<sup>626</sup>

*“... a voluntary, informal process of dispute resolution, whereby an independant third party assists the parties to a dispute to clarify the points of disagreement and attempts to promote a settlement. No binding award is made and any agreement reached is the responsibility of the parties.”*

Hierdie definisie stem ooreen met die Suid-Afrikaanse posisie.<sup>627</sup> Die ACAS sal amptenare aanwys om as bemiddelaar op te tree in geskille wat na 'n arbeidstribunaal verwys kan word.<sup>628</sup>

Indien die geskil nie deur middel van konsiliasie opgelos kan word nie, kan die geskil, op die versoek van een of meer van die partye tot die geskil en met die toestemming van al die betrokke partye, vir arbitrasie verwys word deur 'n arbiter aangestel deur die ACAS of na die “*Central Arbitration Committee*” (of CAC).<sup>629</sup>

### 5.3.6.2 Arbitrasie

Gedurende hierdie proses word die geskil verwys na 'n onafhanklike derde party wat die geskil sal bereg en tot 'n beslissing sal kom wat nie regtens afdwingbaar sal wees tussen die partye nie, maar nietemin deur hul aanvaar behoort te word.<sup>630</sup>

Waar die geskil na die ACAS verwys word vir arbitrasie, sal die arbeidstribunale nie meer jurisdiksie hê om die geskil te bereg nie.<sup>631</sup> Arbeidstribunale is soortgelyk aan

<sup>625</sup> Hardy 2007 60 – 61.

<sup>626</sup> Hardy 2007: 43.

<sup>627</sup> Sien par 3.3.6.1.

<sup>628</sup> *Trade Union and Labour Relations (Conciliation) Act*. art 211(1).

<sup>629</sup> *Trade Union and Labour Relations (Conciliation) Act*. art 212(1).

<sup>630</sup> Hepple en Fredman 1986: 37. Sien ook *Faithful v Admiralty* (1964) en *Seyfarth* ea 1968: 119.

<sup>631</sup> Hardy 2007: 62 – 63.

howe, maar is meer informeel en 'n bevel van hierdie tribunaal word nie so streng afgedwing soos 'n bevel van 'n hof nie.<sup>632</sup>

Alhoewel arbeidstribunale 'n vinniger alternatief tot howe is met betrekking tot geskilbeslegting, is die hoogste sanksie wat deur hierdie tribunale ingestel kan word is slegs 'n monetêre boete.

Die ACAS sal eers 'n geskil bereg deur arbitrasie indien die betrokke partye gepoog het om die geskil op te los deur die ooreengekome prosedures wat bestaan tussen die partye, indien sulke prosedures wel bestaan of daargestel is deur 'n praktykskode.<sup>633</sup> Die beslissing van die ACAS sal nie noodwendig van regsweë bindend wees op die betrokke partye nie, maar die ACAS kan die beslissing laat publiseer indien die partye daatoe toestem.<sup>634</sup>

Artikel 212(1) van die TULRCA bepaal dat 'n geskil na die CAC ook verwys kan word vir arbitrasie. Die CAC is 'n permanente drieledige komitee wat onafhanklik van die staat funksioneer, maar steeds deur die staat onderhou word, wat bestaan uit 'n voorsitter, lede met ondervinding as werkgewers en lede met ondervinding as vakbond verteenwoordigers.<sup>635</sup>

Indien die komitee gedurende die arbitrasie nie tot 'n eenparige beslissing kan kom nie sal die finale besluit met betrekking tot die aangeleentheid by die voorsitter lê wat as skeidsregter sal optree.<sup>636</sup> Die komitee se beslissing (of toekenning) sal ingevolge die TULRCA gepubliseer word.<sup>637</sup>

### **5.3.7 Redes vir stakings deur noodsaaklike dienste werknemers**

Stakings in die Verenigde Koninkryk kom hoofsaaklik voor as gevolg van die betrokke partye se versuim om met mekaar te onderhandel met betrekking tot die

<sup>632</sup> Hardy 2007: 70. Sien ook die *Employment Rights (Dispute Resolution) Act of 1998*.

<sup>633</sup> *Trade Union and Labour Relations (Conciliation) Act*: art 212(3). Die ACAS sal die geskil ook deur middel van arbitrasie bereg indien dit van mening is dat daar 'n spesiale rede bestaan wat arbitrasie 'n geskikte alternatief tot die ooreengekome prosedures maak.

<sup>634</sup> *Trade Union and Labour Relations (Conciliation) Act*: art 212(4).

<sup>635</sup> *Trade Union and Labour Relations (Conciliation) Act*: art 259 – 261.

<sup>636</sup> *Trade Union and Labour Relations (Conciliation) Act*: art 263(4).

<sup>637</sup> Art 264(3).

vergoeding van die werknemers.<sup>638</sup> Wanneer daar gekyk word na die geskiedenis van stakings in die Verenigde Koninkryk is dit duidelik dat die geskil tussen die partye wat tot die arbeidsoptrede aanleiding gegee het byna altyd gehandel het oor vergoeding en werkloosheid.<sup>639</sup>

Die stakings wat voorgekom het gedurende die 1970's en 1980's het die Verenigde Koninkryk tot stilstand gebring en was veroorsaak deur publieke werknemers se ontevredenheid oor die “*income policies*” wat die staat ingestel het om inflasie te verminder.<sup>640</sup> Hierdie beleid het ‘n “*pay pause*” beleid ingesluit wat vir agt maande geduur het en hoofsaaklik slegs ‘n impak gehad het op die betaling van werknemers in die publieke diens.

Gedurende hierdie tydperk was daar stakings deur menige publieke dienste wat munisipale werkers, brandweermanne, lugbeheer kontroleerders, ambulans dienste, tronkbewaarders, skeepswerf werkers en spoorweë werkers ingesluit het.<sup>641</sup> Hierdie stakings het voorgekom ten spyte van die effek wat dit op die publiek en selfs die stakende werknemers gehad het.

Vakbonde het al so vroeg as die “*General Strike*” in 1926, wat moontlik onthou sal word as die grootste publieke staking in die Verenigde Koninkryk, erken dat stakings deur publieke dienste ook ‘n negatiewe effek het op hul stakende lede:<sup>642</sup>

*“... on the one hand it would be the function of the unions to make the stoppage as complete as possible ... [but] if this was carried to an effective conclusion, would mean that commodities would be withheld from even our own members .”*

Die onderbetaling van werknemers in die publieke diens het aanleiding gegee tot die “*winter of discontent*”, ‘n periode wat met stakings gevul was en waar die meeste publieke dienste nie effektief gefunksioneer het nie.<sup>643</sup> Die Konserwatiewe Party,

<sup>638</sup> Morris 1986: 3 – 6; Hardy 2007: 44 – 56, 132.

<sup>639</sup> Bain 1983: 209 – 234. Dit was veral die geval in die publieke dienste.

<sup>640</sup> Morris 1986: 3.

<sup>641</sup> Morris 1986: 102 – 103.

<sup>642</sup> Citrine 1964: 152. Die skrywer, Citrine, stel dat die TUC (*Trade Union Congress*) tot hierdie insig gekom het terwyl hul die 1926 staking beplan het.

<sup>643</sup> Wigham 1982: 205.

onder leiding van Margaret Thatcher, het vakbonde die skuld hiervoor gegee en het gestel dat die “*coercive powers*” van die vakbonde en die vryhede wat deur die reg aan hul verleen word die oorsaak is van inflasie, werkloosheid en die politieke aard van vakbonde.<sup>644</sup>

Carol Thornley het in hierdie verband die volgende geskryf oor verpleegsters wat staak as gevolg van onderbetaling.<sup>645</sup>

*“The lesson of history should not be forgotten by nurses. The public understand now, as they did at the inception of the NHS, that poor pay and conditions impact directly on the quality of patient care. In defending their own interests through industrial action and strike action history has shown nurses are also safeguarding the public interest.”*

Hierdie stelling is moontlik van toepassing op alle werknemers wat noodsaaklike dienste lewer. Waar die staat onregverdig of onbillik teenoor hierdie dienste optree en dit swak werksomstandighede of onderbetaling tot gevolg het, sal die publiek die gevolge daarvan dra. Dit behoort duidelik te wees dat daar wel ‘n direkte verband bestaan tussen die belange van die werknemers (insluitend werksomstandighede en vergoeding) en die belange van die publiek.

### **5.3.8 Moontlike remedies beskikbaar aan die werkgewer in die geval van stakings deur noodsaaklike dienste werknemers**

Stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer sal, soos reeds hierbo bespreek, deliktuele of strafregtelike aanspreeklikheid tot gevolg hê.<sup>646</sup> Hierdie gevolge kan as moontlike remedies beskou word wat ten minste as afskrikmiddel kan dien in die geval waar hierdie werknemers van voorneme is om onbeskermd te staak.

<sup>644</sup> Hayek 1980: 58. Sien par 5.2.2 waar daar kortliks bespreek word hoe die vryhede wat aan vakbonde verleen is deur “*Thatcherism*” uitgewis is. Dit blyk dat hierdie vryhede, veral met betrekking tot vakbond lidmaatskap en arbeidsoptrede, nie uitdruklik deur die wetgewing van die periode aan vakbonde toegestaan is nie, maar eerder die gevolg was van hierdie wetgewing se versuim om vakbonde se regte en magte te beperk.

<sup>645</sup> Thornley 1996: 17.

<sup>646</sup> Sien par 5.3.3.

Siviele of deliktuele aanspreeklikheid, wat moontlik slegs die betaling van 'n boete tot gevolg kan hê, is waarskynlik 'n beter of meer effektiewe remedie in hierdie omstandighede. Waar hierdie werknemers strafregtelik vervolgd word as gevolg van hul deelname aan die staking, kan dit tot gevolg hê dat daar 'n tekort sal ontstaan aan kundige personeel in die noodsaaklike dienste. Hierdie moontlikheid sal slegs die veiligheid en gesondheid van die publiek verder in gevaar stel.

Hieronder word verdere moontlike remedies bespreek wat toegepas kan word om stakings deur hierdie werknemers te verhoed.

### 5.3.8.1 Ontslag

Artikel 237 van die TULRCA bepaal dat waar 'n werknemer ontslaan is ten tyde van (en ook as gevolg van) sy deelname aan 'n onbeskermd staking of 'n handeling ter bevordering van 'n onbeskermd staking, die ontslag nie onbillik sal wees nie.<sup>647</sup>

Indien die werkgewer die werknemer wil ontslaan, moet hy steeds die werknemer vroegtydig kennis gee van sy voorneme, anders sal die ontslag geag word onbillik te wees.<sup>648</sup> Bylaag 2 van die *Employment Act of 2002* sit die prosedure uiteen wat gevolg moet word deur die partye in die geval van 'n ontslag.<sup>649</sup>

Volgens hierdie prosedure moet die werkgewer 'n verklaring voorlê wat die werknemer se wangedrag beskryf en ook redes waarom die werkgewer van mening is dat ontslag die gepaste remedie is.<sup>650</sup> Die werkgewer moet ook 'n uitnodiging aan die werknemer aflewer om die vergadering by te woon waar die aangeleentheid bespreek sal word. Hierdie vergadering sal basies dien as die dissiplinêre verhoor en die werknemer sal die reg hê om na die "*Employment Appeal Tribunal*" te appéleer.

Ontslag van 'n werknemer deur die werkgewer sal slegs billik wees indien die bogenoemde prosedure gevolg word en die rede(s) vir ontslag billik is. Die rede(s)

<sup>647</sup> 'n Onbeskermd staking sal 'n staking wees wat nie voldoen aan die vereistes en bepalings wat in par 5.3.2 – 5.3.4 bespreek is nie.

<sup>648</sup> *Employment Rights Act of 1996*: art 86. Die tydperk waarbinne hierdie kennisgewing aan die werknemer gegee moet word wissel vanaf een week, in die geval van 'n werknemer wat in diens van die werkgewer was vir een maand tot twee jaar, na twaalf weke, in die geval van 'n werknemer wat vir 'n periode van twaalf jaar of meer in diens van die werkgewer was.

<sup>649</sup> Hardy 2007: 182 – 183.

<sup>650</sup> Hierdie dokument word voorgelê aan die raad of liggaam wat die betrokke aangeleentheid bereg, byvoorbeeld 'n arbitrasieraad of die ACAS.



moet verband hou met die bekwaamheid of kwalifikasies van die werknemer om die werk te verrig, die gedrag van die werknemer, die “oortolligheid” van die werknemer, die moontlikheid dat die werknemer die werk sal kan verrig sonder dat ‘n plig of statutêre beperking oortree word of enige ander substansiële rede wat die ontslag kan regverdig.<sup>651</sup>

Ontslag van ‘n werknemer as gevolg van sy deelname aan ‘n onbeskermd staking sal wel ‘n gelde rede wees vir ontslag en ingevolge die *Employment Rights Act of 1996* sal ‘n ontslag wat gemaak is vir die doel om nasionale sekuriteit te beskerm ook geag word billik te wees.<sup>652</sup>

Ontslag in hierdie omstandighede sal moontlik ‘n gepaste remedie wees om stakings deur werknemers in noodsaaklike dienste te verhoed. Die moontlikheid bestaan egter dat daar ‘n tekort sal ontstaan aan die kundige werknemers wat die poste vul in die betrokke dienste indien die werknemers wat onbeskermd staak ontslaan word.

Die moontlikheid bestaan ook dat hierdie remedie effektiwiteit sal verloor indien dit op ‘n latere stadium nodig sou word om die werknemers wat ontslaan is weer in diens te neem ten einde die lewens, persoonlike veiligheid en gesondheid van die publiek te beskerm.

### **5.3.8.2 Kontrakbreuk<sup>653</sup>**

Volgens die Engelse gemenerereg is daar verskeie geïmpliseerde verpligtinge en kontraktuele bepalings in die werknemer se dienskontrak wat, indien dit oortree word, tot gevolg sal hê dat die werknemer ontslaan kan word, byvoorbeeld waar die werknemer oneerlik, nalatig, onder die invloed van drank is, immoreel optree, ongehoorsaam is of selfs aan ‘n sloerstaking deelneem, omdat die dienskontrak stilswyend bepaal dat die werknemer flink en met ywer moet werk.<sup>654</sup>

<sup>651</sup> *Employment Rights Act of 1996*: art 98. Sien ook art 22 – 28 van die *Employment Relations Act of 2004* wat meer gedetailleerde bepalings uiteensit rakende ontslag asook stemming voor arbeidsoptrede.

<sup>652</sup> Art 193. Die werkgewer moet egter ‘n sertifikaat lewer wat deur ‘n minister van die regering geteken is en bevestig dat die doel van die ontslag wel die beskerming van nasionale sekuriteit is.

<sup>653</sup> Sien par 5.3.3 en *Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act*: art 240.

<sup>654</sup> *Seyfarth ea* 1968: 196, 512-514; *Kahn-Freund* 1977: 125-130, 265-270.

Stakings word ingevolge die gemenereg beskou as 'n repudiasie deur die werknemer van die verpligting om werk te verrig ingevolge sy kontrak met die werkgever. Hierdie repudiasie stel die werkgever (ingevolge die gemenereg) in staat om die werknemer summier te ontslaan.<sup>655</sup>

Waar die partye by wyse van 'n kollektiewe ooreenkoms ooreengekom het dat die werknemers nie aan stakings sal deelneem nie ('n sogenaamde "*no-strike agreement*") en die werknemer kom nie hierdie ooreenkoms na nie, sal hierdie optrede kontrakbreuk daarstel.<sup>656</sup> Waar 'n werknemer kontrakbreuk pleeg, deur byvoorbeeld onbeskermd te staak, sal hy nie geregtig wees op vergoeding vanaf die werkgever nie.<sup>657</sup>

Kontrakbreuk kan moontlik ontslag tot gevolg hê en dit is, soos hierbo bespreek, moontlik nie 'n gepaste remedie nie. Die feit dat 'n werknemer nie geregtig is op vergoeding waar kontrakbreuk gepleeg word nie, kan moontlik tot gevolg hê dat werknemers in die publieke diens nie so ywerig sal wees om aan stakings deel te neem nie uit vrees dat hulle hul vergoeding sal verloor.

### 5.3.8.3 Weerhouding van vergoeding

In *Miles v Wakefield* is beslis dat waar 'n werknemer weier om sy kontraktuele verpligtinge na te kom, die werkgever geregtig sal wees om eersgenoemde se totale vergoeding te weerhou, mits die werkgever dit duidelik gemaak het dat gedeeltelike nakoming van hierdie verpligtinge onaavaarbaar is.<sup>658</sup> Die werkgever kan hierdie remedie toepas selfs waar die werknemer die meerderheid van sy pligte nagekom het.

Hierdie remedie kan 'n afname in stakings deur noodsaaklike dienste werknemers teweegbring deurdat werknemers moontlik sou verkies om nie hul hardverdiende lone prys te gee vir onbeskermdede arbeidsoptrede nie.

<sup>655</sup> *Simmons v Hoover Ltd.* [1977] ICR 61.

<sup>656</sup> 'n Kollektiewe ooreenkoms sal by die dienskontrak geïnkorporeer word, mits dit aan sekere vereistes voldoen. Sien par 5.3.4.

<sup>657</sup> *Employment Rights Act of 1996*: art 91.

<sup>658</sup> *Miles v Wakefield* [1987] IRLR 193.

Dit is egter ook moontlik dat hierdie werknemers steeds sal staak indien hul van mening is of oortuig word (deur die vakbonde waardeur hul verteenwoordig word) dat arbeidsoptrede beter lone en werksomstandighede tot gevolg sal hê.

#### 5.3.8.4 Vervangende arbeid

Die regering het ook die mag om vervangende arbeid in publieke dienste (onder meer die noodsaaklike dienste) wat onder stakings gebuk gaan in te stel. Soldate word hoofsaaklik vir hierdie doel gebruik, maar polisielede en vrywilliges kan ook ingespan word.<sup>659</sup>

Artikel 2 van die *Emergency Powers Act of 1964* bepaal dat soldate gebruik mag word as vervangende arbeid. Hierdie mobilisering van troepe begin by die werkgewer van die stakende werknemers wat 'n versoek rig aan die staatsdepartement wat gemoeid is met die sake van die betrokke diens.<sup>660</sup>

Die probleem wat egter ontstaan by hierdie remedie is dat die soldate nie noodwendig die nodige (of gepaste) kundigheid het om al die dienste wat staak se pligte tydelik oor te neem nie en daar kan moontlik, afhangende van die grootte van die publieke staking, nie genoeg soldate wees om die leë poste te vul nie.

Polisielede was gedurende die publieke stakings in 1926, 1977 en 1979 as vervangende arbeid gebruik, maar daar het menige argumente ontstaan rakende die onafhanklikheid van die polisie wat as 'n onafhanklike wetstoepassende organisasie.<sup>661</sup> Deur gebruik te maak van soldate of polisielede stel die land egter bloot aan sekuriteits- en veiligheidsrisikos.

Lede van die publiek kan ook as vervangende arbeid gebruik word. Selfs Margaret Thatcher het die waarde van vrywillige organisasies erken wat uithelp om te verseker dat noodsaaklike dienste onderhou word en dit het bygedra tot die regering

---

<sup>659</sup> Morris 1986: 97.

<sup>660</sup> Peak 1984: 53 – 62.

<sup>661</sup> Morris 1986: 106 – 108. Waar daar 'n geskil bestaan tussen die staat en werknemers in die publieke diens geld die beginsel dat die polisie nie enigeen van die twee kante mag uithelp nie.

se skynbare beleid dat werkgewers self stappe moet neem om vrywilliges in te span gedurende arbeidsgesille.<sup>662</sup>

Alhoewel die vrywillige bystand deur lede van die publiek 'n duidelike teenstand teen die publieke stakings kan daarstel, kan dit moontlik aanleiding gee tot groter weerstand en vyandelikheid deur stakers. Die feit dat lede van die publiek nie noodwendig die kundigheid het om die noodsaaklike dienste te vul nie, kan ook meer problematies wees.

