

DIE VERPLIGTING OM KOLLEKTIEF TE BEDING IN DIE SA NASIONALE
WEERMAG

DEUR

PIETER WILHELM JOHAN COETZER

VOORGELÊ TER VERVULLING VAN 'N DEEL VAN DIE VEREISTES VAN DIE LL.M
GRAAD IN DIE FAKULTEIT REGSGELEERDHEID

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

SKRIPSIELEIER: PROF BPS VAN ECK

INGEHANDIG OP 03 NOVEMBER 2014

INHOUDSOPGAWE

SUMMARY IN ENGLISH.....	1
-------------------------	---

HOOFSTUK 1: INLEIDING

1 1 Agtergrond.....	3
1 2 Navorsingsvrae.....	7
1 3 Uiteensetting.....	8

HOOFSTUK 2: DIE INTERNASIONALE ARBEIDSORGANISASIE

2 1 Inleiding.....	10
2 2 Die Internasionale Arbeidsorganisasie (die “IAO”).....	10
2 2 1 Inleiding.....	10
2 2 2 Bronne van die IAO.....	11
2 2 3 Kontrole deur die IAO.....	12
2 2 4 Die IAO en Vryheid van Assosiasie.....	13
2 3 Die IAO en Suid-Afrika.....	14
2 3 1 Inleiding.....	14
2 3 2 Die Belang van die IAO Standaarde vir Suid-Afrika.....	14
2 3 3 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika.....	16
2 3 4 Statutêre Erkenning van die IAO.....	19
2 4 Die IAO Konvensies insake die Reg op Vryheid van Assosiasie en Kollektiewe Bedinging.....	20
2 4 1 Inleiding.....	20
2 4 2 IAO Konvensie 87 van 1949.....	20
2 4 3 IAO Konvensie 98 van 1949.....	21
2 4 4 IAO Konvensie 154 van 1981.....	22
2 4 5 Die Europese Sosiale Handves.....	23

2 5	Interpretasie van die IAO Konvensies.....	23
2 6	Militêre Vakbonde in Ander Lande.....	25
2 6 1	Inleiding.....	25
2 6 2	Militêre Vakbonde in Europa.....	26
2 6 3	Militêre Vakbonde in die Res van die Wêreld.....	28
2 6 4	Die Suid-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap.....	29
2 7	Gevolgtrekkings.....	30

HOOFSTUK 3: DIE WETGEWENDE RAAMWERK BINNE DIE SA NASIONALE WEERMAG

3 1	Inleiding.....	32
3 2	Agtergrond.....	32
3 3	Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika.....	38
3 4	Die Verdedigingswet.....	40
3 5	Die Algemene Regulasies van die SA Nasionale Weermag.....	42
3 5 1	Inleiding.....	42
3 5 2	Omvang en Oogmerke.....	42
3 5 3	Regte van Lede.....	43
3 5 4	Organiseringsregte.....	43
3 5 5	Kollektiewe Bedingingsregte.....	46
3 5 6	Die Militêre Bedingingsraad.....	47
3 5 7	Die Grondwet van die Militêre Bedingingsraad.....	48
3 5 8	Die Militêre Arbitrasieraad.....	50
3 6	Ander verwante Arbeidswetgewing.....	51
3 7	Gevolgtrekkings.....	52

HOOFSTUK 4: DIE REG OM KOLLEKTIEF TE BEDING IN DIE SUID-AFRIKAANSE REG

4 1	Inleiding.....	54
-----	----------------	----

4 2	Kollektiewe Bedinging.....	55
4 3	Die Nywerheidshof-era.....	56
4 3 1	Agtergrond.....	56
4 3 2	Oorsig van Nywerheidshofuitsprake.....	57
4 4	Die Wet op Arbeidsverhoudinge.....	57
4 5	Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika.....	60
4 6	Benadering deur die Howe.....	63
4 6 1	Inleiding.....	63
4 6 2	Die Hoë Hof.....	65
4 6 3	Die Hoogste Hof van Appèl.....	67
4 6 4	Die Konstitusionele Hof.....	70
4 7	Gevolgtrekkings.....	74
 HOOFSTUK 5: DIE STATUS QUO		
5 1	Inleiding.....	76
5 2	Die Posisie voor 26 Augustus 2014.....	77
5 3	Die Posisie na 26 Augustus 2014.....	80
5 4	Onlangse Arbeidsregontwikkelinge.....	85
5 4 1	Inleiding.....	85
5 4 2	Die Nuwe Griewe Regulasies	86
5 4 3	Die Weermagdienskommissie.....	87
5 4 4	Die Militêre Ombud.....	88
5 5	Gevolgtrekkings.....	89
 HOOFSTUK 6: SLOT.....		
BRONNELYS.....		95