Daar is baie min statutêre beperkings vir die gebruik van vervangende arbeid in die VK, terwyl dit in Suid-Afrika onderhewig is aan sekere beperkings wat daargestel word in die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.<sup>663</sup> Hierdie beperkings sluit in dat vervangende arbeid nie tydens 'n beskermde staking in 'n instandhoudingsdiens ingestel mag word nie en dat 'n werkgewer ook nie hierdie tipe arbeid mag instel om die werk te verrig van die werknemers wat hy uitgesluit het tydens 'n uitsluiting nie.

### 5.3.8.5 Interdikte

Die Hooggeregshof van die Verenigde Koninkryk het die bevoegdheid om interdikte uit te reik voor, gedurende of na die verhoor van die arbeidsoptrede.<sup>664</sup> Die toets wat ontwikkel is om te bepaal of 'n interdik toegestaan moet word, bestaan uit die volgende twee fases:<sup>665</sup>

- a) Die applikant (die werkgewer wat aansoek doen vir die interdik) moet aantoon dat dit 'n ernstige aangeleentheid is wat bereg moet word.
- b) Die hof sal beslis waar die "balans van gerieflikheid" lê. Dit sal moontlik altyd in die guns van die werkgewer wees, aangesien dit die werkgewer se besigheidsbelange is wat bedreig word.

---

<sup>662</sup> Morris 1986: 112.

<sup>663</sup> Art 76.

<sup>664</sup> Hardy 2007: 304 – 306. Die hof kan ook interlokutêre of interim interdikte toestaan.

<sup>665</sup> *American Cyanamid Co. v Ethicon Ltd.* [1975] AC 396.

Artikel 221 van die TULRCA bepaal dat die hof slegs 'n interdik sal uitreik nadat dit tevrede gestel is dat alle redelike stappe geneem is om te verseker dat die kennisgewing van die aansoek die teenparty bereik, waar laasgenoemde party waarskynlik sal aanvoer dat sy optrede ter ondersteuning of bevordering van 'n arbeidsgeskil was.

Die hof behou egter hul diskresie om die interdik toe te staan waar die arbeidsoptrede rampspoedige gevolge sal inhou vir die werkgewer of die publiek.<sup>666</sup> Volgens Hardy is die nie-nakoming van die statutêre vereistes rakende stemming voor arbeidsoptrede die mees algemene rede vir die toestaan van interdikte en hy stel in verband met die toestaan van interdikte as 'n remedie vir stakings in die publieke diens as volg.<sup>667</sup>

*"... it is clear that the threat of legal action is a significant deterrent to unions contemplating industrial action. Even if the injunction is refused, legal proceedings are costly to trade unions."*

Interdikte kan dus 'n effektiewe remedie wees vir stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig. Hof sal slegs interdikte toestaan indien daar aan substantiewe en prosedurele billikheid voldoen word, maar arbeidsoptrede deur hierdie werknemers sal moontlik altyd rampspoedige gevolge tot gevolg hê.

Hof sal dus meer geneig wees om interdikte in hierdie omstandighede uit te reik en al word die aansoek nie toegestaan nie, sal die regsproses 'n finansiële nadeel inhou vir vakbonde. 'n Moontlike probleem wat kan ontstaan by hierdie remedie is die vraag of dit effektief afgedwing kan word. Sal 'n interdik werklik werknemers keer om te staak, veral waar die polisiediens aan die staking deelneem?

#### **5.4 Die vergelyking tussen die Verenigde Koninkryk en die internasionale standaarde**

Ten spyte van die bestaan van menige wetgewing in die land wat stakings en arbeidsverwante aangeleenthede reguleer, bestaan daar steeds probleme in die

<sup>666</sup> *NWL Ltd. v Woods* [1979] 3 All ER 614; *Duport Steels Ltd. v SIRS* [1980] 1 All ER 529 HL.

<sup>667</sup> Hardy 2007: 306.

arbeidsektor en voldoen die Engelse arbeidsreg moontlik steeds nie ten volle aan die internasionale standarde nie.<sup>668</sup>

“... we know we are years away from effective world-wide labour standards ...”

Die Verenigde Koninkryk het jare geneem om sy arbeidsbeleid met betrekking tot die regte van werknemers in lyn te bring met internasionale standarde.<sup>669</sup> Ten spyte daarvan was die VK die eerste land om vakbonde en vakbond lidmaatskap wettig te maak (in 1824) en het 'n leidende rol gespeel in die skepping en daarstelling van die IAO (in 1919) en later die konvensies wat groter erkenning en beskerming gegee het aan die regte van werkers en vakbonde.<sup>670</sup>

Die ontwikkeling van arbeidsreg in die land het menige beginsels opgelewer wat internasionaal toegepas of gevolg word, soos die beginsel van 'n gemeenregtelike (sosiale) kontrak tussen die werkgewer en die werknemer en die regte en verpligtinge van die partye wat daarmee gepaardgaan.<sup>671</sup>

Die erkenning en bevordering van die regte van werknemers en vakbonde het moontlik ontstaan as gevolg van die VK se lidmaatskap in die IAO en die EU. Die VK het gedurende hierdie periode die beginsels en regte wat daargestel word deur die ECHR aanvaar en uiteengesit in die HRA, wat groter beskerming gebied het vir werknemers, veral met betrekking tot geskilbeslegting.<sup>672</sup>

Soos die IAO erken die VK nie uitdruklik 'n “reg” om te staak nie, maar wel 'n vryheid om te staak. Dit blyk dat stakings geag word as 'n noodsaaklike proses in kollektiewe onderhandelinge en arbeidsverhoudinge, maar dat dit verantwoordelik uitgevoer word om nie die belange van die publiek negatief te affekteer nie.<sup>673</sup>

<sup>668</sup> Wedderburn 2007: 417.

<sup>669</sup> Sien par 5.2.

<sup>670</sup> Hepple en Fredman 1986: 17 – 20. Hardy 2007: 19 – 22, 231 – 234. As lid van die IAO het die VK ook Konvensie nommer 98 (beskerming van werknemers wat aan wettige vakbond-aktiwiteite deelneem), 87 (vryheid van assosiasie en die reg om te organiseer) en 115 (beskerming van die reg om te organiseer in die publieke diens) geratifiseer.

<sup>671</sup> Sien par 5.2.2.

<sup>672</sup> Sien par 5.2.2.

<sup>673</sup> Sien par 5.3.1. Sien ook *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co v Veitch* [1942] AC 435.

Die VK volg die internasionale standaard wat daargestel word deur die IAO met betrekking tot die vereistes vir 'n wettige staking.<sup>674</sup> Die arbeidsoptrede moet voorafgegaan word deur 'n stemming en die betrokke partye moet kennis gegee word daarvan,<sup>675</sup> die partye moet eerstens poog om die geskil op te los by wyse van konsiliasie en arbitrasie en daar is sanksies wat ingestel word indien die vereistes nie nagekom word nie en ook wetgewing wat verseker dat die staat enige stappe mag neem om erge publieke onrus te verhoed.

Die land gebruik hoofsaaklik dieselfde definisie van 'n noodsaaklike diens as wat deur die IAO daargestel word, uit hoofde van die land se lidmaatskap aan die organisasie.<sup>676</sup> Die beperking word nie uitdruklik daargestel deur statutêre bepalinge nie, maar die beginsel dat werknemers wat noodsaaklike dienste verrig mag nie staak nie word duidelik deur die VK aanvaar.

Die Verenigde Koninkryk is in staat om die beginsels en bepalinge van die internasionale konvensies wat dit geratifiseer het toe te pas en moontlik, deur middel van verdere nasionale wetgewing, aan te pas. Daar is, byvoorbeeld, geen statutêre bepalinge met betrekking tot die vestiging en onderhouding van minimum dienste nie, maar niks verhoed 'n werkgewer om bepalinge tot dien effek in die dienskontrak te voeg nie.

Die Verenigde Koninkryk het gehelp om die IAO standaard te vestig en poog om dit na te streef by wyse van wetgewing wat die regte van beide die werkgewer en die werknemer te beskerm en balanseer. Die moontlike remedies wat hierbo bespreek is voldoen wel aan hierdie standaard en kan 'n bydrae lewer tot die oplossing van die kwessie met betrekking tot stakings deur noodsaaklike dienste.

## 5.5 Slot

Dit blyk dat die Verenigde Koninkryk, soortgelyk aan Suid-Afrika, as gevolg van honderde jare se ontwikkeling en arbeidsoptrede 'n arbeidregstelsel het wat

---

<sup>674</sup> Sien par 2.3.

<sup>675</sup> Sien par 5.3.2, 5.3.3, 5.3.5 en 5.3.6.

<sup>676</sup> Sien par 2.5 en 5.3.3.

konstant onder verandering gebuk gaan as gevolg van die menige wetgewing en wysigings wat van toepassing is op byna elke aspek in die arbeidsfeer.

Beide die VK en Suid-Afrika erken die reg of vryheid van werknemers om aan arbeidsoptrede (stakings) deel te neem en dat dit 'n belangrike komponent van kollektiewe onderhandeling is. Soos Suid-Afrika word hierdie vryheid in die VK beperk om die lewens, veiligheid en sekuriteit van die bevolking te beskerm.

Die daarstelling van deliktuele en kriminele aanspreeklikheid in die gevalle waar die statutêre bepalings wat arbeidsoptrede reguleer oortree word, skep 'n groter mate van beheer (dalk ook selfbeheer) oor die vakbonde en stakingsoptrede. Dit kan moontlik dien as 'n afskrikmiddel vir werknemers wat aan onbeskermdes stakings wil deelneem en kan moontlik effektief toegepas word in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg.

Die moontlike remedies wat bespreek is in hierdie hoofstuk stem grootliks ooreen met die Suid-Afrikaanse remedies en stel ook dieselfde probleme daar. Ontslag is 'n proses wat moontlik 'n lang periode kan duur en in 'n sektor waar kundiges benodig word is dit nie 'n effektiewe remedie wat voorkeur sal geniet nie. Dieselfde probleem geld by vervangende arbeid. Al is dit nie in die VK onderworpe aan beperkings soos in Suid-Afrika nie, is daar nie werklik enige arbeid wat kundige arbeid sal kan vervang nie.

Solank daar voorsorg getref kan word of stelsels in plek is wat kan verseker dat interdikte afgedwing kan word, sal dit moontlik 'n effektiewe remedie kan wees. Deur te dreig om die werknemers wat staak se vergoeding van hul te ontnem kan moontlik tot gevolg hê dat werknemers in die publieke diens nie aan onbeskermdes stakings sal deelneem nie, maar dit kan moontlik tot gevolg hê dat hierdie werknemers dit net as nog 'n rede om te staak kan beskou.

Die VK het vanaf die bestaan van die gemeenregtelike kontrak gepoog om arbeidsverhoudinge te reguleer by wyse van ooreengekome bepalings en voorwaardes. Stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig kan dus moontlik verminder of voorkom word deur spesifieke en beperkende klousules in dienskontrakte.



Deur kontraktueel ooreen te kom dat die noodsaaklikedienste-werknemers nie sal staak of deelneem aan enige vorm van arbeidsoptrede nie, kan uitgerekte hofsake en arbitrasies verhoed word en wetgewing met betrekking tot die regte en magte van vakbonde ontwikkel word. So ook sal dit die duidelike daarstelling en identifisering van die werknemers wat 'n noodsaaklike diens lewer vergemaklik word.

Die geskilbeslegtingprosedures wat bestaan in die VK stem grootliks ooreen met dié van Suid-Afrika. Wat egter interessant is van die arbitrasieproses in die VK is dat die beslissings gepubliseer word. Hierdie publisering maak die publiek bekend aan die uitslag van 'n arbeidsgeskil wat hul belange moontlik kan affekteer en kan druk op die partye plaas om daaraan te voldoen.

Dit behoort duidelik te wees dat daar wel 'n direkte verband bestaan tussen die belange van die werknemers (insluitend werksomstandighede en vergoeding) en die belange van die publiek en dat die staat eindelijk die mag of die verpligting het om hierdie verhoudinge te balanseer. In beide die VK en Suid-Afrika is die staat en sy hantering van die arbeidskwessies sentraal tot geskilbeslegting en die impak wat dit op 'n nasionale vlak kan hê. Die staat moet dus erken dat die mate waarin dit billik optree teenoor die werknemers sal 'n effek hê op die wyse waarop hul hul arbeid verrig en geskille probeer oplos.

Die VK erken die belangrikheid van werknemers wat noodsaaklike dienste verrig en het daarom menige statutêre bepalings wat poog om geskilbeslegting in die publieke diens as 'n vreedsame proses van wederkerige onderhandeling te vestig. Dit is duidelik uit die bespreking van die kwessie in hierdie hoofstuk dat die staat en vakbonde beseft wat die moontlike impak en (rampspoedige) gevolge van stakings deur noodsaaklike dienste kan wees.

Die Verenigde Koninkryk het strenger bepalings as Suid-Afrika met betrekking tot arbeidsoptrede en die bepalings van die *Emergency Powers Act* verseker dat die staat altyd die laaste sê sal hê. Stakings kom egter steeds voor in die publieke diens in die VK, maar die gevolge van hierdie stakings blyk nie so ontsettend te wees soos in Suid-Afrika nie.

## Hoofstuk 6

### Die Regsposisie in die Verenigde State van Amerika

#### 6.1 Inleiding

*“There is no right to strike against the public safety by anybody, anywhere, anytime.”*<sup>677</sup>

Die Verenigde State van Amerika (hierna Amerika of VSA genoem) het ‘n unieke en wye regstelsel. Die land word basies gereguleer deur ‘n oorhoofse federale regstelsel, maar elkeen van die state (teenoor “provinsies” in die Suid-Afrikaanse sin) in die land word ook individueel gereguleer deur sy eie wetgewing en regstelsel wat onderdanig en samewerkend moet wees met die federale regsisteem en die grondwet.<sup>678</sup>

Alhoewel die Amerikaanse grondwet die hoogste reg in die land is,<sup>679</sup> het die beperkte soewereiniteit van die individuele state tot gevolg dat elke staat meer regte aan sy burgers kan verleen as wat die grondwet en die federale wetgewing daarstel (mits dit nie inbreuk maak op enige van die bestaande grondwetlike regte nie) en dat elke staat se reg in ‘n groot mate kan verskil van die ander.<sup>680</sup>

Die Amerikaanse Handves van Regte (*Bill of Rights*) verleen menige regte aan Amerikaanse burgers,<sup>681</sup> maar verseker geen reg om te staak nie. Amerikaanse burgers word egter die reg om vreedsaam byeen te kom verseker ingevolge die

---

<sup>677</sup> Harnesberger 1964: 223. Hierdie was die woorde van Calvin Coolidge, ‘n gewese staatsamptenaar in Boston, in reaksie tot ‘n staking deur die staat se polisiediens in 1919.

<sup>678</sup> Goldman 1996: 6 – 21. Die Grondwet van die Verenigde State van Amerika was geskep op 17 September 1787 en geratifiseer op 21 Junie 1788. Die grondwet is al sewe en twintig keer gewysig en die eerste tien wysigings staan bekend as die *Bill of Rights*. Sien Burnham 2006: 41.

<sup>679</sup> Die Grondwet van die Verenigde State van Amerika: art 6. Sien ook *Marbury v Madison* 5 U.S. 137 (1803). Enige wetgewing wat teenstrydig is met die grondwet sal ongrondwetlik en ongeldig verklaar word.

<sup>680</sup> Friedman 2005: 307, 504. Elkeen van die vyftig Amerikaanse state het hul eie grondwet, regering en howe. Sien in hierdie verband die tiende wysiging tot die Amerikaanse grondwet.

<sup>681</sup> Dit sluit die reg tot vryheid van uitdrukking en spraak en om te betoog (die eerste wysiging tot die grondwet), die reg om wapens te besit (die tweede wysiging) en die reg tot ‘n spoedige verhoor in ‘n kriminele aangeleentheid (die sesde wysiging) in.

eerste wysiging tot die grondwet (oftewel die eerste artikel van die Handves van Regte) wat die volgende bepaal:

*“Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof; or abridging the freedom of speech, or the right of the people peaceably to assemble, and to petition the Government for a redress of grievances.”*

Alhoewel die reg om te staak erken word en gevestig is in die *National Labor Relations Act*,<sup>682</sup> word stakings deur werknemers in die openbare diens (wat noodsaaklike dienste-werknemers insluit) as ‘n reël nie toegelaat nie en geskilbeslegting in die publieke diens kan ook van staat tot staat verskil.<sup>683</sup>

Die Amerikaanse arbeidsregstelsel tref ‘n definitiewe en spesifieke onderskeid tussen werknemers in die publieke sektor en werknemers in die privaat sektor.<sup>684</sup> Hierdie onderskeid kan moontlik tot gevolg hê dat daar verskillende wetgewing van toepassing is op die werknemers in die onderskeie sektore met betrekking tot byna elke arbeidsaspek van hul diensverhouding.<sup>685</sup>

So ook het elk van die vyftig state verskillende grondwette en statutêre bepalings wat van toepassing is op werknemers in die publieke diens, wat ‘n gedetailleerde bespreking van die kwessie problematies maak.<sup>686</sup> Daarom sal daar ook deurgaans gekyk word na die statutêre bepalings wat op werknemers in die privaat sektor van toepassing is ten einde ‘n meer volledige ondersoek te verseker.

In hierdie hoostuk word die ontwikkeling van die arbeidsreg met betrekking tot stakings kortliks bespreek. Daarna word die basiese beginsels en prosesse wat van toepassing is op arbeidsoptrede en geskilbeslegting bespreek en vergelyk met die internasionale posisie. Die Amerikaanse posisie sal dan kortliks vergelyk word met die posisie in Suid-Afrika en die Verenigde Koninkryk.

<sup>682</sup> *National Labor Relations Act of 1935*: art 7.

<sup>683</sup> *United States v United Mine Workers* 330 U.S. 258 (1947); Cole 1980: 319 – 324.

<sup>684</sup> *Brotherhood of Locomotive Firemen & Enginemen v Chicago, R.I. & P.R.R.* 393 U.S. 129 (1968); *United States v United Mine Workers* 330 U.S. 258 (1947).

<sup>685</sup> Goldman 1996: 27 – 29.

<sup>686</sup> Cole 1980: 329 – 330. Die reg om te staak in die publieke diens word, byvoorbeeld, in sommige state verbied, in ander state toegelaat en in sommige state word daar gebruik gemaak van alternatiewe geskilbeslegtingsmeganismes om te stakings te probeer voorkom.

Alvorens die Amerikaanse posisie bespreek word, behoort daar kortliks gekyk word na die ontwikkeling van die arbeidsreg in die land, veral met betrekking tot stakings.

## 6.2 Die ontwikkeling van stakingsreg in die Verenigde State van Amerika

### 6.2.1 Die gemenereg

Die Amerikaanse regstelsel was oorspronklik gegrond op die Engelse gemenereg,<sup>687</sup> maar het met verloop van tyd daarvan begin afwyk, hoofsaaklik as gevolg van regspraak na die Revolusionêre Oorlog.<sup>688</sup> Die Engelse gemenereg was reeds van toepassing gewees in Amerika gedurende die Revolusionêre Burger Oorlog in 1775 en menige beginsels afkomstig van Engelse gemenereg word steeds toegepas in die Amerikaanse regstelsel.<sup>689</sup>

Ingevolge die Amerikaanse gemenereg (en moontlik as gevolg van die Engelse invloed daarop) was stakings deur alle werknemers, in die privaat sektor en die publieke sektor, verbied en geag kriminele optrede te wees.<sup>690</sup>

Arbeidsreg in Amerika was ook tradisioneel gereguleer deur die gemeenregtelike “*at-will-employment rule*” waarvolgens die diensverhouding tussen die werkgewer en werknemer sonder rede ter enige tyd en deur enigeen van die partye beëindig kan word.<sup>691</sup> Die reël het in 1877 ontstaan uit die regsverslag van H C Woods.<sup>692</sup> Die reël is in die saak van *Payne v Western & Atlantic Railroad Co* soos volg beskryf.<sup>693</sup>

<sup>687</sup> Goldman 1996: 29 – 30.

<sup>688</sup> Hughes 1996: 12, 33. Die sake waarna hier verwys word het gehandel oor die vasstelling van vergoeding waar daar oortyd gewerk word, asook algemene werksomstandighede. Hierdie sake is hoofsaaklik *Holden v Hardy* 169 U.S. 366 (1898), *Muller v Oregon* 208 U.S. 412. (1908) en *Lochner v New York* 198 U.S. 45 (1905).