VERNAAMSTE AFKORTINGS GEBRUIK

A/a	ARTIKEL
AH	ARBEIDSHOF
AAH	ARBEIDSAPPÈLHOF
AR	APPÈLREGTER
CLL	CONTEMPORARY LABOUR LAW
COSATU	CONGRESS OF SOUTH AFRICAN TRADE UNIONS
DJ	DE JURE
DR	DE REBUS
ELJ	EMPLOYMENT LAW JOURNAL
REG	REGULASIE
HHA	HOOGSTE HOF VAN APPÈL
IAO	INTERNASIONALE ARBEIDSORGANISASIE
ILJ	INDUSTRIAL LAW JOURNAL
KH	KONSTITUSIONELE HOF
KVBA	KOMMISSIE VIR VERSOENING BEMIDDELING EN ARBITRASIE
NG	NOORD GAUTENG HOË HOF
MBR	MILITÊRE BEDINGINGSRAAD
MAR	MILITÊRE ARBITRASIERAAD
NH	NYWERHEIDSHOF
RSA	REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA
R	REGTER
SA	SUID-AFRIKA
SALJ	SOUTH AFRICAN LAW JOURNAL
SANW	SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG
SANDU	SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG UNIE
T	TRANSVAAL PROVINSIALE DIVISIE
THRHR	TYDSKRIF VIR HEDENDAAGSE ROMEINS-HOLLANDSE REG
V	VERSUS
Vn	VOETNOTA
WAV	WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE 66 VAN 1995
WAVS	WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE STAATSDIENS 1994

SUMMARY

Members of the South African National Defence Force (the “SANDF”) are excluded from the application of the Labour Relations Act 66 of 1995. They were also prohibited by the Defence Act 44 of 1957, which was in force until 30 April 2003, to form or join any trade unions. However, they were regarded as workers as contemplated by section 23(2) of the Constitution of the RSA, 1996 (the “Constitution”). As such the said prohibition was declared unconstitutional by the Constitutional Court. Current defence force legislation allows members of the SANDF to form and join military trade unions. Registered military trade unions have the right to organise. A registered military trade union that has reached the prescribed threshold for admission to the Military Bargaining Council, obtains collective bargaining rights.

These so-called collective bargaining rights of military trade unions have posed the question if section 23(5) of the Constitution does not impose a correlative duty on the SANDF as the employer to bargain collectively with the military trade unions. This was subsequently the subject of five court cases. This dissertation critically considers this research question.

The legal position of the International Labour Organisation (the “ILO”) is examined with specific reference to the conventions relating to the freedom of association, the right to organise and collective bargaining. This research shows that the said ILO conventions do not exclude armed forces from its application. However, it is left for countries to determine its applicability. This is confirmed by the different approaches of member states in respect of the recognition of military unions. The research further illustrates that the ILO adopts a voluntary approach towards collective bargaining.

This dissertation then examines the relevant defence force legislation providing for the right to freedom of association, the right to organise and collective bargaining. It is emphasised that the constitution of the Military Bargaining Council places a duty on the SANDF to bargain collectively with recognised military trade unions.

This dissertation also considers the Labour Relations Act 66 of 1995, the relevant provisions of the Constitution and opinions of authoritative writers and concludes that there is no enforceable duty on the employer to bargain collectively with the trade unions. This is also confirmed by the Supreme Court of Appeal. However, for technical reasons the Constitutional Court did not confirm or reject the position of the Supreme Court of Appeal in this regard. This would have brought finality on this question.

With reference to the position in the military, this dissertation shows that the SANDF cannot unilaterally withdraw from negotiations in the Military Bargaining Council and may not unilaterally impose pre-conditions for participating in the Military Bargaining Council. Furthermore, the SANDF may not unilaterally implement any matters relating to conditions of service as contemplated by Regulation 36 of the General Regulations of the SANDF, before exhausting the dispute mechanisms of the Military Bargaining Council. This is indicative of a duty to bargain on these matters before unilateral implementation.

In conclusion this dissertation states that the current developments do not make collective bargaining in the Department of Defence possible.

HOOFSTUK 1

INLEIDING

	Bladsy
1 1 Agtergrond.....	3
1 2 Navorsingsvrae.....	7
1 3 Uiteensetting.....	8

1 1 Agtergrond

Arbeidsregtelike konsepte soos vryheid van assosiasie, die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging is universele konsepte wat hoofsaaklik deur die konvensies¹ van die Internasionale Arbeidsorganisasie (die “IAO”) gereguleer word. Hierdie konvensies stel arbeidstandaarde daar en is by wyse van ratifikasie in die Suid Afrikaanse reg geïnkorporeer.²

In dié verband, het die Grondwet van Die Republiek van Suid-Afrika³ (die “Interim Grondwet”), wat op 27 April 1994 inwerking getree het, voorsiening gemaak vir fundamentele arbeidsregte soos die reg om vakbonde te stig en daarby aan te sluit, te organiseer, kollektief te beding, te staak en om gebruik te maak van ‘n uitsluiting vir doeleindes van kollektiewe bedinging.⁴ Hoofstuk 3 van die huidige Grondwet van die

¹ Sien Internasionale Arbeidsorganisasie (die “IAO”) Konvensie 87 van 1948: Die Reg op Vryheid van Assosiasie en die Beskerming van die Reg om te Organiseer (die “Konvensie 87 van 1948”); IAO Konvensie 98 van 1949: Die Reg om te Organiseer en Kollektiewe Bedinging (die “Konvensie 98 van 1949”); IAO Konvensie 154 van 1981: Die Bevordering van Kollektiewe Bedinging (die “Konvensie 154 van 1981”).

² IAO Konvensies 87 van 1948 en 98 van 1949 is beide deur die Republiek van Suid Afrika (die “RSA”) geratifiseer.

³ Wet 200 van 1993.

⁴ Sien a 27 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 200 van 1993 (die “Interim Grondwet”).

Republiek van Suid-Afrika⁵ (die “Grondwet”) maak voorsiening vir soortgelyke arbeidsregte.⁶

Bovermelde konsepte is verder bykans volledig in die Wet op Arbeidsverhoudinge⁷ (die “WAV”) geïnkorporeer.⁸ Die WAV, wat in 1996 in werking getree het, was van toepassing op werknemers van alle sektore behalwe ten opsigte van lede van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag (die “SANW”), die Nasionale Intelligensie Agentskap en die Geheime Diens.⁹ Die rede vir dié uitsluiting was glo weens die unieke funksies wat die SANW verrig.¹⁰

Die Verdedigingswet¹¹ (die “Verdedigingswet van 1957”) het verder lede van die SANW uitdruklik verbied om lede van ‘n vakvereniging (vakbond) te word.¹² Lede is ook verbied om te staak of om aan enige openbare protesoptrede deel te neem.¹³ Die Verdedigingswet van 1957 het egter bepaal dat lede van die Staandemag van die SANW hulle regte met betrekking tot arbeidsaangeleenthede sal uitoefen ingevolge die regulasies.¹⁴ Oortreding van bovermelde bepalings was ‘n misdryf.¹⁵

Nieteenstaande bovermelde beperkings en dreigemente van vervolging word die Suid Afrikaanse Nasionale Weermag Vakbond (die “SANDU”) buite die strukture van die SANW gestig.¹⁶ Die SANW het egter nie die SANDU erken nie. Die houding van die SANW teenoor die SANDU was soos volg opgesom deur die destydse Hoof van die Leër, Luitenant Generaal Reg Otto:

⁵ 1996. Voorheen Wet 108 van 1996.

⁶ Sien a 23 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 (die “Grondwet”).

⁷ Wet 66 van 1995.

⁸ Sien Hoofstuk II van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 (die “WAV”) tov vryheid van assosiasie en die reg om te organiseer en Hoofstuk III tov kollektiewe bedinging.

⁹ A 2 van die WAV. Die SA Nasionale Akademie van Inligting en Komsec is later ook uitgesluit van die toepassingsbestek van die WAV.