<sup>689</sup> Voorbeelde hiervan is die *Statute of Frauds of 1677* en die *Statute of Elizabeth of 1571* wat hoofsaaklik handel oor bedrog. Sien *Phillippe v Shapell Industries* 43 Cal. 3d 1247 (1987).

<sup>690</sup> Cole 1980: 319. Jennings 1952: 14.

<sup>691</sup> Sien Standler 2000 <http://www.rbs2.com/atwill.htm> [12 Augustus 2010].

<sup>692</sup> HC Woods Master and Servant §134 (1877): 272. Dit is interessant om daarop te let dat hierdie reël nie deur enige van die gesag wat Woods gebruik het ondersteun word nie en dat dit, ten spyte van die kritiek teen die reël, deur houe aanvaar en toegepas is. Sien ook Standler 2000 <http://www.rbs2.com/atwill.htm> [12 Augustus 2010].

<sup>693</sup> *Payne v Western & Atlantic Railroad Co.* 81 Tenn. 1884 WL 469.

*“All may dismiss their employees at will, be they many or few, for good cause, for no cause, or even for cause morally wrong, without being thereby guilty of legal wrong.”*

Hierdie reël word steeds toegepas in die Amerikaanse arbeidsreg, maar word teengewerk deur menige statutêre bepalings, byvoorbeeld die *Fair Employment Act* wat onbillike diskriminasie op grond van ras verbied en die *Fair Labor Standards Act* wat minimum lone en oortyd betalings van sekere werknemers reguleer,<sup>694</sup> en hofuitsprake, byvoorbeeld die uitspraak in die saak van *Petermann v International Brotherhood of Teamsters* waar beslis is dat ‘n werknemer wat geweier het om ‘n onwettige (of onbetaamlike) instruksie van sy werkgever uit te voer nie as gevolg van sy weiering ontslaan mag word nie.<sup>695</sup>

Howe maak gereeld gebruik van die algemene reël dat ‘n werknemer nie ingevolge die “*at-will-employment rule*” ontslaan mag word nie waar die ontslag teenstrydig is met publieke beleid (veral ‘n statutêre beleid), die werknemer ontslaan word as gevolg van “*whistleblowing*” (verklipping) of as gevolg van die werknemer se weiering om aan die onwettige (of onbetaamlike) instruksie van die werkgever te voldoen.<sup>696</sup>

Lidmaatskap in ‘n vakbond was oorspronklik in die 1800’s beskou as kriminele sameswering as gevolg van die uitspraak in die saak van *Commonwealth v Pullis*.<sup>697</sup> Dit blyk dat hierdie die dominante mening van die tydperk was en waar stakings dus wel ontstaan het, ongeag of daar wetgewing bestaan het wat dit verbied of beperk, dit streng teenkanting ontvang het van werkgevers en staatsbeampes.<sup>698</sup>

As gevolg van bogenoemde siening het stakings gedurende die periode gewoonlik gepaardgegaan met geweld. Gedurende die “*Homestead Strike*” in 1892 het sewe werknemers en drie polisiebeampes gesterf in ‘n staking deur publieke werknemers

<sup>694</sup> *Fair Employment Act of 1941* en die *Fair Labor Standards Act of 1938*.

<sup>695</sup> *Petermann v International Brotherhood of Teamsters* 344 P.2d 25 Cal. App. (1959). Wald en Wolf 1985: 534 – 541.

<sup>696</sup> Wald en Wolf 1985: 535. Hierdie reël staan bekend as die “*Public Policy Exemption*” en dit is verder uitgebrei in die saak van *Wehr v Burroughs Corp.* 438 F Supp. 1052 E.D. Pa (1977).

<sup>697</sup> *Commonwealth v Pullis* Phila. Mayor's Ct. (1806). In hierdie aangeleentheid was skoenmakers skuldig bevind aan strafregtelike sameswering nadat hul gestaak het vir beter (hoër) lone.

Vakbonde was selfs vervolgt as onwettige verenigings ingevolge die *Sherman Antitrust Act of 1890*.

<sup>698</sup> Goldner 1997 <http://www.bgsu.edu/departments/acs/1890s/carnegie/strike.html> [14 Desember 2010].

wat gewelddadig geword het.<sup>699</sup> Hierdie werknemers het gestaak vir die hernuwing van hul dienskontrakte.

Die bostaande posisie is in die saak van *Commonwealth v Hunt*<sup>700</sup> verander toe die hof beslis het dat vakbonde nie noodwendig krimineel van aard is nie en in 1914 is daar statutêr verklaar dat vakbonde nie meer as onwettige verenigings of sameswerings wat handel beperk of nadelig beïnvloed beskou moet word nie.<sup>701</sup>

Die Engelse invloed op die Amerikaanse gemenereg het ook tot gevolg gehad dat daar sekere stilsweye bepalings was in dienskontrakte wat ook dieselfde regte en verpligtinge aan beide die werkgever en die werknemer geplaas het, byvoorbeeld die verpligting op die werkgever om die werknemer te vergoed vir sy arbeid en die verpligting van redelike sorg op die werknemer.<sup>702</sup>

### 6.2.2 Wetgewing

Soos die regulering en beskerming van arbeidsregte toegeneem het, het menige wetgewing in werking getree wat hierdie regte bevorder en beskerm.<sup>703</sup> Een van hierdie wette was die *Railway Labor Act* wat die eerste federale wetgewing was wat werkgevers verplig het om met vakbonde te onderhandel en die diskriminasie teen vakbonde verbied het.<sup>704</sup>

Alhoewel die *Norris-LaGuardia Act* werknemers in die openbare diens summier verbied het om te staak, het dit kontrakte ingevolge waarvan 'n werknemer onderneem het om nie lid van 'n vakbond te word nie, ongeldig verklaar en die federale howe verbied om interdikte toe te staan teen vakbonde in die privaat sektor wat wettig staak.<sup>705</sup>

<sup>699</sup> Goldner 1997 <http://www.bgsu.edu/departments/acs/1890s/carnegie/strike.html> [14 Desember 2010].

<sup>700</sup> *Commonwealth v Hunt* 45 Mass. 111, 4 Met. (1842).

<sup>701</sup> *Clayton Antitrust Act of 1914*: art 6.

<sup>702</sup> Sien par 5.2.1. Sien ook Goldman 90 – 135.

<sup>703</sup> Hierdie wetgewing sluit in die *Civil Rights Act of 1964*, *Americans with Disabilities Act of 1990* en die *Family and Medical Leave Act of 1993*.

<sup>704</sup> *Railway Labor Act of 1926*. Sien <http://history.eserver.org/us-labor-law.txt> [22 Oktober 2010].

<sup>705</sup> Goldman 1996: 35 – 36; 61. Hierdie kontrakte was “*yellow dog agreements*” genoem. Sien ook <http://history.eserver.org/us-labor-law.txt> [22 Oktober 2010]; Cole 1980: 318.

Die *National Labor Relations Act* (NLRA) kan moontlik beskou word as die Amerikaanse weergawe van die Suid-Afrikaanse *Wet op Arbeidsverhoudinge* en die Engelse *Trade Union and Labour Relations Consolidation Act*, veral met betrekking tot die erkenning van die reg om te staak,<sup>706</sup> oorhoofse regulering en beskerming van arbeidsregte, geskilbeslegting, kollektiewe bedinging, vakbonde en verwante arbeidsaangeleenthede.<sup>707</sup>

Ingevolge die NLRA het werknemers in die privaat sektor die reg om die keuse uit te oefen of hul aan 'n vakbond wil behoort of nie, maak die diskriminasie van werknemers op grond van hul vakbond lidmaatskap onwettig en verbied werkgevers om teen werknemers op te tree wat aan vakbond aktiwiteite deelneem.<sup>708</sup> Dit plaas ook 'n verpligting op die werkgever om kollektief te onderhandel met die werknemers en hul vakbond.<sup>709</sup>

Die wet skep 'n onafhanklike raad, bekend as die "*National Labor Relations Board*" (NLRB), wat optree as die eerste instansie waarheen klagtes van nie-voldoening aan (of oortredings teen) die NLRA verwys en bereg word en wat verseker dat die bepalinge van die NLRA uitgevoer word.<sup>710</sup> Die NLRA is egter nie van toepassing op werknemers in die publieke diens (of publieke sektor) nie en laasgenoemde sektor se werknemers val ook nie binne die eksklusiewe jurisdiksie van die NLRB nie.<sup>711</sup>

Artikel 8 van die NLRA beperk egter die werkgever se gesag en bied 'n mate van beskerming vir werknemers en vakbonde (in die privaatsektor). Hierdie artikel verbied werkgevers om in te meng met die werknemers se uitoefening van hul regte ingevolge die NLRA of om hul te verbied om hierdie regte uit te oefen.<sup>712</sup> Dit sluit in die werknemers se reg om deel te neem aan die gesamentlike en wettige aktiwiteite van hul vakbond.

---

<sup>706</sup> Art 7.

<sup>707</sup> Sien par 3.3 en par 5.3.

<sup>708</sup> Jennings 1952: 14 – 16.

<sup>709</sup> Art 8(d).

<sup>710</sup> *National Labor Relations Act*: art 3 – 6. Die raad het ook die bevoegdheid om regulasies te skep om voldoening aan die NLRA te verseker.

<sup>711</sup> Art 2(2) saamgelees met art 2(3).

<sup>712</sup> Art 8(a). Indien die werkgever enige bepaling van hierdie artikel oortree, sal sodanige oortreding geag 'n onbillike arbeidspraktyk te wees. Sien ook Goldman 1996: 167 – 178.

Die vryhede wat aan werknemers en vakbonde daargestel was is grootliks beperk deur die bepalings van die *Labor Management Relations Act* (of die *Taft-Hartley Act*).<sup>713</sup> Hierdie wet verbied stakings in die publieke diens, beperk sekondêre stakings en verplig vakbonde om 'n sestig dae voor 'n voorgename staking die werkgewer skriftelik daarvan in kennis stel.<sup>714</sup>

Hierdie wet skep ook die onafhanklike federale liggaam bekend as die *Federal Mediation and Conciliation Service* (FMCS) wat verantwoordelik is vir die regulering en hantering van geskille in die publieke sektor.<sup>715</sup>

Die *Labor Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA) reguleer die internê aangeleenthede van private sektor vakbonde.<sup>716</sup> Dit verplig vakbonde om voor 'n staking 'n stemming te hou om te bepaal of daar voortgegaan sal word met die arbeidsoptrede en verbied stakings deur werknemers in die publieke sektor.<sup>717</sup>

Die *Civil Service Reform Act* (CSRA) was die eerste federale wet wat werknemers in die publieke diens die reg gegee het om by vakbonde aan te sluit en het 'n onafhanklike liggaam geskep wat as arbiter moet optree in geskille wat ontstaan in die federale (of publieke) dienste.<sup>718</sup> Hierdie liggaam staan bekend as die *Federal Labor Relation Authority* (FLRA).

Die wet poog om stakings deur werknemers in die publieke diens te voorkom deur voorsiening te maak vir regverdige en ordelike geskilbeslegtingsprosedures gedurende kollektiewe onderhandeling en die reg van hierdie werknemers om by vakbonde aan te sluit te beskerm.<sup>719</sup> Dit blyk egter dat stakings deur hierdie werknemers wel voorkom ten spyte van die wetgewing, byvoorbeeld die PATCO staking in 1981.

---

<sup>713</sup> *Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act)*.

<sup>714</sup> Jennings 1952: 12 – 14.

<sup>715</sup> Hierdie diens word daargestel deur artikel 202 van die *Taft-Hartley Act*.

<sup>716</sup> *Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959*.

<sup>717</sup> Goldman 1996: 189 – 190, 200 – 205, 216, 233 – 243, 386. Laasgenoemde wet stel streng gevolge daar vir werknemers in die publieke sektor wat deelneem aan 'n staking, insluitend ontslag en 'n drie jaar verbod op herindiensneming.

<sup>718</sup> *Civil Service Reform Act of 1978*. Goldman 1996: 274 – 276.

<sup>719</sup> Goldman 1996: 274 – 276.



Drie jaar na die inwerkingtreding van die wet het werknemers in die federale lugvaartbeheer (“*professional air traffic controllers*” of PATCOs), wat geag word ‘n noodsaaklike diens te wees, gestaak vir beter lone. President Reagan het egter hier ingetree en elkeen van die stakende werknemers wat nie na hul poste teruggekeer het nadat hy hul beveel het om terug te keer nie (ongeveer elf duisend werknemers) summier ontslaan.<sup>720</sup>

In laasgenoemde geval het die regering geen probleem gehad om die werknemers wat ontslaan is te vervang nie en kort na die staking het daar menige arbeidsoptrede en hofsake voorgekom wat verband gehou het met die vervanging van stakende werknemers en in 1983 is beslis dat ‘n werknemer wat as vervangende arbeid in diens geneem is gedurende ‘n staking, kan die pos waarin hy aangestel is (die pos van ‘n stakende werknemer) na die staking behou.<sup>721</sup>

### 6.3 Die huidige posisie

Die *Taft-Hartley Act* definieer ‘n staking soos volg:<sup>722</sup>

*“... any concerted stoppage of work by employees ... and any concerted slow-down or other concerted interruption of operations by employees.”*

Bernstein beskryf die klassieke model van ‘n staking in die privaatsektor as ‘n groep werknemers wat hul arbeid weerhou of staak ten einde erkenning te verkry of kollektiewe onderhandeling af te dwing.<sup>723</sup> Die werknemers gee hul vergoeding prys en die werknemer verloor die inkomste wat hy sou verkry het uit die lewering van sy goedere of dienste.<sup>724</sup>

In die geval van ‘n staking deur werknemers in die publieke diens behou die staat (regering) die inkomste (belasting) wat dit ontvang en daar bestaan geen wins-

<sup>720</sup> Niedenberg 2006 <http://www.workers.org/2006/us/patco-0817> [14 Desember 2010].

<sup>721</sup> *Belknap Inc. v Hale* 463 U.S. 491 (1983); *Pattern Makers League of North America AFL-CIO v National Labor Relations Board* 473 U.S. 95 (1985); Goldman 1996: 332 – 336.

<sup>722</sup> *Taft-Hartley Act*: art 501.

<sup>723</sup> Bernstein 1971: 463. Sien ook artikel 501(2) van die *Labor Management Reporting and Disclosure Act* wat ‘n soortgelyke definisie bevat.

<sup>724</sup> Sien Jennings 1952: 14. Die skrywer definieer ‘n staking bloot as ‘n gesamentlike weiering deur werknemers om werk te verrig vir hul werkgever.

oogmerk soos die geval is in die privaatsektor nie. Alhoewel die werknemers steeds hul vergoeding prysgee, plaas hierdie stakings egter druk op die staat by wyse van die publiek se uitdrukking van hul behoefte aan die publieke (en noodsaaklike) dienste.<sup>725</sup>

### 6.3.1 Die reg om te staak

Soortgelyk aan die Verenigde Koninkryk, waarborg die Amerikaanse grondwet geen grondwetlike reg om te staak nie.<sup>726</sup> Die negende wysiging tot die Amerikaanse grondwet bepaal egter dat regte wat aan die publiek verleen word ingevolge enige ander grondwet of wetgewing nie deur die Amerikaanse grondwet geweier of teengestaan sal word nie, mits sodanige regte nie teenstrydig is met die bepalings van die grondwet nie.

Die NLRA bepaal dat elke (privaat sektor) werknemer die reg het om te staak.<sup>727</sup> Werknemers in die publieke sektor word egter nie dieselfde reg gegun nie en word in die meerderheid van Amerikaanse state statutêr verbied:<sup>728</sup>

*“At all levels of government, legislatures, executives and the courts ... can no longer afford the luxury of debate about what the public policy toward public employee strikes should be; rather, they must deal realistically with a situation in which strikes – although illegal – remain a constant possibility.”*

Selfs waar daar geen duidelike statutêre bepaling bestaan wat werknemers in die publieke diens verbied om te staak nie, word hierdie reg nie aan hul verleen nie en sal arbeidsoptrede deur hierdie werknemers as onwettig beskou word.<sup>729</sup>

---

<sup>725</sup> Bernstein 1971: 464.

<sup>726</sup> *International Union v Wisconsin Employment Relations Board* 336 U.S. 245 (1949); *Dorchy v Kansas* 272 U.S. 306 (1926).

<sup>727</sup> Art 7 saamgelees met art 13.

<sup>728</sup> Anderson 1969: 947; Cole 1980: 316.

<sup>729</sup> *Almond v County of Sacramento* 276 Cal. App. 2d 32, 80 Cal. Rptr. 518 (1969).

### 6.3.2 Die vereistes en prosedure vir wettige stakings

Soos hierbo gestel,<sup>730</sup> word werknemers in die publieke diens verbied om te staak. Hierdie verbod was oorspronklik uiteengesit in artikel 305 van die LMRDA wat bepaal het dat geen werknemer van die regering of staat (wat werknemers in die federale en publieke dienste insluit) mag staak nie en dat summiere ontslag die gevolg sal wees indien enigeen van hierdie werknemers aan 'n staking sou deelneem.

Hierdie artikel was herroep en vervang deur 'n wysiging tot die CSRA wat enige persoon verbied om 'n pos te aanvaar of behou in die Amerikaanse regering indien hy deelneem aan 'n staking teen die regering.<sup>731</sup> Hierdie wysiging vereis dat elkeen van hierdie werknemers 'n eed aflê dat hul nie aan arbeidsoptrede sal deelneem nie, anders sal hul ontslaan word.<sup>732</sup>

Sommige van die Amerikaanse state laat wel stakings in die publieke diens toe, byvoorbeeld Alaska, Hawaii en Pennsylvania, maar maak hierdie toegewing onderhewig aan sekere vereistes.<sup>733</sup> Hierdie vereistes sluit in dat die reg om te staak slegs van toepassing is op werknemers wat nie-noodsaaklike dienste lewer en waar die publiek se gesondheid of veiligheid nie in gevaar gestel sal word as gevolg van die staking nie.<sup>734</sup>

Wat ook al die plaaslike posisies is met betrekking tot die kwessie, is die nasionale standpunt baie duidelik met betrekking tot stakings deur werknemers in die publieke diens, asook diegene wat noodsaaklike dienste lewer.

Laasgenoemde standpunt word onteenseglik uiteengesit in artikel 305 van die *Taft-Hartley Act* wat bepaal dat enige staking deur 'n werknemer van die regering of enige regeringsorganisasie onwettig sal wees en dat daardie werknemer summier

<sup>730</sup> Par 6.1 en 6.3.1.

<sup>731</sup> *US Code* 5 U.S.C. Sec. 7311 (1976): art 7311(3).

<sup>732</sup> Cole 1980: 319.

<sup>733</sup> Bierman 1992: 551; Olson 1982: 494; Cole 1980: 327.

<sup>734</sup> *Alaska Statute* 23.40.200 of 1972; *Hawaii Rev. Statute* 89-12 of 1976. Kearney 2001: 234 – 236.

ontslaan mag word, sy status as staatsamptenaar sal verloor en nie in die enige tak van die regering in diens geneem mag word vir 'n periode van drie jaar nie.<sup>735</sup>

### 6.3.3 Gevolge van stakings in die publieke diens

In *School Committee v Burlington Educators Association* is beslis dat stakings deur werknemers in die publieke diens onwettig is.<sup>736</sup> 'n Werknemer wat deelneem aan 'n onwettige staking kan ontslaan word, sonder enige reg om die NLRB of 'n federale hof te nader vir 'n bevel om weer in diens geneem te word of om sy uitstaande loon betaal te word.<sup>737</sup>

Stakings deur werknemers wat in diens geneem is in die publieke diens (en dus ook noodsaaklike dienste) is onwettig in die meerderheid van die Amerikaanse state en kan interdikte, aanklagte van meined, summiere ontslag of skorsing en selfs tronkstraf tot gevolg hê.<sup>738</sup>

'n Vakbond wat sy lede aansê om aan arbeidsoptrede deel te neem waar laasgenoemde deur wetgewing verbied word om te staak, kan sy status as hierdie werknemers se vakbond verloor.<sup>739</sup>

### 6.3.4 Beperkings op die reg om te staak

Howe (en die Amerikaanse regering as werkgever) maak gereeld staat op die beginsel van selfregulering wat in die saak van *Norwalk Teachers Association v Board of Education* kortliks uiteengesit is en vandag steeds nagevolg word,<sup>740</sup> om die verbod op die reg om te staak te regverdig.