¹⁰ Sien Explanatory Memorandum (1994) *ILJ* 292-293.

¹¹ Wet 44 van 1957.

¹² A 126B(1) van die Verdedigingswet 44 van 1957 (die “Verdedigingswet van 1957”).

¹³ *Idem* a 126B(2).

¹⁴ *Idem* a 126C.

¹⁵ *Idem* a 126B(3).

¹⁶ Bartle en Heineken (2006) 90.

The SANDF and, by implication the SA Army, does not recognise any trade union or person claiming to represent leaders of any trade union. The SA Army has very clear command channels to handle grievances. No alternative channel exists. The SA Army will not be burdened with trade union activities like other institutions...Please don't cross swords with the SA Army. We will not be dictated to by any labour union or any of its officials. Peace and stability are our concern and it cannot be achieved with bad discipline or the interference of outside institutions.¹⁷

Die SANDU het verder ook die destydse President van die Republiek van Suid-Afrika, Meneer Nelson Mandela, genader ten einde die betrokke bepaling¹⁸ in die Verdedigingswet van 1957, wat handel oor die verbod op vryheid van assosiasie, te herroep. Die President was egter van mening dat die betrokke bepaling nie strydig met die Grondwet was nie.¹⁹ Van die redes hiervoor was soos volg voorgehou:

The fact that the Defence Force is a critical important institution in our country, on whose shoulders the stability and security to the transition to a democracy rests...The fact that, unlike other employees, the uniformed soldier has access to arms even sophisticated weapons of mass destruction.²⁰

Dit het die SANDU genoodsaak om die howe²¹ vir beskerming te nader. Die eerste slag is deur die SANDU geslaan toe die Hoë Hof artikel 126B(1) van die Verdedigingswet van 1957 ongrondwetlik verklaar het.²² Die aangeleentheid is na die Konstitusionele Hof²³ vir bekragtiging verwys wat artikel 126B(1) van die Verdedigingswet van 1957 ongrondwetlik verklaar het. Die Konstitusionele Hof het, met verwysing na die konstruksie van die begrip "worker" in IAO Konvensie 87 van 1948,²⁴ beslis dat lede van die SANW binne die toepassingsbestek van artikel 23(2)²⁵ van die Grondwet val. Die SANW is drie maande gegun om die nodige arbeidsregulasies te maak ten einde die aangeleentheid met betrekking tot vryheid van assosiasie te reguleer.²⁶ Gevolglik het die Departement van

¹⁷ Bartle en Heineken (2006) 91 soos aangehaal uit die Weekend Argus Correspondent: 1995: 11.

¹⁸ A 126B van die Verdedigingswet van 1957.

¹⁹ Sien skrywe van die President van die Republiek van Suid-Afrika se kantoor aan die SANDU gedateer 15 Mei 1995.

²⁰ *Idem* par 2(3) en 2(4).

²¹ Sien *South African National Defence Union v Minister of Defence* (KH) saak no CCT 32/95 ongerapporteer.

²² *SA Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 299 (T).

²³ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 2 ILJ 2265 (KH).

²⁴ Sien vn 1.

²⁵ A 23(2)(a) van die Grondwet bepaal dat "Elke werker het die reg om 'n vakbond te stig en daarby aan te sluit".

²⁶ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 2 ILJ 2265 (KH) par 42.

Verdediging (die Departement”) regulasies gepromulgeer²⁷ wat onder andere voorsiening maak vir die stigting van militêre vakbonde, organiseringsregte en strukture vir kollektiewe bedinginging.

Die SANDU is gevolglik op 30 Junie 2000 formeel ingevolge die regulasies geregistreer as militêre vakbond. Die Militêre Bedingingsraad (die “MBR”) is gestig nadat die SANDU se lidmaatskap die voorgeskrewe drempel van 15000 lede bereik het.²⁸ Kollektiewe bedinging sou binne die MBR plaasvind oor alle aspekte soos omskryf deur die regulasies.²⁹