<sup>735</sup> Hierdie artikel is wel herroep deur *US Code* 5 U.S.C. Sec. 7311 (1976), maar subparagraaf 3 van hierdie kode bevat dieselfde bepaling as artikel 305 van die wet.

<sup>736</sup> *School Committee v Burlington Educators Association* 7 Mass. App. Div. 41, 385 N.E.2d 1014, 1018 (1979).

<sup>737</sup> Jennings 1952: 46.

<sup>738</sup> Goldman 1996: 330 – 331. Ingevolge subartikel 3 van die *US Code* 5 U.S.C. Sec. 7311 (1976) kan 'n werknemer tot een jaar tronkstraf gevonniss word of 'n boete van eenduisend Dollar opgelê word.

<sup>739</sup> *PATCO v FLRA* 685 F.2d 547 (1982).

<sup>740</sup> *Norwalk Teachers Association v Board of Education* 138 Conn. 269, 83 A.2d 482 (1951).

Ingevolge hierdie beslissing is soewereiniteit inherent in die burgers van die land (“*the people*”), maar dat hierdie burgers ‘n deel van hierdie mag aan die verkose regering delegeer. Die regering moet dan werknemers aanstel om sy take te verrig en derhalwe as agente van die regering moet optree en laasgenoemde se funksies uitvoer. Die eidelike soewereiniteit van die staat kan dus nie ingeperk word deur stakings deur werknemers in die publieke diens nie.<sup>741</sup>

Daar is beslis in *Pinellas County Classroom Teachers Association v Board of Public Instruction* en *Board of Education of Community Unit School District v Redding* dat die belangrikste rede vir die verbod op stakings deur werknemers in die publieke diens is dat die regering nie verhinder moet word in die uitoefening van sy funksies en magte nie.<sup>742</sup>

In laasgenoemde saak het die hof gestel dat indien hierdie werknemers toegelaat word om te staak dit tot die totale afbreek van die regering sal lei en die eerste stap tot anargie sal wees.<sup>743</sup>

“... militant tactics have no place in the functions of any organization of Government employees. A strike by public employees manifests nothing less than an intent on their part to prevent or obstruct the operations of Government ... Such action ... by those who have sworn to support it, is unthinkable and intolerable.”<sup>744</sup>

Die Appélhof het in die saak van *City of New York v DeLury* beslis dat stakings deur werknemers in die publieke diens (wat noodsaaklike dienste insluit) nie toegelaat kan word nie, omdat arbeidsverhoudinge in die publieke diens hoofsaaklik deur politieke magte, eerder as ekonomiese faktore, gedryf word.<sup>745</sup>

<sup>741</sup> Kearney 2001: 230 – 231. Sien ook *City of Manchester v Manchester Teachers Guild* 100 N.H. 507, 131 A.2d 59 (1957).

<sup>742</sup> *Pinellas County Classroom Teachers Association v Board of Public Instruction* 214 So. 2d 34 (1968); *Board of Education of Community Unit School District v Redding* 32 Ill. 2d 567, 207 N.E.2d 427 (1965).

<sup>743</sup> Sien bladsy 38 van die beslissing.

<sup>744</sup> ‘n Uittreksel uit die brief wat President Franklin D Roosevelt in 1937 aan die vakbond *National Federation of Federal Employees* geskryf het insake stakings deur hierdie werknemers – sien Reiniers 2010 <http://foro.univision.com/t5/Noticias-y-Pol%C3%ADtica-en-Estados/FDR-s-warning-Public-employee-unions-a-no-no/td-p/411554745> [14 Desember 2010].

<sup>745</sup> *City of New York v DeLury* 23 N.Y.2d 175, 243 N.E.2d 128, 295 N.Y.S.2d 901 (1968).

Soortgelyk aan bogenoemde redes teen die reg om te staak in die publieke diens, lys Burton vier spesifieke redes waarom stakings in die publieke sektor verbied behoort te word.<sup>746</sup> Die eerste van hierdie redes is die feit dat daar gedurende die “normale” politieke proses, waar keuses en beslissings rondom publieke beleid gemaak moet word, ag geslaan moet word aan die wense van die publiek (stemgeregtigde kiesers of “*voters*”) en die belange van enige aktiewe en wettige groepe, soos vakbonde in die publieke sektor.

Tweedens, stakings deur werknemers in die openbare sektor is onversoenbaar met hierdie “normale” politieke proses, aangesien ‘n staking ‘n ekonomiese wapen is wat nie werkbaar is in ‘n sektor waar slegs politieke wapens toegelaat word nie.<sup>747</sup>

Derdens, stakings in die publieke sektor is onvanpas, omdat hierdie dienste noodsaaklik van aard is as gevolg van die onbuigbare behoefte aan die publieke sektor se dienste (vir die publiek se gesondheid en veiligheid) en die onvermoë van staatsamptenare om die publiek se toorn in toom te hou indien die dienste se funksies ingeperk word.

Laastens, dit is onmoontlik om werklik tussen die noodsaaklike en nie-noodsaaklike werknemers in die spesifieke diens te onderskei en eersgenoemde die reg om te staak te weier.

Die *Taft-Hartley Act* bepaal dat enige staking wat die nasionale gesondheid of veiligheid in gevaar stel, verbied mag word by wyse van ‘n interdik.<sup>748</sup> ‘n Interessante kenmerk van hierdie wet is dat dit die president van Amerika direk betrek by publieke arbeidsaangeleenthede.

---

<sup>746</sup> Burton 1970: 473 – 474.

<sup>747</sup> Kearney 2001: 231 – 232. Sien ook Burton 1970: 476. Die skrywer stem nie saam dat die onderskeid tussen ekonomiese mag en politieke mag werklik ‘n effek het op die vraag of ‘n staking in die publieke diens toegelaat behoort te word of nie.

<sup>748</sup> Art 208. Hierdie interdik word deur die Hoë hof (oftewel die “*Supreme Court*”) uitgereik.

Die verbiedende interdik waarna hier verwys word, word eers uitgereik nadat die president bepaal het dat die staking 'n gevaar inhou vir nasionale gesondheid en veiligheid.<sup>749</sup>

Die president sal dan 'n kommissie van ondersoek aanstel wat die aangeleentheid sal ondersoek en verslag doen aan die president daarvoor.<sup>750</sup> Hierdie verslag bevat bloot die feite van die betrokke geskil en die standpunt van die opponerende partye en maak dus geen aanbeveling met betrekking tot die aangeleentheid nie.<sup>751</sup>

Die verslag word dan aan die Federale Bemiddeling en Versoening Diens (FMCS) gestuur en die inhoud daarvan word gepubliseer, terwyl die president terselfdetyd die Prokureur-Generaal kan nader vir 'n verbiedende interdik om te verseker dat die staking nie voortgaan nie.

Na 'n tydperk van sestig dae moet die kommissie nog 'n verslag aan die president voorlê wat die standpunt van die partye en die pogings deur hul aangewend om die geskil op te los uiteensit. Die partye moes gedurende hierdie sestig dae gepoog het om, met die bystand van die FMCS, die geskil op te los.<sup>752</sup>

Binne vyftien dae nadat bogenoemde verslag gelewer is, moet die NLRB 'n stemming hou onder die werknemers insake die vraag of hul die werkgewer se finale aanbod aanvaar. Die uitslae van hierdie stemming word dan aan die Prokureur-Generaal gelewer, wat dan aansoek doen om die interdik op te hef. Die opheffing kan vroeër geskied indien die partye voor hierdie stemming 'n skikking bereik het.<sup>753</sup>

Die president moet dan verslag doen aan die Amerikaanse Kongres rakende die aangeleentheid en enige aanbevelings maak wat hy ag toepaslik sou wees inder die omstandighede. Hierdie proses het tot gevolg dat die voorgenome staking vir ten

---

<sup>749</sup> *Taft-Hartley Act*: art 206.

<sup>750</sup> *Taft-Hartley Act*: art 207.

<sup>751</sup> *Taft-Hartley Act*: art 208.

<sup>752</sup> *Taft-Hartley Act*: art 209.

<sup>753</sup> *Taft-Hartley Act*: art 210.

minste tagtig dae vermy word. Na tagtig dae is daar egter geen (federale) statutêre bepaling wat verdere onderhandelinge vereis nie.<sup>754</sup>

‘n Werknemer in die publieke diens behou steeds al die regte en vryhede wat aan hom verleen word deur die Amerikaanse grondwet (en die wysigings daartoe).<sup>755</sup> Hy kan dus nie gedissiplineer of ontslaan word as gevolg van die uitoefening van hierdie regte nie, tensy sy gedrag sy vermoë om sy werksverpligtinge effektief uit te voer inperk of die werksplek of arbeidsverhoudinge aansienlik ontwig.<sup>756</sup>

### 6.3.5 Noodsaaklike dienste

Daar is geen definitiewe definisie van ‘n noodsaaklike diens in die Amerikaanse reg nie, maar dit blyk dat die internasionale definisie vir hierdie dienste, dit is ‘n dien waarvan die onderbreking die gesondheid, veiligheid en sekuriteit van die publiek in gevaar sal stel,<sup>757</sup> ook in Amerika toegepas word.<sup>758</sup>

Alhoewel daar ‘n algemene benadering bestaan dat alle publieke dienste noodsaaklik is en dat al die werknemers wat daar in diens geneem is noodsaaklike dienste lewer, behoort dit duidelik te wees dat nie al hierdie dienste noodsaaklik is nie.<sup>759</sup> ‘n Nasionale staking deur onderwysers sal, byvoorbeeld, nie so potensieel skadelik of ernstiger gevolge dra as ‘n nasionale staking deur polisie lede nie.

Die meerderheid van die state wat stakings in die publieke diens toelaat, verbied stakings deur dienste wat as noodsaaklike dienste geag word, byvoorbeeld die polisie, brandweer en tronkbewaarders.<sup>760</sup>

Sommige van die Amerikaanse state tref ‘n onderskeid tussen die verskillende dienste in die publieke sektor op grond van hul noodsaaklikheid.<sup>761</sup> Die polisie en

<sup>754</sup> *Taft-Hartley Act*: art 210.

<sup>755</sup> Goldman 1996: 85.

<sup>756</sup> *U.S. v National Treasury Employees Union* 115 S.Ct. 1003 (1995).

<sup>757</sup> Sien par 2.5.

<sup>758</sup> Sien Burton 1970: 474 – 475 en Cole 1980: 324 – 327.

<sup>759</sup> Kearney 2001 232.

<sup>760</sup> Olson 1982: 496. Hierdie state sluit Alaska, Hawaii, Oregon, Montana, Pennsylvania, Vermont en Wisconsin in.

<sup>761</sup> Hierdie state is hoofsaaklik Michigan, Pennsylvania en Rhode Island – sien Burton 1970: 474.



brandweer dienste sal dus geklassifiseer word as noodsaaklike dienste. 'n Staking in hierdie dienste sal die publiek se gesondheid en veiligheid onmiddellik in gevaar stel.

Sanitasie dienste, hospitale, vervoerdienste en water dienste sal geklassifiseer word as intermediêre dienste. 'n Staking in hierdie dienste kan vir 'n paar dae toegelaat word. Alle ander dienste in die publieke sektor sal nie-noodsaaklik geag word en stakings in hierdie dienste kan toegelaat word.

Dit blyk dat die Amerikaanse regering aanvaar dat werknemers in die publieke diens en veral diegene wat noodsaaklike dienste lewer, moontlik van hul vryhede prysgee ten einde die "*greater good*" van die nasie te dien.

Voorbeelde hiervan kom voor in regspraak wat hierdie werknemers verbied om ter enige tyd deel te neem aan 'n politieke veldtog,<sup>762</sup> die werknemers se (persoonlike) voorkoms reguleer<sup>763</sup> en werknemers wat noodsaaklike dienste lewer verplig om binne 'n sekere afstand van hul werkplek te woon.<sup>764</sup>

### 6.3.6 'n Oorsig van die geskilbeslegtingsproses

Die geskilbeslegtingsmeganismes wat van toepassing is in die publieke diens word geregleer deur kollektiewe ooreenkomste, plaaslike beleide en wetgewing en federale wetgewing wat basiese riglyne daarstel.<sup>765</sup> Die proses begin gewoonlik met konsiliasie (of versoening) en dit is hoofsaaklik die plig van die FMCS om die partye by te staan gedurende die konsiliasie proses.<sup>766</sup>

Dit is die proses waar 'n onafhanklike individu aangestel word, waarmee beide partye tot die geskil tevrede is, en wie optree as 'n "... *conciliator who improves the*

<sup>762</sup> *U.S. Civil Service Commission v National Association of Letter Carriers* 413 U.S. 548 (1973).

<sup>763</sup> In die saak van *Kelly v Johnson* 425 U.S. 238 (1976) is byvoorbeeld beslis dat 'n polisie departement wel kan voorskryf hoe lank 'n beampte se hare mag wees en hul verbied om baarde te hê, sodat die publiek hierdie beamptes meer geredelik kan nader en met hul identifiseer.

<sup>764</sup> *McCarthy v Philadelphia Civil Service Commission* 424 U.S. 645 (1976).

<sup>765</sup> Golgman 1996: 272 – 273.

<sup>766</sup> *Taft-Hartley Act*. art 203.

*negotiation atmosphere by emphasizing the common ground between the parties and helping to tear down obstacles to communication.”*<sup>767</sup>

In sommige state rus daar ‘n verpligting op die partye om ‘n statutêre raad in te lig van enige geskil wat ontstaan het en hierdie raad sal die partye deurgaans in die proses bystaan om die geskil op te los.<sup>768</sup> Geskille in Oregon, byvoorbeeld, word op hierdie wyse opgelos. Die raad waarna die geskil verwys word staan bekend as die *Public Employee Relations Board* (PERB).

Die partye poog slegs gedurende konsiliasie om ‘n werkbare oplossing te vind vir die geskil en hulle sal nie gebind wees tot die bemiddelaar se aanbeveling nie. Indien die konsiliasie nie binne vyftien dae suksesvol is nie, kan die partye oorbeweeg na ‘n proses wat as “*fact-finding*” bekend staan.<sup>769</sup>

Gedurende hierdie proses word getuïenis bymekaar gemaak ten einde die geskil te ondersoek in ‘n kwasi-judisiële verhoor. Die bemiddelaar sal dan, binne dertig dae nadat die “*fact-finding*”-proses afgehandel is, ‘n verslag voorlê aan ‘n politieke gesag of ‘n skikking (of oplossing) voorstel aan die partye.<sup>770</sup>

Die beslissing aan die einde van hierdie proses is nie bindend op die partye nie, maar indien die partye nie ag slaan daarop binne vyf dae nadat die beslissing gegee is nie kan die bemiddelaar die aanbeveling wat gemaak is laat publiseer ten einde druk op die onversetlike party te sit om dit te heroorweeg.

Indien bogenoemde prosedures steeds nie ‘n oplossing kan bied vir die geskil nie, kan die geskil na ‘n onafhanklike arbiter verwys word vir arbitrasie.<sup>771</sup> Die partye sal

---

<sup>767</sup> Bierman 1992: 555.

<sup>768</sup> Goldman 1996: 272 – 273.

<sup>769</sup> Cole 1980: 328.

<sup>770</sup> Die tydperke hierin genoem is die tydperke van toepassing op prosedures waar die RERB betrokke is, maar dien as algemene riglyn vir die geskilbeslegtingsprosedures in ander state. Hierdie ander state kan by wyse van wetgewing, kollektiewe ooreenkomste of politieke beleid ander tydperke instel waarbinne die proses sal plaasvind. Sien Goldman 260 – 276.

<sup>771</sup> Bierman 1992: 555 – 557. Sien ook Cole 1980: 329. Arbitrasie word hoofsaaklik as die laaste uitweg gebruik in die geskilbeslegtingsproses as gevolg van die koste verbonde daaraan en die bindende aard van die proses.

hier gebind wees aan die arbiter se beslissing.<sup>772</sup> Hierdie beslissing kan deur die howe afgedwing word en 'n bevel van die hof gemaak word.<sup>773</sup>

Federale wetgewing, hoofsaaklik die *Civil Service Reform Act*, bepaal dat kollektiewe ooreenkomste tussen die werkgewer en die werknemers (en hul vakbond) voorsiening moet maak vir geskilbeslegtingsprosedures (asook verpligte arbitrasie) en dat die FLRA hierdie ooreenkomste en die ingestelde prosedures kan reguleer en ook administreer.<sup>774</sup>

Die partye sal hoofsaaklik die FMCS nader vir bystand gedurende die konsiliasie en arbitrasie prosedures en enigeen van die partye kan na die FLRA appélleer insake enige beslissing wat gemaak word tydens arbitrasie.<sup>775</sup>

Geskille in die gesondheidssektor word spesifiek gereguleer deur die *Taft-Hartley Act*.<sup>776</sup> Enigeen van die partye tot 'n geskil moet die FMCS skriftelik daarvan in kennis stel, waarna laasgenoemde diens binne dertig dae daarna 'n raad van ondersoek sal aanstel om die aangeleentheid te ondersoek en binne vyftien dae 'n verslag aan die diens voorsien.

Gedurende hierdie tydperk mag die partye nie deelneem aan enige vorm van arbeidsoptrede nie en die *status quo* moet gehandhaaf word. Hierdie verslag moet die feite van die geskil en die raad se aanbevelings uiteensit. Die partye sal dan gebind wees aan die FMCS se finale beslissing.

---

<sup>772</sup> Daar is egter sekere state waar die betrokke staatsdepartement of -agentskap nie aan die beslissing gebind sal wees nie en dit bloot as adviserend van aard geag sal word. Sien *Department of Agriculture v FLRA* 895 F.2d 1239 (1990).

<sup>773</sup> *John Wiley & Sons Inc v Livingston* 376 U.S. 543 (1964).

<sup>774</sup> Goldman 1996: 275.

<sup>775</sup> Goldman 1996: 285, 402 – 403.

<sup>776</sup> Art 213.

### 6.3.7 Verpligte arbitrasie

Sommige state, soos Alaska, Connecticut, Utah en Washington,<sup>777</sup> het statutêre bepalings wat verpligte arbitrasie voorskryf, soortgelyk aan die prosedure in Suid-Afrika,<sup>778</sup> in die geval van 'n geskil in die publieke diens en dienste wat noodsaaklik geag te wees.<sup>779</sup>

Een punt van kritiek teen die gebruik van verpligte arbitrasie in die publieke diens is dat aangesien die vergoeding, werksomstandighede en algemene arbeidsbeleid in die publieke diens hoofsaaklik deur wetgewing bepaal word, die funksie van die staatsamptenaar moontlik oorgeneem word deur die arbiter in die verandering van die statutêre bepalings tydens die arbitrasie proses.<sup>780</sup>

### 6.3.8 Moontlike remedies

#### 6.3.8.1 Ontslag

Ingevolge die Amerikaanse gemenereg was die dienskontrak beskou as 'n kontraktuele verhouding waar beide partye die mag het om die verhouding te beëindig sonder enige verduideliking.<sup>781</sup> Alhoewel hierdie standpunt steeds in Amerika gebruik word, kan dit uitgeskakel word deur spesifieke bepalings in dienskontrakte en kollektiewe ooreenkomste wat vereis dat werknemers slegs ontslaan mag word indien daar 'n goeie, redelike en/of regverdigde rede daarvoor bestaan.<sup>782</sup>

---

<sup>777</sup> Cole 1980: 327 – 329.

<sup>778</sup> Sien par 3.3.7.

<sup>779</sup> Cole 1980: 329. Byna die helfde van die Amerikaanse state het wetgewing wat verpligte arbitrasie in die publieke diens voorskryf.

<sup>780</sup> Bernstein 1971: 467. Dit blyk ook dat die werknemer as gevolg van die statutêre voorskrifte nie werklik veel kan verwag uit die onderhandelinge nie.

<sup>781</sup> Die sogenaamde “*at-will-employment*”. Sien Goldman 1996: 63 – 64.

<sup>782</sup> *Bishop v Wood* 426 U.S. 341 (1976). Goldman 1996: 63 – 65, 307 – 308.

Baie van die Amerikaanse state het wegbeweeg van die “*at-will-employment*” reël en daar bestaan statutêre bepalings wat groter sekuriteit aan werknemers bied en die reël prakties elimineer.<sup>783</sup>

Ingevolge federale wetgewing kan werknemers wat in diens geneem is in die publieke diens (en dus ook diegene in diens geneem in noodsaaklike dienste) summier ontslaan word as hul deelneem aan ‘n staking.<sup>784</sup>

Dit blyk dat Amerika wel kan bekostig om die stakende werknemers in die noodsaaklike dienste te ontslaan en permanente vervangende arbeid in hul plek aan te stel, omdat daar moontlik genoegsame kundige werknemers is om die stakende werknemers se poste te vul.

Hierdie summiere ontslag word moontlik vergemaklik deur die gevestigde (gemeenregtelike) gebruik in die Amerikaanse arbeidsreg dat ‘n dienskontrak onmiddellik beëindig word deur bloot ‘n mondelingse kommunikasie tot dien effek, tensy daar ‘n skriftelike kontraktuele vereiste is wat anders bepaal.<sup>785</sup>

In die saak van *Board of Regents v Roth* is egter beslis dat werknemers in die publieke diens ontslaan kan word indien daar ‘n goeie rede bestaan vir die ontslag en slegs na ‘n onpartydige verhoor, waar die werknemer ingelig moet word van die rede vir sy ontslag en die getuienis teen hom en hy die geleentheid gegun word om sy saak te stel.<sup>786</sup>

Soos reeds bespreek, is daar ‘n tekort aan kundige werknemers in Suid-Afrika om die stakende werknemers te vervang en sal hierdie remedie moontlik nie ‘n praktiese oplossing tot die kwessie in Suid-Afrika wees nie.<sup>787</sup>

---

<sup>783</sup> Die reël bestaan, byvoorbeeld, glad nie meer in die arbeidsreg in Montana, Puerto Rico en die Virgin Islands nie.

<sup>784</sup> Sien par 6.3.2. en 6.3.3. Sien ook Olson 1982: 496.

<sup>785</sup> Goldman 1996: 79. ‘n Dienkontrak kan dus beëindig word deur bloot te sê “*You are fired*”.

<sup>786</sup> *Board of Regents v Roth* 408 U.S. 564 (1972). Sien ook *Cleveland Board of Education v Loudermill* 470 U.S. 532 (1985).

<sup>787</sup> Sien par 3.3.11.10.

### 6.3.8.2 Vervangende arbeid

In die saak van *NLRB v Mackay Radio and Telegraph Co* is beslis dat werkgewers wel bevoeg is om permanente vervangende arbeid aan te stel in die plek van stakende werknemers.<sup>788</sup>

Hierdie standpunt is teenstrydig met die regte wat ingevolge artikel 7 van die NLRA aan werknemers gegee word,<sup>789</sup> maar die hof was van mening dat die reg van die werkgewer om sy besigheid te beskerm en voort te sit belangriker is as hierdie regte van die werknemer.<sup>790</sup>

Hierdie is egter die posisie met betrekking tot werknemers in die privaatsektor en daar bestaan tans geen wetgewing wat die vervanging van stakende werknemers in die publieke diens uitdruklik reguleer nie.

Hierdie remedie sal slegs effektief toegepas kan word waar daar genoegsame kundige arbeid buite die sektor waar daar gestaak word bestaan, wat die stakende werknemers kan vervang. Dit blyk dat Amerika moontlik genoegsame kundiges het wat bevoeg is om stakende werknemers in noodsaaklike dienste te vervang, maar dit blyk ongelukkig nie die geval te wees in Suid-Afrika nie.<sup>791</sup>

### 6.3.8.3 Bernstein se “*Nonstoppage strike*” en “*Graduated strike*”

Hierdie is twee moontlike remedies wat ontwerp en voorgestel is deur bogenoemde skrywer en kan ook toepaslik wees in Suid-Afrikaanse arbeidsreg.<sup>792</sup> Hieronder volg ‘n bespreking van die basiese werking van die twee remedies. Die eerste van hierdie remedies is die “*Nonstoppage strike*”.

Gedurende hierdie optrede voer die werknemers steeds hul werk uit sonder enige sloer of onderbreking, maar hul staan ‘n gedeelte van hul loon (ongeveer tien

<sup>788</sup> *NLRB v Mackay Radio and Telegraph Co*. 304 U.S. 333 (1938).

<sup>789</sup> Hierdie regte sluit in die reg van werknemers om deel te neem aan die beraamde en wettige aktiwiteite van die vakbond met die doel om kollektief te onderhandel.

<sup>790</sup> Bladsy 345 van die beslissing.

<sup>791</sup> Sien par 3.3.11.6.

<sup>792</sup> Bernstein 1971: 470 – 475.

persent van hul vergoeding) af aan 'n spesiale fonds. Die werkgewer moet dan ook 'n bedrag in die fonds betaal wat ekwivalent is aan die (totale) bedrag wat deur die werknemers inbetaal is.

Die vakbond sal dan mettertyd (soos onderhandelinge vorder) die bedrag wat deur die werknemers inbetaal moet word verhoog en gevolglik die werkgewer verplig om ook 'n hoër bedrag in die fonds te betaal totdat hy die vakbond versoek dat die optrede oorbeweeg na 'n "*Graduated strike*".

Gevolglik sal die werkgewer nie meer enige betaling aan die fonds maak nie en die werknemers sal steeds teen dieselfde koers 'n gedeelte van hul betaling verloor, maar hul sal dan nie meer hul werk verrig nie (hul sal dus staak).

Bernstein stel voor dat die fonds, waarin die werknemers en die werkgewer gelde betaal het, geadministreer word deur 'n onafhanklike publieke komitee wat dit sal aanwend as befondsing vir verskeie korttermyn gemeenskapsprojekte.

Indien die betaling in die fonds slegs vir 'n paar weke plaasvind totdat die partye ooreenkom op 'n gepaste oplossing vir die geskil, kan die gelde moontlik terugbetaal word aan die partye. Hierdie terugbetaling kan dien as aansporing vir die partye om regverdig en spoedig te onderhandel.

Gedurende die "*Graduated strike*"-fase sal die vakbonde die werknemers aansê om hul arbeid in fases te onttrek, vanaf 'n paar ure in 'n dag, na 'n paar dae in 'n week, ensovoorts totdat die arbeid byna totaal onttrek is in die diens. Die effek van hierdie remedie is om die publiek 'n voorsmaak te gee van die omstandighede waar die diens nie langer effektief funksioneer nie.

Die werkgewer sal dan druk (waarskynlik in die vorm van klagtes) vanaf die publiek ontvang, wat moontlik die werkgewer (die plaaslike en selfs nasionale gesag) sal aanspoor om redelik, regverdig en spoedig met die vakbonde te onderhandel.

Hierdie remedies kan moontlik meer tyd gun aan die partye om kollektief te onderhandel en 'n gepaste oplossing te vind. Daar word druk geplaas op beide

partye tot die geskilom redelik op tree en regverdig te onderhandel. Die voorgestelde proses sou ook nie so duur en potensieel gevaarlik vir die publiek wees nie.

#### **6.3.8.4 “No-strike clause”**

Daar kan ‘n kollektiewe ooreenkomste ‘n klousule voorkom wat bepaal dat die werknemers in die sektor of diens onverwyld onderneem om nie deel te neem aan enige arbeidsoptrede nie.<sup>793</sup> Hierdie ooreenkoms is afdwingbaar tussen die partye en enige kontrakbreuk deur die werknemers kan summiere ontslag tot gevolg hê.

Die insluiting van hierdie klousule het tot gevolg dat daar (uitdruklik of stilswyend) aanvaar word dat verpligte arbitrasie geag sal word om die laaste stap te wees in enige geskilbeslegtingsaangeleentheid.<sup>794</sup>

#### **6.3.8.5 Weerhouding van vergoeding en weiering van herindiensname**

Alhoewel die posisie met betrekking tot werknemers in diens geneem in die privaatsektor vir die doel van hierdie navorsingstuk nie hierbo bespreek is nie, behoort melding gemaak te word van ‘n interessante bepaling van die NLRA wat moontlik toegepas kan word in die publieke sektor (in state waar stakings deur hierdie werknemers wel toegelaat word).

Artikel 10(c) van die wet bepaal dat waar ‘n werknemer ontslaan of geskors is op grond van ‘n geldige rede, is daar geen verpligting op die werkgever om die gewese werknemer sy vergoeding (“*backpay*”) te betaal of om hom weer in diens te neem nie.

Waar ‘n staking dus wettig is en die werknemer homself skuldig maak aan enige wangedrag (insluitend geweld, saakbeskadiging en intimidasie) daartydens, sal die bepalings van bogenoemde artikel geld. Die NLRB sal ondersoek instel of die

---

<sup>793</sup> Goldman 1996: 338 – 340.

<sup>794</sup> *Local 174 Teamsters v Lucas Flour Co* 369 U.S. 95 (1962).



gedrag van die werknemer(s) wel ernstig genoeg was om ontslag of skorsing te regverdig.<sup>795</sup>

#### **6.4 Die vergelyking tussen die Verenigde State van Amerika en die internasionale standaarde**

Amerika het tot op datum veertien van die IAO se konvensies geratifiseer.<sup>796</sup> Van die belangrikste of verrykende konvensies wat deur die land geratifiseer is, is die *Abolition of Forced Labour Convention (Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie* nommer 105 van 1957) en die *Worst Forms of Child Labour Convention (Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie* nommer 182 van 1999).

Die land het egter nie die IAO se Konvensie rakende die Vryheid van Assosiasie en die reg om te organiseer (*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie* nommer 87 van 1948) of die Konvensie rakende die reg om te organiseer en kollektief bedinging (*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie* nommer 98 van 1949) geratifiseer nie.

Ten spyte van bogenoemde blyk dit dat Amerika die IAO se posisie volg met betrekking tot die reg om te staak en stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer. Die reg om te staak word wel in die land erken, maar slegs ten volle gegun aan werknemers in die privaatsektor.<sup>797</sup>

Dit blyk dat die beperking wat bestaan op die reg om te staak met betrekking tot werknemers in die publiek diens het moontlik ten doel om die gesondheid, veiligheid en sekuriteit van die publiek te verseker. Die IAO bevat 'n soortgelyke beperking op die reg om te staak.<sup>798</sup>

Alhowel daar geen uitdruklike definisie van 'n noodsaaklike diens in Amerikaanse wetgewing bestaan nie, word dienste waarvan die onderbreking die gesondheid of

---

<sup>795</sup> Goldman 1996: 343.

<sup>796</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> [12 Desember 2010].

<sup>797</sup> Sien par 6.3.

<sup>798</sup> Sien par 2.4.

veiligheid van die publiek in gevaar sal stel geag noodsaaklik te wees, soortgelyk aan die IAO se posisie met betrekking tot 'n noodsaaklike diens.<sup>799</sup>

Amerika verleen ook aan werknemers basiese arbeidsregte, soos die reg om te organiseer en lede te word van vakonde en om kollektief te onderhandel.<sup>800</sup> Amerikaanse wetgewing en federale bepalings bied wye diskresie aan elke staat om arbeidsverhoudinge te reguleer soos hul goeddink, mits alle statutêre bepalings en beleide nie teenstrydig met die grondwet of federale wetgewing is nie.<sup>801</sup>

Gevolgtik het elke staat sy eie statutêre bepalings met betrekking tot geskilbeslegting arbeidsoptrede. Dit blyk egter dat die geskilbeslegtingsmeganismes met betrekking tot werknemers in die publieke diens soortgelyk aan die meganismes in Suid-Afrika en die Verenigde Koninkryk (en dus ook die IAO) is.<sup>802</sup>

Dit blyk duidelik te wees dat Amerika wel die beginsels daargestel deur die IAO navolg en toepas in die land by wyse van menige statutêre bepalings en beleide.

## 6.5 Slot

Die Amerikaanse regstelsel het redelik ontwikkel nadat die Engelse invloed daarop nie meer 'n prominente rol begin speel het nie. Die land se beleid om aan elke staat 'n mate van individuele soewereiniteit te gee is uniek en het tot gevolg dat elke staat sy eie benadering het tot arbeidsreg en geskilbeslegting.

Die regte van werknemers word wel erken en daar word gepoog om dit te balanseer met die belange van die werkgewer. Die onderskeid wat getref word tussen werknemers in die privaatsektor en diegene in die publieke sektor het moontlik tot gevolg dat laasgenoemde werknemers minder regte geniet as eersgenoemde werknemers.

---

<sup>799</sup> Sien par 6.3.4, 6.3.5 en 2.5.

<sup>800</sup> Sien par 6.2 en 6.3.

<sup>801</sup> Sien par 6.1 en 6.2.

<sup>802</sup> Sien par 2.3, 2.6, 3.3.2, 3.3.6, 5.3.6 en 6.3.6.

Indien daar 'n uitdruklike definisie van 'n noodsaaklike diens geskep kan word, soortgelyk aan die posisie in Suid-Afrika en die Verenigde Koninkryk, kan die reg om te staak moontlik in die publieke diens toegelaat word, want nie alle dienste of werknemers in die publieke diens is noodwendig noodsaaklik nie.

Ten spyte van die streng statutêre bepalings teen stakings in die publieke diens, vind laasgenoemde optrede steeds plaas. Dit blyk dat selfs in Amerika, soos in Suid-Afrika en die Verenigde Koninkryk, is stakings deur werknemers in hierdie dienste onafwendbaar.

Die remedies wat hierbo bespreek is kan moontlike oplossings tot die kwessie daarstel. Bernstein se "*Nonstoppage strike*" en "*Graduated strike*" is interessante konsepte wat moontlik stakings kan neutraliseer.

Die land se geskilbeslegtingsmeganismes stem hoofsaaklik grootliks ooreen met Suid-Afrika en die Verenigde Koninkryk en, soortgelyk aan laasgenoemde land, kan die toekenning of beslissing aan die einde van die proses gepubliseer word ten einde druk op die partye te plaas om redelik op te tree en met mekaar te onderhandel.

Dit is ook interessant dat die president van die land direk betrokke kan raak (of moet raak in die geval van 'n nasionale krisis) in die land se arbeidsverhoudinge waar die publiek moontlik in gevaar gestel kan word.

Amerika poog om die beginsels daargestel deur die IAO na te volg en die belange van beide die werkgewer en die werknemer te balanseer, terwyl dit terselfdetyd poog om die publiek te beskerm teen enige dreigement teen laasgenoemde se gesondheid en veiligheid.

## Hoofstuk 7

### Gevolgtrekking

#### 7.1 Inleiding

*“The beauty of the strike is that while a potent weapon, it also inflicts damage on the wielder, so that even the threat of its use induces in both sides the degree of reasonableness essential to realistic bargaining.”<sup>803</sup>*

'n Staking, alhoewel dit 'n effektiewe en belangrike deel van kollektiewe onderhandeling is, kan aansienlike skade berokken aan beide partye tot 'n arbeidsgeskil, maar selfs meer skade aan lede van die publiek indien hul gesondheid, veiligheid en sekuriteit in gevaar gestel word deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer.<sup>804</sup>

In die voorafgaande hoofstukke is die belangrikheid van die reg om te staak en die vereistes van 'n staking (asook die gevolge daarvan) bespreek en vergelyk met die internasionale posisie en die regsposisies in die Verenigde Koninkryk en die Verenigde State van Amerika.

Dit is duidelik dat elke jurisdiksie wat na gekyk is 'n soortgelyke siening het met betrekking tot die reg om te staak en wat 'n staking behels.<sup>805</sup> Die staat of regering is die werkgewer van werknemers in diens geneem in die openbare dienste en dus ook die noodsaaklike dienste. Dit blyk dat elkeen van die jurisdiksies wat met Suid-Afrika vergelyk is hierbo, 'n soortgelyke probleem ondervind met stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer en dat elk sy eie bepalings ontwerp het om die probleem te hanteer.

In hierdie hoofstuk sal die hoofaspekte rakende die kwessie bespreek word, asook die moontlike remedies (of aanbevelings) wat toegepas kan word as oplossing tot die probleem van stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers.

---

<sup>803</sup> Bernstein 1971: 463. Hierdie aanhaling lig die bedoeling van 'n staking goed uit.

<sup>804</sup> Sien par 3.3.10 en 3.5.

<sup>805</sup> Sien par 2.2, 2.3, 3.3, 5.3 en 6.3.

## 7.2 Die diensverhouding tussen die werkgewer en die werknemer

Die verpligtinge wat van toepassing is op werkgewers, dit is, onder andere, die plig van die werkgewer om te verseker dat die werksomstandighede van sy werknemers gunstig en billik is en ook dat hy billik optree teenoor hierdie werknemers, is soortgelyk van toepassing op die staat, as werkgewer en as die liggaam verantwoordelik vir die belange en welstand van die publiek.<sup>806</sup>

Artikels 23, 27 en 33 van die Grondwet,<sup>807</sup> sowel as artikel 1 van die *Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid*<sup>808</sup> plaas die verpligting op die staat om te alle tye billik op te tree en aan die bepalings en gees van die Grondwet te voldoen. Hierdie verpligting sluit moontlik in dat die staat, as werkgewer, ook te alle tye billik moet optree en derhalwe billike optrede moet handhaaf gedurende arbeidsgeskilte en geskilbeslegting.

Onder ideale omstandighede behoort werknemers en hul vakbonde te poog om vreedsaam te onderhandel en werkgewers (en werkgewersorganisasies) behoort redelik en billik op te tree alvorens hierdie proses sonder enige probleme kan plaasvind.

Dit blyk egter dat vakbonde se uitgangspunt is dat hoe erger die impak van die staking en hoe groter die druk op die werkgewer is, hoe vinniger sal hul resultate kry, eerder as om die statutêre proses te volg wat sonder enige wangedrag, ontslag van werknemers, publieke opstand en sterftes (in sommige uiterste gevalle) kan verloop.<sup>809</sup>

Ten spyte van al die redes vir die stakings deur noodsaaklike dienste-werknemers, die remedies wat voorgestel en geïmplimenteer word en die gevolge en debatte wat intree, blyk dit dat die bestaande arbeidswetgeing nie die probleem veroorsaak of vererger nie.

---

<sup>806</sup> Sien par 1.1, 2.3, 3.5 en Hoofstuk 4.

<sup>807</sup> Wet 108/1996.

<sup>808</sup> *Wet op Bevordering van Administratiewe Geregtigheid* 3 van 2000.

<sup>809</sup> Sien par 3.3.10, 5.1, 5.3.7, 6.2 en die bespreking van die sosiale impak van die stakings in Hoofstuk 4.

Dit is die afdwinging van die statutêre bepalings, regte en verpligtinge, die bereidwilligheid van die partye om 'n vreedsame oplossing te vind (eerder as om kwaadwilliglik, vernederend en deur middel van klaarblyklike magspeletjies teenoor mekaar op te tree) en die vaardigheid en inspanning deur die regering en vakbondleiers wat aanleiding gee tot die probleem.

*“They say there is absolutely nothing wrong with our labour market policies – the problem was in the managing and administration of the policies.”<sup>810</sup>*

Regte, pligte, werksetiek en prosedures met betrekking tot die diens self en geskilbeslegting behoort in die werkplek ten toon gestel te word en in die dienskontrak van elke werknemer vervat te word. Hierdeur kan (soos in die VK en VSA) uitdruklike of stilswyende kontraktuele bepalings in die kontrak ingesluit word en die nie-nakoming daarvan dus kontrakbreuk en die verhaal van skadevergoeding (deur die werkgewer) tot gevolg kan hê.