Die verhoudinge tussen die partye het egter ongelukkig baie gou versuur. Beide die SANW en die SANDU het mekaar oor en weer van *mala fide* onderhandelinge beskuldig. Toe die SANDU verder met arbeidsoptrede dreig, het die SANW onderhandelinge met die SANDU opgeskort en van die MBR onttrek. Die SANW het verder sekere voorwaardes vir sy her-toetrede tot die MBR gestel. Hierdie weiering deur die SANW om met die SANDU te onderhandel het vyf hofsake tot gevolg gehad.³⁰

Die sentrale vraagstuk in die vyf hofsake was hoofsaaklik of artikel 23(5)³¹ van die Grondwet ‘n regtens afdwingbare plig op die werkgewer (*in casu* die SANW) plaas om kollektief met ‘n vakbond (*in casu* die SANDU) te beding. Een Hoë Hof³² het nie ten gunste van so ‘n verpligting beslis nie terwyl twee ander Hoë Hofe³³ weer beslis het dat daar wel so ‘n verpligting op die SANW is. Hierdie drie uitsprake is gelyktydig deur die Hoogste Hof van Appèl³⁴ aangehoor waar die Hof eenparig beslis het dat daar nie ‘n

²⁷ Hoofstuk XX van die Algemene Regulasies van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag en die Reserwe soos gepubliseer in Staatskoerant 20376 gedateer 20 Augustus 1999 (die “Hoofstuk XX”).

²⁸ *Idem* reg 68(1).

²⁹ *Idem* reg 36.

³⁰ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 1495 (T); *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 2101 (T); *SA National Defence Union v Minister of Defence* (T) saak no 15790/2003 14 Julie 2003 ongerapporteer; *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA); *Minister of Defence v South African National Defence Union* [2006] HHA 91 (RSA); *SANDU v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH). Sien Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 126.

³¹ A 23(5) van die Grondwet bepaal dat “Elke vakbond, werkgewerorganisasie en werkgewer het die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen”.

³² *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 1495 (T).

³³ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 2101 (T); *South African National Defence Union v Minister of Defence* (T) saak no 15790/2003 14 Julie 2003 ongerapporteer.

³⁴ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA).

afdwingbare plig op die SANW om te onderhandel is nie. Die Konstitusionele Hof³⁵ het om tegniese redes nie oor die vraagstuk beslis nie. Volgens die Hof kon SANDU hom egter nie direk op artikel 23(5) van die Grondwet beroep nie, maar moes sy saak gebaseer word op enige wetgewing wat uitgevaardig is om uiting te gee aan artikel 23(5) van die Grondwet.³⁶

Die hoogste Hof het gevolglik 'n geleentheid laat verbygaan om uitsluitel te gee oor die interpretasie van artikel 23(5) van die Grondwet en of daar 'n verpligting op die ander party (werkgewer) is om te onderhandel. Die Hof het wel, in die oorweging van die toepaslike regulasies van die SANW, beslis dat die SANW nie eensydig van die MBR mag onttrek en verder nie voorwaardes mag stel vir deelname aan die MBR nie.

Bovermelde uitsprake het baie artikels in regstydskrifte en handboeke tot gevolg gehad.³⁷ Dit blyk hieruit dat daar tans meningsverskil is oor die aard en betekenis van artikel 23(5) van die Grondwet. Gevolglik is die vraagstuk of die werkgewer (SANW) 'n regsverpligting het om met 'n vakbond (SANDU) kollektief te beding onbeantwoord gelaat.

1 2 Navorsingsvrae

Die doel van die skripsie is om te bepaal tot welke mate daar 'n verpligting op die SANW geplaas is om kollektief met militêre vakbonde (*in casu* SANDU) te beding. In die ondersoek gaan daar ook kortliks vasgestel word of voldoende erkenning aan die reg tot vryheid van assosiasie en organiseringsregte binne die SANW gegee word. Kollektiewe bedinging kan tog nie sinvol plaasvind indien daar nie na behore vir die reg tot vryheid van assosiasie en die reg om te organiseer voorsiening gemaak word nie.

Hierdie studie is belangrik aangesien dit in landsbelang is dat die arbeidsverhoudinge in die SANW tot normaal sal terugkeer en dat die SANW en SANDU op vreedsame wyse sal

³⁵ *SANDU v Minister of Defence & Others* [2007] 9 BLLR 785 (KH).

³⁶ *Idem* parr 53-54.