### 7.3 Die reg om te staak

Die reg om te staak word internasionaal erken in menige grondwette en is 'n baie belangrike reg en “industriële wapen” vir werknemers om 'n geskil met die werkgewer te besleg en om die kollektiewe onderhandelingsproses te begin. Hierdie aksie word beperk deur verskeie bepalings, regulasies en statute, hoofsaaklik waar werknemers in die publieke diens en dus ook die noodsaaklike dienste betrokke is.<sup>811</sup>

Die komitee vir die Vryheid van Assosiasie van die ILO plaas 'n verbod op die reg om te staak indien die onderbreking van dienste die lewens, persoonlike veiligheid of gesondheid van andere in gevaar sou stel.<sup>812</sup> Dit is duidelik uit die bewoording van hierdie bepaling dat stakings deur werknemers in dienste wat as noodsaaklik geag

<sup>810</sup> [http://www.iol.co.za/index.php?set\\_id=1&click\\_id=594&art\\_id=nw20070509141823](http://www.iol.co.za/index.php?set_id=1&click_id=594&art_id=nw20070509141823) [19 September 2009]. Dit was die Uitvoerende Direkteur van die Nasionale Ekonomiese Ontwikkeling en Arbeidsraad (beter bekend as NEDLAC) Herbert Mkhize se stelling aan die parlement se portefeulje komitee rakende die hersiening van Suid-Afrika se arbeidsbeleide deur die Departement van Arbeid.

<sup>811</sup> Sien par 1.1, 2.4, 3.3.4, 5.3.4 en 6.3.4.

<sup>812</sup> Sien par 2.4.

word, beperk word omdat dit die fundamentele regte van die lede van die gemeenskap kan aantast.

Hierdie beperking op die reg om te staak word in Suid-Afrika, die VK en die VSA erken en word ook daargestel in internasionale instrumente en aanbevelings.<sup>813</sup> Volgens die internasionale standarde, wat daargestel is deur die IAO, behoort die reg om te staak altyd beperk te word waar dit die gesondheid of veiligheid van die publiek in gevaar stel.<sup>814</sup>

Uit die definisie van 'n staking word die belange van die publiek teenoor dié van stakende werknemers opgeweeg. Met ander woorde die reg (van 'n groep) om te staak word opgeweeg teen die fundamentele regte van die gemeenskap. Die vraag wat gevra moet word is of die reg om te staak ooit belangriker kan wees as die fundamentele regte van elke landsburger wat die reg op lewe en die reg op vryheid en sekuriteit insluit?

Die reg om te staak word wêreldwyd erken en is 'n belangrike deel van kollektiewe onderhandelinge wat gesonde arbeidsverhoudinge in 'n land daarstel en instandhou.<sup>815</sup> Hierdie reg moet egter beperk word waar dit die ander fundamentele en basiese regte van die bevolking beperk of negatief beïnvloed, byvoorbeeld waar werknemers wat noodsaaklike dienste lewer staak.

#### **7.4 Die vereistes vir 'n wettige staking**

Die vereistes, wat internasionaal erken word,<sup>816</sup> vir 'n wettige staking bestaan om te verseker dat die arbeidsoptrede binne die bedoeling en funksie van kollektiewe onderhandelinge geskied. Hierdie vereistes verseker dat beide partye geleentheid kry om verder met mekaar te onderhandel en om voor te berei vir die voorgenome staking.

---

<sup>813</sup> Sien par 2.4, 3.3.4, 5.3.4 en 6.3.4.

<sup>814</sup> Sien par 2.4.

<sup>815</sup> Sien par 2.1 en 2.2.

<sup>816</sup> Sien par 2.3.

Die belangrikste vereistes wat altyd aan voldoen moet word,<sup>817</sup> is om die werkgewer vroegtydig in kennis te stel van die staking, dat die partye gepoog het om die geskil op te los deur middel van bestaande geskilbeslegtingsmeganismes, die daarstelling van minimum dienste en die waarborg aan nie-stakende werknemers dat hul met hul werk kan voortgaan sonder die vrees van intimidasie of viktimisering.

Artikel 64 van die WAV kan moontlik gewysig word deur 'n bepaling by te voeg wat stel dat die werkgewer die Arbeidshof (of die Hoë hof) onmiddellik nadat hy die kennisgewing van die voorgenome staking ontvang het, kan nader vir 'n opskortende interdik wat die stakende werknemers verbied om die werkplek binne te tree of enige kontak te hê met die nie-stakende werknemers, welke interdik in aanvang tree onmiddellik nadat die staking 'n aanvang neem ten einde die nie-stakende werknemers teen intimidasie te beskerm.

Artikel 72 van die WAV bepaal dat werknemers wat noodsaaklike dienste lewer wel mag staak indien daar 'n kollektiewe ooreenkoms bestaan wat voorsiening maak vir minimum dienste in hierdie diens. Dit blyk dat al die personeel wat in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens nie werklik 'n noodsaaklike diens lewer nie, byvoorbeeld administratiewe personeel, en dus aan 'n staking kan deelneem.

Hierdie artikel kan moontlik gewysig word om die bepaling en instelling van minimum dienste verpligtend te maak. Die bepaling kan stel dat die werknemers wat van voorneme is om te staak tesame met die kennisgewing van die staking, die werkgewer van 'n verslag moet voorsien van die dienste wat noodsaaklik is en derhalwe as minimum dienste moet optree.

Die moontlikheid bestaan egter dat indien hierdie personeel toegelaat word om te staak, hul afwesigheid of versuim om hul werk doeltreffend uit te voer die werkverrigting van werknemers wat wel noodsaaklike dienste lewer kan belemmer. Daar is 'n tekort aan opgeleide werkers wat as vervangings- of reserwe dienste gebruik kan word tydens stakings in noodsaaklike dienste en kan hierdie

---

<sup>817</sup> Sien par 2.3. Suid-Afrika voldoen aan die meerderheid van die vereistes wat daargestel word deur die IAO – sien par 3.3.2.



reserwedienste dus nie so effektief toegepas word in Suid-Afrika soos in die VK en VSA nie.

Daar kan egter in der waarheid nie sprake wees van 'n minimum diens in 'n noodsaaklike diens nie, aangesien die diens wat as noodsaaklik geklassifiseer is nie in minder belangrike of noodsaaklike dele opgedeel kan word nie. Die feit bly staan dat stakings deur werknemers in noodsaaklike dienste erge sosiale en ekonomiese skade tot gevolg kan hê.<sup>818</sup>

'n Verdere vereiste wat daargestel word deur die IAO is dat daar 'n stemming gehou moet word alvorens die staking 'n aanvang kan neem.<sup>819</sup> Ingevolge die *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* 1992 van Engeland is 'n staking slegs wettig as dit deur 'n stemming voorafgegaan is.<sup>820</sup>

Hierdie vereiste was voorheen van toepassing gewees in Suid-Afrika, maar is verwyder uit die WAV as gevolg van die onbillike gevolge wat dit daargestel het en dit is derhalwe nie 'n moontlike remedie tot die kwessie nie.<sup>821</sup>

## 7.5 Noodsaaklike dienste

Dit is belangrik om te bepaal wat 'n noodsaaklike diens is en om te verseker dat die bepaling daarvan nie van politieke belange sal afhang nie, maar van die belange van die publiek ongeag die ras, kleur, geslag, sosiale stand, ouderdom of oortuigings van die lede van die publiek.

Dit is juis waarom Suid-Afrika die Komitee van Noodsaaklike Dienste het,<sup>822</sup> terwyl die Verenigde Koninkryk (VK) en die Verenigde State van Amerika (VSA) verskeie statute het wat sekere noodsaaklike dienste verbied om te staak, maar geen statutêre liggaam het wat bepaal wat 'n noodsaaklike diens is nie.<sup>823</sup>

---

<sup>818</sup> *BAWU and others v Prestige Hotels t/a Blue Waters* [1993] 1 (ICJ). Sien par 3.3.10.

<sup>819</sup> Sien par 2.3.

<sup>820</sup> Art 226. Sien par 5.3.2.

<sup>821</sup> Sien par 3.3.11.4.

<sup>822</sup> Sien par 3.3.5.

<sup>823</sup> Sien par 6.3.5.

Hierdie funksie van die komitee verseker dus dat daar altyd sekerheid sal wees oor watter dienste as noodsaaklike dienste geklassifiseer is, eerder as om wetgewing konstant te wysig sodra 'n nuwe noodsaaklike diens daargestel word of 'n bestaande diens nie meer as noodsaaklik geklassifiseer kan word nie.

Die definisie van 'n noodsaaklike diens blyk internasionaal dieselfde te wees, dit is 'n diens waarvan die onderbreking die lewe, gesondheid en veiligheid van die bevolking in gevaar kan stel.<sup>824</sup> Alle wetgewing wat dus relevant is tot noodsaaklike dienste of arbeidsoptrede behoort te bepaal dat hierdie dienste nie mag staak nie en dat die dienste waarna verwys word ook uiteengesit word (en deurgaans gewysig kan word) deur die Komitee van Noodsaaklike Dienste.

## 7.6 Die geskilbeslegtingsproses

Dit blyk dat elkeen van die lande wat bespreek is in hierdie verhandeling die internasionale posisie navolg met betrekking tot geskilbeslegting.<sup>825</sup> Suid-Afrika, die VK en die VSA maak gebruik van versoening (konsiliasie) en arbitrasie.<sup>826</sup> Werknemers wat noodsaaklike dienste lewer se reg om te staak word in effek vervang deur verpligte arbitrasie.<sup>827</sup> Hierdie proses word egter nie nagevolg en gebruik nie en is dit dus nodig om 'n meer doeltreffende of vinniger arbitrasieproses te ontwikkel.

Die bepaling in artikel 74 van die WAV bied die geleentheid aan die partye tot 'n geskil in die staatsdiens om die geskil vir arbitrasie te verwys na die KVBA.<sup>828</sup> Die beslissing van die KVBA wat gemaak word na die arbitrasieproses afgehandel is, sal bindend wees op die partye, tensy die Minister die beslissing aan die parlement voorlê. Indien die parlement bevind dat die beslissing nie bindend op die partye is nie, moet die aangeleentheid weer terugverwys word na die KVBA vir arbitrasie.

<sup>824</sup> Sien par 2.5, 3.3.5, 5.3.5 en 6.3.5.

<sup>825</sup> Sien par 2.5 en 2.6.

<sup>826</sup> Sien par 3.3.5, 3.3.6, 3.3.7, 5.3.6 en 6.3.6.

<sup>827</sup> *SAPS v POPCRU and others* [2007] JOL 20104 (LC). Sien par 3.3.7.

<sup>828</sup> Sien par 3.3.7.

Dit het tot gevolg dat die proses oneindig kan herhaal en dat die arbitrasieproses dus tydrowend en baie kostelik kan wees. Daar word aanbeveel dat hierdie artikel gewysig moet word om te bepaal dat die beslissing gemaak deur die KVBA tydens arbitrasie slegs een keer deur die Minister aan die parlement voorgelê kan word en dat dit daarna, indien dit weer terugverwys is na die KVBA, bindend sal wees op die partye.

Die TULRCA van Engeland en die *Taft-Hartley Act* van Amerika bepaal dat 'n beslissing wat gemaak word tydens arbitrasie gepubliseer kan word ten einde die partye tot die geskil te dwing om óf die beslissing as bindend te aanvaar en na te kom óf om verder met mekaar te onderhandel ten einde 'n billike skikking te kan bereik.<sup>829</sup>

'n Soortgelyke bepaling in die WAV kan ook dien as aanmoediging vir die partye om billik met mekaar te onderhandel en kan ook moontlik tot gevolg hê dat werknemers en vakbonde meer gewillig sal wees om die geskil by wyse van arbitrasie op te los, eerder as by wyse van 'n onbeskermd staking.

Deur verskillende statutêre bepalings in werking te stel in die privaatsektor en die publieke sektor, soortgelyk aan die Amerikaanse regstelsel,<sup>830</sup> sou moontlik 'n oplossing kon bied tot die kwessie en meer sekerheid daarstel met betrekking tot die geskilbeslegtingsproses wat in die onderskeie sektore van toepassing sou wees en watter werknemers toegelaat kan word om oor te gaan na arbeidsoptrede.

Die kennisgewingstydperke verbonde aan arbitrasie in die geval van 'n geskil in noodsaaklike dienste kan ook moontlik verkort word en die arbitrasie van geskille in openbare dienste 'n prioriteit gemaak word deur artikels 135, 136 en 138 van die WAV te wysig.<sup>831</sup>

Hierdie wysiging sal bepaal dat indien werknemers in die staat in diens geneem is (soos werknemers wat noodsaaklike dienste verrig) moet daar in plaas van 21 dae

---

<sup>829</sup> Sien par 5.3.6.2 en 6.3.6.

<sup>830</sup> Sien par 6.3.

<sup>831</sup> Sien par 3.3.6.

vooraf kennisgewing van die arbitrasieverrigtinge, 'n sewe dag vooraf kennisgewing gegee word waar die kommissaris, arbiter of bemiddelaar binne 48 uur na afloop van die verrigtinge 'n beslissing uitreik.

Hierdie proses sal dus vinniger geskied as 'n staking, want nadat die konsiliasieproses afgehandel is moet die party wat wil staak die ander party 14 dae (sewe dae in die geval van werknemers wat in die staat in diens geneem is) voor die staking kennis gee van die staking. Die proses bied ook 'n finale toekenning en oplossing tot die geskil, terwyl 'n staking slegs 'n "oop einde" of verder onderhandelinge bied.

Die versoening-arbitrasie proses (*con-arb* procedure) kan ook gewysig word om geskille oor lone en salarisse ook te kan besleg om stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer te voorkom en 'n spoedige resultaat te lewer.

Die geskilbeslegtingsproses voorgestel deur Bernstein kan ook moontlik toegepas word in Suid-Afrika.<sup>832</sup> Hierdie proses sal nie net tot gevolg hê dat die voorgenome staking vir 'n tydperk uitgestel word nie, maar die finansiële verlies wat beide partye ly sal waarskynlik as aansporing dien vir hul om spoediglik tot 'n vergelyk te kom.

Ten spyte van al die statute in die Engelse en Amerikaanse reg wat moontlik nuttig in Suid-Afrika toegepas kan word, het hierdie twee jurisdiksies se regstelsels ook gebreke. Die menige statute wat betrekking het op stakings en die byna onbeperkte magte wat aan die regering, regters en professionele liggame gegee word lei tot onsekerheid oor die toepaslike gevolge van stakings en of 'n staking kontrakbreuk daarstel.<sup>833</sup>

## 7.7 Ander moontlike remedies

Aangesien interdikte en dreigemente van ontslag deur werknemers wat onwettig staak geïgnoreer word (soos die geval van die openbare sektor stakings in Suid-Afrika), die "*no work no pay*"-reël die stakende werknemers net verder benadeel,

<sup>832</sup> Sien par 6.3.8.3.

<sup>833</sup> Sien par 5.2.2, 5.3.2, 6.2.2, 6.3.1 en 6.3.2.

werknemers wat ontslaan is as gevolg van hul deelname aan 'n onbeskermd staking heraangestel word en vergoedingsbevele nie 'n staking voorkom of beeëindig nie, ontstaan die vraag of die Suid-Afrikaanse wetgewing nie onderhewig gemaak moet word aan strengere maatreëls (soortgelyk aan die VK en VSA se wetgewing).<sup>834</sup>

Deur byvoorbeeld die nie-nakoming van statutêre bepalings met betrekking tot stakings 'n deliktuele of kriminele oortreding te maak, soos die geval is in die VK en die VSA,<sup>835</sup> of summiere ontslag die outomatiese gevolg daarvan te maak, kan dit 'n groter mate van afskrikking verskaf en werknemers, asook vakbondleiers, 'n tweede keer laat dink oor hul optrede tydens 'n staking om sodoende verdere kriminele optrede en skade te voorkom.<sup>836</sup>

Die bepalings van die VK se *Emergency Powers Act* wat die regering die bevoegdheid gee om in te gryp in noodtoestande,<sup>837</sup> asook die VSA se *Taft-Hartley Act* wat die president die bevoegdheid gee om in te gryp in arbeidsoptrede wat die gesondheid of veiligheid van die publiek in gevaar kan stel,<sup>838</sup> kan moontlik nuttig toegepas word in stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste verrig, solank die regerende gesag daardie soort mag verantwoordelik sou kon gebruik.<sup>839</sup>

'n "*No-strike clause*" kan moontlik in die werknemer se dienskontrak gevoeg word ten einde uiteen te sit watter werknemers mag staak, sowel as onder watter omstandighede.<sup>840</sup> Hierdie klousule beperk egter 'n grondwetlike reg en sal dus aan die bepalings van artikel 36 van die Grondwet moet voldoen alvorens dit toelaatbaar sal wees.<sup>841</sup>

---

<sup>834</sup> Sien par 5.3.8.1. Die VK se bepalings met betrekking tot ontslag is soortgelyk aan dié van Suid-Afrika en bepaal derhalwe dat deelname aan 'n onbeskermd staking 'n billike rede vir die ontslag van die stakende werknemers is.

<sup>835</sup> Sien par 5.3.2, 5.3.3, 5.3.8, 6.3.1, 6.3.2 en 6.3.3.

<sup>836</sup> Dit blyk dat sodanige sanksies moontlik ook in ooreenstemming sal wees met internasionale standaarde – sien par 2.7.6.

<sup>837</sup> *Emergency Powers Act of 1920*.

<sup>838</sup> *Taft-Hartley Act of 1947*: art 206 – 208. Sien par 6.3.4.

<sup>839</sup> Hierdie voorstel is 'n radikale afwyking van die Suid-Afrikaanse regsposisie en sal waarskynlik teenkanting kry. Die voorstel is egter 'n moontlike toepaslike remedie wat wel positiewe gevolge kan meebring. Dit kan moontlik beskou word as 'n radikale remedie teen die radikale optrede van werknemers wat noodsaaklike dienste lewer.

<sup>840</sup> Sien par 6.3.8.4, asook 5.3.8.2.

<sup>841</sup> Sien par 3.3.8.

## 7.8 Slot

Die remedies wat bespreek is kan moontlik 'n bydrae lewer tot die oplossing van die probleem indien hul aangepas of korrek toegepas word.<sup>842</sup> Tans blyk dit egter dat die meerderheid van hierdie remedies nie toegepas kan word of effektief sal wees teen stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer nie, omdat hul slegs afskrikkend van aard is, toegepas kan word nadat die stakings alreeds plaasgevind het, oneffektief sal wees as gevolg van die feit dat daar 'n tekort bestaan aan die kundige personeel waaruit die noodsaaklike dienste bestaan of eers aangepas en gewysig moet word voordat dit moontlik toegepas kan word.

Dit is duidelik dat die reg om te staak as 'n reg baie probleme tot gevolg kan hê, soos geblyk het tydens die publieke sektor stakings in Suid-Afrika.<sup>843</sup> Hierdie reg behoort moontlik soos in die VK eerder as 'n vryheid hanteer te word.<sup>844</sup> Deur dit as 'n vryheid te klassifiseer sal tot gevolg hê dat dit makliker beperkbaar sal wees en nie as 'n reg deur politieke leiers gebruik kan word om werknemers aan te hits om dit ten alle koste te verdedig nie.

Afgesien van die paar moontlike remedies of aanbevelings wat hierbo genoem is, is die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing in teorie wél goed geformuleer. Dit kan egter verbeter word deur dit te vergelyk met ander lande wat ook die reg om te staak erken en geskilbeslegtingsmeganismes het wat die bestaande prosesse in Suid-Afrika kan verspoedig en meer effektief maak. Die toepassing van die Suid-Afrikaanse arbeidsreg deur die leiers van die land en vakbonde sal eindelijk bepaal hoe effektief en afdwingbaar dit is.

Stakings deur werknemers wat noodsaaklike dienste lewer vind hoofsaaklik plaas as gevolg van 'n geskil met die werkgever rakende die werknemers se vergoeding.<sup>845</sup> 'n Staking kan dus moontlik die werkgever aanmoedig om billik te onderhandel en 'n billike vergoedingstelsel te implimenteer, eerder as om geblameer te word vir 'n

---

<sup>842</sup> Sien par 3.3.11 vir die bespreking van elke van hierdie remedies.

<sup>843</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>844</sup> Sien par 5.3.1.

<sup>845</sup> Sien par 3.3.9, 3.3.10, 5.3.7, 6.2 en 6.3.

openbare sektor staking, want die gevolge van so 'n staking kan 'n groot impak op die werkgewer en die bevolking ook hê.<sup>846</sup>

Werknemers in die publieke sektor en wat noodsaaklike dienste lewer moet egter besef en aanvaar dat hul diens, soortgelyk aan die posisie in die VSA, van hul vereis om moontlik 'n paar vryhede prys te gee ten einde die “*greater good*” van die nasie te dien.<sup>847</sup>

Die gesegde lui: “*Justice must not only be done, but must be seen to be done.*”<sup>848</sup>

---

<sup>846</sup> Sien par 3.3.10.

<sup>847</sup> Sien par 6.3.5.

<sup>848</sup> Per Lord Hewart in *Rex v Sussex Justices; Ex Parte McCarthy* [1924] 1 KB 256: 259.

## Bibliografie

### 1. Boeke en artikels

Bain GS

1983. *Industrial Relations in Britain*. Oxford: Basil Blackwell.

Botha C

2005. *Wetsuitleg: 'n Inleiding vir studente*. 4de uitg. Kaapstad: Juta & Kie Bpk.

Brand J, Lötter C, Steadman F en Ngcukaitobi T

2008. *Labour dispute resolution*. 2de uitg. Kaapstad: Juta & Co Ltd.

Burnham W

2006. *Introduction to the law and legal system of the United States*. 4de uitg. St. Paul: Thompson West.

Burns Y en Beukes M

2006. *Administrative Law under the 1996 Constitution*. 3de uitg. Durban: LexisNexis Butterworths.

Cheadle H, Le Roux PAK, Thompson C en Van Niekerk A

2007. *Current Labour Law*. Durban: LexisNexis.

Citrine W

1964. *Men and Work: The Autobiography of Lord Citrine*. Londen: Hutchinson.

Currie I en De Waal J

2005. *The Bill of Rights handbook*. 5de uitg. Kaapstad: Juta.

Dugard J

2005. *International Law: A South African perspective*. 3de uitg. Lansdowne, Suid-Africa: Juta & Co Ltd.



Du Plessis JV, Fouché MA en Van Wyk MW

2001. *A practical guide to labour law*. 5de uitg. Durban: Butterworths LexisNexis.

Du Plessis JV, Fouché MA en Van Wyk MW

2006. *A practical guide to labour law*. 6de uitg. Durban: Butterworths LexisNexis.

Du Toit D

2006. *Labour Relations Law: A comprehensive guide*. 5de uitg. Durban: Butterworths LexisNexis.

Finnemore M

2002. *Introduction to Labour Relations in South Africa*. 8ste uitg. Durban: Butterwoths LexisNexis.

Finnemore M

2009. *Introduction to Labour Relations in South Africa*. 10de uitg. Durban: Butterwoths LexisNexis.

Friedman LM

2005. *A history of American law*. 4de uitg. New York: Touchstone.

Gernigon B, Odero A en Guido H

2000. *ILO principles concerning the right to strike*. International labour organisation: Geneva.

Goldman AL

1996. *Labor and employment law in the United States*. Boston: Kluwer Law International.

Grobbelaar P, Van Coller D, Dos Santos E

1988. *Reader's Digest Afrikaans-Engelse Woordeboek*. Kaapstad: The Reader's Digest Association South Africa (Pty) Ltd.

Grogan J

2007. *Workplace Law*. 9de uitg. Kaapstad: Juta & Co, Ltd.

Grogan J

2009. *Workplace Law*. 10de uitg. Kaapstad: Juta & Co, Ltd.

Grogan J, Jordaan B, Maserumule P, Stelzer S

2009. *Juta's annual labour law update*. Kaapstad: Juta & Co Ltd.

Hardy S

2007. *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. 3de uitg. Nederland: Kluwer Law International.

Harnsberger C

1964. *Treasury of Presidential Quotations*. Chicago: Follet.

Hayek FA

1980. *1980s Unemployment and the Unions*. Londen: Institute of Economic Affairs.

Hepple BA

1986c. *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.

Hughes G

1996. *Fundamentals of American Law*. New York: Oxford University Press.

International Labour Organisation

1983. *Freedom of association and collective bargaining : General survey by the Committee of Experts on the application of the Conventions on freedom of association, the right to organise and collective bargaining and the Convention and Recommendation concerning rural workers' organisations. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and*

*Recommendations. Report III (Part 4B), International Labour Conference, 69th Session.* ILO: Geneva.

International Labour Organisation

1994a. *General survey of the freedom of association, collective bargaining and industrial relations.* ILO: Geneva.

International Labour Organisation

1994b. *Freedom of association and collective bargaining. General Survey of the reports on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session.* ILO: Geneva.

International Labour Organisation

1995. *General Survey of Convention 158 of 1982.* ILO: Geneva.

International Labour Organisation

1996a. *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1951 Vol 1.* ILO: Geneva.

International Labour Organisation

1996b. *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO.* 4de uitg. ILO: Geneva.

International Labour Organisation

1997. "307th Report of the Committee on Freedom of Association ", in *Official Bulletin 80(B2).* ILO: Geneva.

International Labour Organisation

1998. *309th Report of the Committee on Freedom of Association in Official Bulletin 81(B1).* ILO: Geneva.

International Labour Organisation

2000. *Termination of employment digest*. ILO: Geneva.

International Labour Organisation

2006. *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. 5de uitg. ILO: Geneva.

Kahn-Freund O

1965. *Labour relations and the law: A comparative study*. London: Stevens.

Kahn-Freund O

1977. *Labour and the law*. 2nd ed. London: Stevens & Sons.

Kearney RC

2001. *Labor relations in the public sector*. New York: Marcel Dekker Inc.

Kommissie van Ondersoek na Arbeidswetgewing (die Wiehahn kommissie)

1982. *Die Volledige Wiehahn-Verlag: Dele 1 – 6 en die witskrif op elke deel*. Johannesburg: Lex Patria Uitgewers.

Maine HJS

1917. *Ancient Law*. London: Dent.

Morris GS

1986. *Strikes in essential services*. Londen: Mansell Publishing Limited.

Novitz T

2003. *International and European protection of the right to strike*. Oxford: Oxford University Press.

Peak S

1984. *Troops in strikes*. Londen: The Cobden Trust.

Riekert J

1987. *Basic Employment Law*. Kenwyn: Juta & Co Ltd.

Seyfarth, HE, Shaw, LC, Fairweather O en Geraldson RI

1968. *Labour Relations and the Law in the United Kingdom and the United States of America: A comparative study*. Michigan: University of Michigan.

Slabbert JA en Swanepoel BJ

2002. *Introduction to Employment relations management: A global perspective*. 2de uitg. Durban: Butterworths.

Swanepoel BJ, Fieldhouse FW, Erasmus BJ en Kirsten M

2002. *Arbeidsverhoudingebestuur: Mikro*. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

Thornley C

1996. *Dispelling the myth*. London: UNISON.

Van der Merwe S, Van Huyssteen LF, Reinecke MFB en Lubbe GF

2004. *Kontraktereg: Algemene beginsels*. 2de uitg. Kaapstad: Juta.

Van der Merwe S, Van Huyssteen LF, Reinecke MFB en Lubbe GF

2008. *Kontraktereg: Algemene beginsels*. 3de uitg. Kaapstad: Juta.

Van Jaarsveld F en Van Eck S

2006. *Kompendium van arbeidsreg*. 5de uitg. Durban: LexisNexis Butterworths.

Van Niekerk A, Christianson M, McGregor M, Smit N en Van Eck S

2008. *Law @ Work*. Durban: LexisNexis.

Webb S en Webb B

1898. *Industrial Democracy*. London: Longmans.

Webb S en Webb B

1920. *History of Trade Unionism*. London: Longmans.

Wedderburn KW

1965. *The Worker and the Law*. Harmondsworth: Penguin.

Wigham E

1982. *Strikes and the Government 1893 – 1981*. London: Macmillan.

## 2. Artikels

Adams S

2007. Grim cost of the strike. *The Star* 11 Junie: 1.

Anderson A

1969. Strikes and impasse resolution in public employment. *Michigan Law Review* 67: 947 – 948.

Atie L

2007. Lose-lose strike. *Financial Mail* 29 Junie: 10.

Bernstein MC

1971. Alternatives to the strike in public labor relations. *Harvard Law Review* 85(2): 459 – 475.

Bierman L

1992. The new Hungarian Labor Law: A Model for Modern Dispute Resolution. *Hungarian Labor Law* 7: 543 – 557.

Burton JF

1970. Can public employees be given the right to strike? *Labor Law Journal* August (IRRA Spring Meeting): 472 – 478.

Cameron R

2009. *New public management reforms in the South African Public Service: 1999 – 2008*. Dokument voorgelê tydens die Politieke Studies departementele seminaar 28 April 2009.

Carrigan F

2009. The implications of implied terms in law in the common law contract of employment. *Oxford University Commonwealth Law Journal* 9(1): 73 – 100.

Chetty R

2009. Doctors obliged to strike. *Daily News* 25 Junie: 2.

Coetzee E

2010. Krisis dreig as hospitale se personeel begin staak. *Volksblad* 10 Augustus: 2.

Coetzee E

2010. Werksaamhede by landdroshof ontwrig. *Volksblad* 25 Augustus: 2.

Cole M

1980. Public employee strikes – The law and possible alternatives. *The Cumberland Law Review* 11: 315 – 330.

Cooper C

1994. Strikes in essential services. *Industrial Law Journal* 15: 903 – 929..

Du Toit D

2008. Oil on troubled waters? The slippery interface between the contract of employment and statutory labour law. *South African Law Journal* 125: 95 - 133.

Ebersohn K

2010. Ontwrigting van onderwys duur dalk nog lank in Vrystaat. *Volksblad* 2 September: 1.

Flanders A en Clegg HA

1954. *The system of industrial relations in Great Britain*. Oxford: Blackwell.

Fourie H

2010. Emosionele arts sê met lewens word gespeel. *Volksblad* 23 Augustus: 2.

Fredericks I, Cupido U en Atson L

2007. Staatsdiens op sy knieë gedwing. *Burger* 9 Junie: 2.

Haque MS

2000. Significance of accountability under the new approach to public governance. *International Review of Administrative Sciences* 66(4): 599 – 617.

Hassim N

2007. What the strikers didn't bargain for. *Witness* 26 Junie: 8.

Healy T

2007. Essential service providers can't strike. *The Star* 30 Mei: 4.

Hepple BA

1986a. Restructuring Employment Rights. *Industrial Law Journal* 15: 69 – 83.

Hepple BA

1986b. *The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries to 1945*. Londen: Mansell.

Hoffman P

2009. State's diagnosis and plans for recovery remain murky. *Business Day* 7 Julie: 9.

Jennings JP

1952. The right to strike: Concerted Activity Under the Taft-Hartley Act. *California Law Review* 40: 12 – 48.



Jennings K en Western G

1997. *Nursing Ethics* 4(4): 277 - 282.

Kilpatrick C

2003. Has new labour reconfigured employment legislation?. *Industrial Labour Journal* 32(3): 135 – 163.

Kok D

2007. Ma soek nog antwoorde maande na kind se dood. *Volksblad* 15 September: 10.

Kollapen J

2007. Rights go hand in hand with responsibilities. *Pretoria News* 1 Oktober: 5.

Kwinika S

2010. Govt, unions return to negotiating table. *Daily Sun* 6 September: 2.

Liebenberg D, Mouton C, Pienaar A en De Lange J

2007. Te bang om nie te staak nie. *Beeld* 5 Junie: 1.

Louw I

2007. Union members used as pawns in political games. *City Press* 1 Julie: 6.

Mafu T

2007. Strikes cost economy 11.5m working days. *Business Report* 14 September 2007: 1.

Masinga S

2007. Patient horrified by deaths around him. *Sunday Independent* 10 Junie: 1.

Mbanjwa X en Hosken G

2007. Essential services staff may join planned strike. *The Star* 22 Mei: 2.

McLennan A

2007. Unmasking delivery: Revealing politics. *Progress in Developmental Studies*: 5 – 20.

Mhlongo A en Sookha B

2007. March against strikers. *Daily News* 21 Junie: 1.

Ministerial Legal Taskforce

1995. The Explanatory Memorandum on the Draft Labour Relations Bill. *Industrial Law Journal* 16: 278.

Moller V

2007. Quality of life in South Africa – the first ten years of democracy. *Social Indicators Research* 81(2): 181 – 201.

Moodley F

2007. Was there a hidden agenda. *Daily News* 18 Junie: 10.

Motale S

2005. Strikes are denting investor confidence. *Citizen* 28 Julie: 2.

Mthombothi B

2007. History Lesson. *Financial Mail* 15 Junie: 8.

Myburgh JF

2004. 100 Years of strike law. *Industrial law journal* 25: 962 – 976.

Naidu E

2007. Poor results bare stamp of teacher's strike. *Sunday Argus* 11 November: 5.

Naidu E

2009. Doctors may strike during World Cup. *Sunday Independent* 7 Junie: 2.

Ndlangisa S en Ngcukana L

2007. Dismissals of striking health workers begin. *Daily Dispatch* 12 Junie: 1.

Ngomane E

2010. We'll shut down the economy. *Citizen* 25 Augustus: 3.

Olifant N

2007. Killed by the strike. *Witness* 22 Junie: 1.

Olson CA

1982. Advances to impasse resolution - The use of the legal right to strike in the public sector. *Labor Law Journal* August (IRRA Spring Meeting): 494 – 501.

O'Sullivan J

2009. Wold Yesterday: Margaret Thatcher's Legacy of Freedom. *USA Today* Maart: 22 – 25.

Parsons R

2001. Steps towards social dialogue and the development of NEDLAC in democratic South Africa 1979 – 2001. *The South African Journal of Economic History* 16(1): 139 – 171.

Pillay D

2001. Essential services under the new LRA. *Industrial Law Journal* 22: 1 – 36.

Prinsloo T

2008. Groot tekort aan kundigheid in SA. *Volksblad* 28 Augustus: 1.

Rossouw M

2007. Stakers Afgedank. *Beeld* 11 Junie: 2.

Sanpath

2009. Patients turn on doctors. *Daily News* 2 Julie: 1.

Scholtz L

2010. Staking kry groot aandag in oorsese koerante. *Volksblad* 25 Augustus 2.

Skelton A en Ramadi L

2009. Services provided by Children's Homes and Places of Care are Declared an Essential Service. *Child & Youth Care* 23(4): 22 – 23.

Sunday Independent verslagspan

2007. The costs of the strike are mounting. *Sunday Independent* 17 Junie: 8.

Tau S

2010. Unions weigh-up govt's new offer. *Citizen* 1 September: 3.

Thakali T

2007. Essentials strike on. *Citizen* 18 Mei: 8.

Tomlinson C

2009. Doctors and the human resource crisis. *Equal Treatment* 29 (September 2009): 2- 6.

Ueckermann H

2007. Werkers het beter opsies as staak. *Rapport* 3 Junie: 13.

Unsworth C en Unsworth N

2008. How others see it – South Africa is going backwards, not forwards. *Citizen* 31 Maart: 12.

Van Schalkwyk A

2007. Strike action. *PSA Bulletin* November-December: 32 – 33.

Wedderburn KW (ook na verwys as Lord Wedderburn)

2007. Labour Law 2008: 40 Years On. *Industrial Law Journal* 36: 397 – 425.

### **3. Wetgewing en internasionale konvensies**

*Americans with Disabilities Act of 1990.*

*Civil Rights Act of 1964.*

*Civil Service Reform Act of 1978.*

*Clayton Antitrust Act of 1914.*

*Conciliation Act of 1896.*

*Conspiracy and Protection of Property Act of 1875.*

*Constitution of the United States of America (1787).*

*Electricity Act of 1919.*

*Emergency Powers Act of 1920.*

*Employment Act of 1980.*

*Employment Act of 1996.*

*Employment Act of 2002.*

*Employment Protection Act of 1975.*

*Employment Relations Act of 2004.*

*Employment Rights Act of 1996.*

*Employment Rights (Dispute Resolution) Act of 1998.*

*European Convention of Human Rights of 1950.*

*Factory Act of 1802.*

*Factory Act of 1833.*

*Family and Medical Leave Act of 1993.*

*Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 200 van 1993.*

*Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 108 van 1996.*

*Human Rights Act of 1998.*

*Incitement to Disaffection Act of 1934.*

*Industrial Relations Act of 1971.*

*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie nommer 87 van 1948.*

*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie nommer 98 van 1949.*

*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie nommer 105 van 1957.*

*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie nommer 142 van 1981.*

*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie nommer 151 van 1978.*

*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie nommer 182 van 1999.*

*Internasionale Arbeidsorganisasie Konvensie rakende Kollektiewe Onderhandeling van 1981.*

*International Labour Organisation Declaration of Philadelphia 1944.*

Kennisgewing 1462 Staatskoerant 2004: 41(27104).

*Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act).*

*Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959.*

*Master and Servant Act of 1832.*

*National Labor Relations Act of 1935*

*National Minimum Wage Act of 1998.*

*Nywerheidsversoeningswet 11 van 1924.*

*Police Act of 1919.*

*Police Act of 1964.*

*Poor Law Act of 1601.*

*Postal Act of 1953.*

*Railway Labor Act of 1926.*

Reëls vir die gedrag tydens verrigtinge voor die KVBA – soos gepubliseer in Staatskennisgewing R1448 in Staatskoerant 25515 van 10 Oktober 2003.

*Sherman Antitrust Act of 1890.*

*Spoorweë en Hawedienstewet van 1912.*

*Spoorwegbestuurswet van 1908.*

*Statute of Labourers of 1351.*

*Trade Disputes Act of 1906.*

*Trade Union Act of 1984.*

*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of 1992.*

*Transvaal Industriële Geskille Wet van 1909.*

*Unfair Contract Terms Act of 1977.*

*Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956.*

*Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.*

*Wet op Arbeidsverhoudinge in die Publieke Diens 102 van 1993.*

*Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.*

*Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid 85 van 1993.*

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

*Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998.*

*Wet op Kindersorg 74 van 1983.*

*Wet op Nasionale Ekonomiese Ontwikklings- en Arbeidsraad 35 van 1994.*



*Wet op die Ontwikkeling van Vaardighede* 97 van 1998.

*Wet op Publieke Dienste* 103 van 1994.

*Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en Siektes* 130 van 1993.

*Wet op Werkloosheidsversekering* 63 van 2001.

*US Code* 5 U.S.C. Sec. 7311 (1976).

#### **4. Hofsake**

*3M SA (Pty) Ltd. v SACCAWU & Others* (2001) 22 ILJ 1092 (LAC).

*Adcock Ingram Critical Care v CCMA* [2001] 9 BLLR 979 (AAH).

*Almond v County of Sacramento* 276 Cal. App. 2d 32, 80 Cal. Rptr. 518 (1969).

*Afrox Ltd. v SACWU* 1 (1997) 18 ILJ 399 (LC).

*American Cyanamid Co. v Ethicon Ltd.* [1975] AC 396.

*Associated Tyre Specialists v Waterhouse* [1976] IRLR 386 (EAT).

*BAWU and others v Prestige Hotels t/a Blue Waters* [1993] 1 (ICJ).

*Belknap Inc. v Hale* 463 U.S. 491 (1983).

*Betha v BTR Sarmcol* (1998) 19 ILJ 459 (HHA).

*Bishop v Wood* 426 U.S. 341 (1976).

*Black Allied Workers Union & Others v Edward Hotel* (1988) ICD (1) 619.

*Black Allied Workers Union & others v Prestige Hotels CC t/a Blue Waters Hotel* (1993) 14 ILJ 963 (LAC).

*Board of Education of Community Unit School District v Redding* 32 Ill. 2d 567, 207 N.E.2d 427 (1965).

*Board of Regents v Roth* 408 U.S. 564 (1972).

*Brotherhood of Locomotive Firemen & Enginemen v Chicago, R.I. & P.R.R.* 393 U.S. 129 (1968).

*Buthlezi v Amalgamated Beverage Industries* 1999 ILJ 2316 (AH).

*Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitary Ware v NCBAWU* (1997) 18 ILJ 671 (LAC).

*Chemical Workers Industrial Union v BP South Africa* (1991) 12 ILJ 599 (IC).

*Chirwa v Transnet Ltd and Others* [2008] 2 BLLR 97 (CC).

*City of Johannesburg & others v Lindiwe Mazibuko & others* [2009] ZA SCA 20.

*City of Manchester v Manchester Teachers Guild* 100 N.H. 507, 131 A.2d 59 (1957).

*City of New York v DeLury* 23 N.Y.2d 175, 243 N.E.2d 128, 295 N.Y.S.2d 901 (1968).

*Cleveland Board of Education v Loudermill* 470 U.S. 532 (1985).

*Commonwealth v Hunt* 45 Mass. 111, 4 Met. (1842).

*Commonwealth v Pullis* Phila. Mayor's Ct. (1806).

*Crofter Hand Woven Harris Tweed Co v Veitch* [1942] AC 435.

*Cornelius v Howden Africa Ltd* (1998) ILJ 921 (KVBA).

*County Fair Foods (a division of Astral Operations Ltd) v Hotel Liquor Catering Commercial & Allied Workers Union & others* [2006] 5 BLLR 478 (LC).

*Country Fair Foods (Pty) Ltd v CCMA* 1998 ILJ 815 (AH).

*County Fair Foods (Pty) Ltd v FAWU & others* (2001) 10 LAC 9.5.2.

*Courtaulds Northern Textiles v Andrew* [1979] IRLR 84 (EAT).

*Denel v Vorster* 2004 ILJ 659 (A).

*Department of Agriculture v FLRA* 895 F.2d 1239 (1990).

*Dorchy v Kansas* 272 U.S. 306 (1926).

*Duport Steels Ltd. v SIRS* [1980] 1 All ER 529 HL.

*Duport Steels Ltd v Sirs* [1980] ICR 161.

*Edgars Stores Ltd v SACCAWU, FEDCRAW & NUDAW* (1995) 1 ICJ 9.1.2.

*Edgars Stores (Pty) Ltd v Director, CCMA* [1998] 1 BLLR 34 (AH).

*Eskom Holdings (Pty) Ltd v NUM & others* (2008) 17 LC 1.11.72.

*Ex Parte Chairperson of the Constitutional Assembly: In re Certification of the Constitution of the Republic of South Africa 1996* (1996) 17 ILJ 821 (KH).

*Faccenda Ltd. v Fowler* [1986] ICR 297 CA.

*Faithful v Admiralty* (1964).

*FAWU & others v Pets Products* (2008) 21 ILJ 1100 (LC).

*Fedlife Assurance Ltd v Wolfaardt* 2001 ILJ 2407 (A).

*Fidelity Gaurds Holdings (Pty) Ltd v PTWU* (1998) 19 ILJ 260 (LAC).

*Fyfe and McGrouther Ltd v Byrne* [1977] IRLR 29 (EAT).

*Gcaba v Minister of Safety and Security and Others* (CCT64/08) [2009] ZACC 26.

*Gumede v Price & Pride* 1997 ILJ 1464 (KVBA).

*Hadmor Productions Ltd. v Hamilton* [1983] 1 AC 191.

*Holden v Hardy* 169 U.S. 366 (1898).

*Holgate v Minister of Justice* 1995 16 ILJ 1426 (OK).

*Humphries & Jewell (Pty) Ltd v FCRAWU* 1991 ILJ 1032 (AAH).

*Imperial Group Pension Trust v Imperial Tobacco Ltd* [1991] IRLR 66 (EAT).

*International Union v Wisconsin Employment Relations Board* 336 U.S. 245 (1949).

*John Wiley & Sons Inc v Livingston* 376 U.S. 543 (1964).

*Johnson v Unisys Ltd* [2001] UKHL 13, [2003] 1 AC 518.

*Kelly v Johnson* 425 U.S. 238 (1976).

*Lesedi Local Municipality v SA Municipal Workers Union obo Members* (2008) 29 ILJ 2780 (LC).

*Lindiwe Mazibuko & others v City of Johannesburg & others* 2009 ZACC 28.

*Local 174 Teamsters v Lucas Flour Co* 369 U.S. 95 (1962).

*Lochner v New York* 198 U.S. 45 (1905).

*Lonrho plc. v Fayed* [1991] 3 All ER 303 HL.

*Lonrho Ltd. v Shell Petroleum Co. Ltd.* [1982] AC 173.

*Lumley v Gye* (1853) 2E. & B. 216.

*Mangaung Local Municipality v SAMWU* [2003] 3 BLLR 268 (LC).

*Marbury v Madison* 5 U.S. 137 (1803).

*Mbelu and others v MEC for Health and Welfare, Eastern Cape, and others* 1997 (2) SA 823 TKS.

*McCarthy v Philadelphia Civil Service Commission* 424 U.S. 645 (1976).

*Mercury Communications Ltd v Scott Garner* (1984) ICR 74 CA.

*Miles v Wakefield* [1987] IRLR 193.

*Muller v Oregon* 208 U.S. 412. (1908).

*NEHAWU v University of Cape Town & Others* (2003) 24 ILJ 95 (CC).

*National Union of Metalworkers of SA v GM Vincent Metal Section (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 2003 (HHA).

*National Union of Mineworkers v Black Mountain Mineral Development Co (Pty) Ltd* 1997 (18) ILJ 439 (SCA).

*Nedcor Bank Ltd v Frank* 2002 ILJ 1243 (AAH).

*Ngewu v Union Co-Operative Bark & Sugar Co Ltd* 1983 (4) ILJ 41 (N).

*NLRB v Mackay Radio and Telegraph Co.* 304 U.S. 333 (1938).

*North East Cape Forests v SAAPAWU and others* (1997) 1 LAC 9.5.49.

*North West Star Pty Ltd v Serobatse* 2005 ILJ 56 (AAH).

*Norwalk Teachers Association v Board of Education* 138 Conn. 269, 83 A.2d 482 (1951).

*NUFAW of SA v New Era Products (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 869 (LC).

*NUM v Black Mountain Mineral Development Co (Pty) Ltd* (1997) 18 ILJ 439 (HHA).

*NUMSA & others v Dorbyl Ltd & another* (2004) 13 LC 5.3.4.

*NUMSA & others v Shakespear Shopfitters (Pty) Ltd* (2008) 17 LC 5.2.1.

*NUMSA, Douglas Radebe & 34 others v Jumbo Products* (1991) 1 ICJ 9.6.63.

*NUMSA v Bader Bop (Pty) Ltd* (2003) 24 ILJ 305 (KH).

*NUMSA v TFM Cape (Pty) Ltd* [1999] 5 BLLR 557 (KVBA).

*NUMSA v Vetsak Co-Operative Ltd* (1996) 17 ILJ 455 (A).

*NWL Ltd. v Woods* [1979] 3 All ER 614.

*NWL v Woods* [1979] ICR 897.

*OBG Ltd. v Allan* [2007] UKHL 21.

*PATCO v FLRA* 685 F.2d 547 (1982).

*Pattern Makers League of North America AFL-CIO v National Labor Relations Board* 473 U.S. 95 (1985).

*Payne v Western & Atlantic Railroad Co.* 81 Tenn. 1884 WL 469.

*Petermann v International Brotherhood of Teamsters* 344 P.2d 25 Cal. App. (1959).

*Performing Arts Council of the Transvaal v Paper Printing Wood & Allied Workers Union* (1994) 15 ILJ 65 (A).

*Phillippe v Shapell Industries* 43 Cal. 3d 1247 (1987).

*Pinellas County Classroom Teachers Association v Board of Public Instruction* 214 So. 2d 34 (1968).

*PPWAWU v Woodlam Industries CC* (1993) 1 ICJ 9.6.17.

*Premier Medical & Industrial Equipment (Pty) Ltd v Winkler* 1971 (3) SA 866 (T).

*PSA v Department of Correctional Services* 1999 ILJ 1146 (KVBA).

*Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice and Constitutional Development* [2001] 11 BLLR 1250 (LC).

*Quinn v Leatham* [1901] AC 495 HL.

*R v Smit* 1955 (1) SA 239 (C).

*Rand Tyres & Accessories v Industrial Council for the Motor Industry (Transvaal)* 1941 TPD 108.

*Reckitt & Coleman v CWIU* 1991 ILJ 806 (AAH).

*Rex v Sussex Justices; Ex Parte McCarthy* [1924] 1 KB 256.

*Robinson v Randfontein Estates Gold Mining Co Ltd* 1921 AD 168 177.

*Rustenburg Base Metal Refineries (Pty) Ltd v National Union of Mineworkers & others* (2002) 11 LC 9.5.1.

*Rustenburg Platinum Bpk v Mouthpiece Workers Union* [2002] 1 BLLR 84 (LC).

*SA Breweries Ltd v Woolfrey* 1999 ILJ 1111(AH).

*SACCAWU v OK Bazaars (1929) Ltd* (1995) 16 ILJ 1031 (A).

*SACTWU v Free State and Northern Cape Clothing Manufacturer's Association* [2002] 1 BLLR 27 (LAC).

*SACTWU v Stuttafords Department Stores Ltd* (1999) 8 LC 9.5.4.

*Samancor Ltd v NUMSA* [2000] 8 BLLR 956 (LC).

*SAPS v POPCRU and others* [2007] JOL 20104 (LC).

*SAPS v POPCRU and others* [2010] 12 BLLR 1263 (LAC).

*School Committee v Burlington Educators Association* 7 Mass. App. Div. 41, 385 N.E.2d 1014, 1018 (1979).

*Secretary of State for Employment v ASLEF* [1972] 2 All ER 949.

*Simba Quix v Rampersad* 1993 ILJ 11286 (AAH).

*Simelela v MEC of Education, Province of Eastern Cape* 2001 ILJ 1688 (AH).

*Simmons v Hoover Ltd.* [1977] ICR 61.

*Slagmet (Pty) Ltd v BCAWU* 1994 ILJ 979 (A).



*SMCWU v Brano Industries (Pty) Ltd* [1999] 12 BLLR 1359 (AH).

*Smit v Workmen's Compensation Commissioner* 1979 (1) SA 51 (A).

*South African Bus Employers' Association v Transport and General Workers' Union and others* [1997] 1 (LC).

*South African National Security Employers Association v TGWU & others* (1998) 7 LAC 9.5.2.

*South Wales Miners Federation v Glamorgan Coal Co* [1905] AC 239 HL.

*Taff Vail Railway Company v The Amalgamated Society of Railway Servants* [1901] A.C. 426.

*Technikon South Africa v National Union Technikon Employees South Africa* (2000) 9 LAC 9.5.5.

*Telkom SA Ltd v CCMA* [2003] 1 BLLR 92(LC).

*Turner v Sawdon* [1901] s KB 653 (CA) 656.

*United States v United Mine Workers* 330 U.S. 258 (1947).

*U.S. v National Treasury Employees Union* 115 S.Ct. 1003 (1995).

*U.S. Civil Service Commission v National Association of Letter Carriers* 413 U.S. 548 (1973).

*Van Zyl v Duvha Opencast Services* 1988 ILJ 905 (NH).

*Visser v Safair Freighters Edms Bpk* (1989) ILJ 529 (NH).

*Wehr v Burroughs Corp.* 438 F Supp. 1052 E.D. Pa (1977).

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

*Woods v W. M. Car Services (Peterborough) Ltd* [1981] ICR 666 (EAT).

*Wubbeling Engineering v NUMSA* (1997) 18 ILJ 935 (HHA).

*Young, James and Webster v UK* [1981] IRLR 408 (ECHR).

## 5. Internet bronne

Bell T 2007. *Essential service label clashes with right to strike*. <http://www.busrep.co.za/index.php?fSectionId=553&fArticleId=3824538> [19 September 2009].

Buyts F 2007. *Solidariteit maak stakingskode bekend*. [www.solidaritysa.co.za](http://www.solidaritysa.co.za) [3 Februarie 2008].

Centre for development and enterprise 2007. *The Skills Revolution – are we making progress?* [www.workinfo.com](http://www.workinfo.com) [5 Desember 2007].

De Bruyn C 2009. *Strikes dampen SA business confidence – Sacci*. <http://www.polity.org.za/article/strikes-dampen-sa-business-confidence-sacci-2009-08-05-1> [12 Desember 2010].

De Klerk FW 1993. *Aanvaardingstoespraak gelewer tydens die Nobel Vryheidstoekenningsereemonie*. [http://nobelprize.org/nobel\\_prizes/peace/laureates/1993/klerk-lecture.html](http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1993/klerk-lecture.html) [16 November 2009].

Fourie H 2009. *Staat se dokters dreig met staking*. [http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0,,3-975\\_2503820,00.html](http://jv.news24.com/Beeld/Suid-Afrika/0,,3-975_2503820,00.html) [8 Junie 2009].

Goldner C 1997. *The Homestead Strike*.

<http://www.bgsu.edu/departments/acs/1890s/carnegie/strike.html> [14 Desember 2010].

<http://152.111.1.87/argief/berigte/rapport/2009/07/08/RH/12/mjdokstaak.html> [11 Augustus 2009].

<http://history.eserver.org/us-labor-law.txt> [22 Oktober 2010].

[http://paag.co.za/index2.php?option=com\\_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3](http://paag.co.za/index2.php?option=com_content&task=view&id=4722&pop=1&age=0&Itemid=3) [8 Junie 2009].

<http://www.breede.com/article.asp?newsID=9366> [11 Augustus 2009].

<http://www.dol.gov/ilab/programs/oir/ilo.htm> [12 Desember 2010].

<http://www.globalcareercompany.com/news/unemployment-falls-in-South-Africa.php> [19 September].

<http://www.gpssbc.org.za/> [6 Desember 2009].

[http://www.iol.co.za/index.php?set\\_id=1&click\\_id=594&art\\_id=nw20070509141823](http://www.iol.co.za/index.php?set_id=1&click_id=594&art_id=nw20070509141823) [19 September 2009].

[http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates\\$fn=default.htm\\$vid=irnetwork:10.1048/enu](http://www.irnetwork.co.za/nxt/gateway.dll?f=templates$fn=default.htm$vid=irnetwork:10.1048/enu) [10 Julie 2009].

<http://www.legalcity.net/Index.cfm?fuseaction=RIGHTS.article&ArticleID=2905906> [19 September 2009].

<http://www.mieliestronk.com/vakbonde.html> [25 Oktober 2010].

<http://polity.org.za/article/statssa-statement-from-statistics-south-africa-on-the-quarterly-labour-force-survey-qz-april-to-june-2009-28072009-2009-07-28> [19 September 2009].

[http://www.samedical.org/index.php?option=com\\_context&task=view&id=789&Item=315](http://www.samedical.org/index.php?option=com_context&task=view&id=789&Item=315) [11 Augustus 2009].

International Labour Organisation. <http://www.ilo.org/> [8 Junie 2009].

International Labour Organisation.  
[http://www.ilo.org/dyn/natlex/country\\_profiles.basic?p\\_lang=en&p\\_country=GBR](http://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.basic?p_lang=en&p_country=GBR) [13 Julie 2010].

International Labour Organisation. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> [12 Desember 2010].

International Labour Organisation. <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> [12 Desember 2010].

International Labour Organisation.  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/sa.htm> [19 September 2009].

Mail & Guardian Online 2009. *Economist: Municipal strike costing SA R15m a day.* [www.mg.co.za](http://www.mg.co.za) [19 September 2009].

Mail & Guardian Online 2006. *Labour strikes in South Africa at 10-year high.* <http://www.mg.co.za/article/2006-09-22-labour-strikes-in-south-africa-at-10year-high> [19 September 2009].

Ndungu SK 2007. *Public servants deserve better wages.* <http://www.ngopulse.org/article/public-servants-deserve-better-wages> [12 November 2007].

Niendenberg M 2006. *What can be learned from the PATCO strike?* <http://www.workers.org/2006/us/patco-0817> [14 Desember 2010].

Pienaar A 2009. *Stakende staatsdokters: Klagte kan kom nadat twee pasiënte dood is.* <http://152.111.1.88/argief/berigte/beeld/2009/04/26/B1/7/tapdoks.html> [6 Julie 2009].

Prinsloo T 2008. *Groot tekorte aan kundigheid in SA.* <http://jv.news24.com/> [29 Augustus 2008].

Reiniers J 2010. *FDR's warning: Public employee unions is a no-no.* <http://foro.univision.com/t5/Noticias-y-Pol%C3%ADtica-en-Estados/FDR-s-warning-Public-employee-unions-a-no-no/td-p/411554745> [14 Desember 2010].

Rossouw M 2010. *The real reasons why the public service strike stopped.* <http://www.mg.co.za/article/2010-09-10-the-real-reasons-why-publicservice-strike-stopped> [14 September 2010].

Standler RB 2000. *History of At-Will Employment Law in the USA.* <http://www.rbs2.com/atwill.htm> [12 Augustus 2010].

## Opsomming / Summary

Hierdie verhandeling ondersoek krities die toepassing en noodsaaklikheid van die reg om te staak, veral met betrekking tot werknemers wat in diens geneem is in 'n noodsaaklike diens. Die Suid-Afrikaanse regsposisie rakende die kwessie word uiteengesit en vergelyk met die regsposisies van die Internasionale Arbeidsorganisasie, die Verenigde Koninkryk en die Verenigde State van Amerika.

Die verhandeling toon dat die huidige Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing (veral die wetgewing relevant tot noodsaaklike dienste) in teorie baie goed is, maar dat dit swak toegepas en afgedwing word ten spyte van die bepalings van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* en die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*. Hierdie feit was duidelik uitgebeeld tydens die 2007, 2009 en 2010 openbare sektor stakings waaraan menige noodsaaklike dienste-werknemers deelgeneem het.

Die lande wat vergelyk word met Suid-Afrika het elk verskillende wyses waarop dit stakings en noodsaaklike dienste hanteer. Hierdie lande se benaderings is in sommige aspekte soortgelyk aan dié van Suid-Afrika (byvoorbeeld met betrekking tot geskilbeslegting, versoening en arbitrasie), maar elke land bevat sekere verskille wat moontlik toegepas kan word in Suid-Afrika. Uit hierdie vergelykings sal dit duidelik wees dat die reg om te staak 'n belangrike internasionale instrument van kollektiewe onderhandeling is, maar ook dat elke land se noodsaaklike dienste (of dienste wat noodsaaklik geklassifiseer kan word) in gelyke mate belangrik is. Elke land plaas ten minste een of ander beperking op noodsaaklike dienste-werknemers se reg om te staak.

Ten slotte stel hierdie verhandeling dat die Suid-Afrikaanse arbeidsreg nie perfek is nie en deur middel van regsvergelyking verbeter kan word. Hierdie verbetering, soos duidelik sal blyk, is noodsaaklik vir die lewe, gesondheid en persoonlike veiligheid van elke individu in die land.

This dissertation critically considers the application of and necessity for the right to strike, especially regarding employees that are employed in an essential service. The South African position on the issue is examined and compared to the positions of the International Labour Organisation, the United Kingdom and the United States of America.

The research in this dissertation shows that South Africa's current labour legislation (especially regarding essential services) is in theory good, but that it is applied and enforced poorly in the country in spite of the provisions contained in the *Labour Relations Act* and the *Constitution of South Africa*. This was evident in the 2007, 2009 and 2010 public workers' strike in which many essential services employees took part.

The countries that are compared to South Africa all have different ways of dealing with strikes and essential services. These countries' approaches are similar to South Africa's in some ways, (for instance regarding dispute resolution, conciliation and arbitration) but each contains some differences that could possibly be applicable in South Africa. Through these comparisons it becomes clear that the right to strike is an important international instrument of collective bargaining, but that each country's essential services (or services that can be classified as essential) are equally important. Every country places at the very least some limitation on essential services employees' right to strike.

In conclusion this dissertation states that the South African labour law is not perfect and can through legal comparison be improved. This improvement, as will be made clear, is of vital importance for the lives, health and personal safety of every individual in the country.

## Lys van sleuteltermen in Engels

*Arbitration*

*Collective bargaining*

*Comparisons*

*Compulsory arbitration*

*Conciliation*

*Consequences*

*Dismissal*

*Dispute resolution*

*Essential service*

*Essential services employees*

*Limitations*

*Lock-out*

*Minimum services*

*Public service*

*Requirements*

*South Africa*

*Strikes*

*The right to strike*

*United Kingdom*

*United States of America*