³⁷ Sien onder andere Van Niekerk *et al* (2012) 40-44; Van Jaarsveld *et al* (2012) parr 537-540; Fergus (2008) *ILJ* 2386; Cheadle (2005) *LDD* 147; Vettori (2005) *De Jure* 382; Grogan (2007) *EL* 3; Van Jaarsveld (2004) *De Jure* 349; Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 299;; Heinecken (2009) *SRSA* 1; Heineken en Nel (2007) *IJCLL* 463; Steenkamp *et al* (2004) *ILJ* 953; Landman (2004) *ILJ* 39; Grogan (2004) *EL* 11. Sien ook Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 125 met verwysing na ander regstydskrifte.

onderhandel in die MBR oor aangeleenthede van onderlinge belang. Daar gaan verder in die lig van die relevante hofbeslissings³⁸ vasgestel word wat die huidige regsposisie in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg is ten opsigte van die vraag of daar 'n afdwingbare plig op die werkgewer is om met 'n vakbond kollektief te beding. Die volgende navorsingsvrae gaan ondersoek word:

- Wat is die posisie van die IAO ten opsigte van vakbonde in gewapende magte en kollektiewe bedinging oor die algemeen?
- Is daar tans 'n verpligting op werkgewers om kollektief met vakbonde te beding?
- Plaas artikel 23(5) van die Grondwet 'n afdwingbare verpligting op die SANW plaas om kollektief met militêre vakbonde (*in casu* SANDU) te beding?
- Tot watter mate plaas wetgewing 'n verpligting op die SANW om kollektief met militêre vakbonde te beding?
- Wat is die huidige situasie in die SANW ten opsigte van vryheid van assosiasie, organisering en kollektiewe bedinging?

1 3 Uiteensetting

Die skripsie bestaan uit ses hoofstukke. Hoofstuk 1 behels die Inleiding. In Hoofstuk 2 gaan die IAO konvensies rakende vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging bespreek word. Die belang van die IAO standaarde vir die Republiek van Suid-Afrika (die "RSA") sal ook ondersoek word. Daar gaan ook kortliks na die posisie van militêre vakbonde in ander lande gekyk word. In Hoofstuk 3 gaan die regsraamwerk vir aspekte soos vryheid van assosiasie, die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging in die SANW bespreek word. In Hoofstuk 4 gaan daar kortliks gekyk word na die ontwikkeling van die verpligting om kollektief te beding tydens die Nywerheidshof-era en die WAV. Daarna gaan die beginsels van die Grondwet ten opsigte van hierdie vraagstuk, met verwysing na die regspraak in die verband, bespreek word. Hoofstuk 5 gaan die huidige situasie ten opsigte van kollektiewe bedinging in die SANW ontleed. Die skripsie word in Hoofstuk 6 met gevolgtrekkings afgesluit.

³⁸ Sien vn 30.

HOOFSTUK 2

DIE INTERNASIONALE ARBEIDSORGANISASIE

	Bladsy
2 1 Inleiding.....	10
2 2 Die Internasionale Arbeidsorganisasie (die “IAO”).....	10
2 2 1 Inleiding.....	10
2 2 2 Bronne van die IAO.....	11
2 2 3 Kontrole deur die IAO.....	12
2 2 4 Die IAO en Vryheid van Assosiasie.....	13
2 3 Die IAO en Suid-Afrika.....	14
2 3 1 Inleiding.....	14
2 3 2 Die Belang van die IAO Standaarde vir Suid-Afrika.....	14
2 3 3 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika.....	16
2 3 4 Statutêre Erkenning van die IAO.....	19
2 4 Die IAO Konvensies insake die Reg op Vryheid van Assosiasie en Kollektiewe Bedinging.....	20
2 4 1 Inleiding.....	20
2 4 2 IAO Konvensie 87 van 1949.....	20
2 4 3 IAO Konvensie 98 van 1949.....	21
2 4 4 IAO Konvensie 154 van 1981.....	22
2 4 5 Die Europese Sosiale Handves.....	23
2 5 Interpretasie van die IAO Konvensies.....	23
2 6 Militêre Vakbonde in Ander Lande.....	25
2 6 1 Inleiding.....	25
2 6 2 Militêre Vakbonde in Europa.....	26

2 6 3	Militêre Vakbonde in die Res van die Wêreld.....	28
2 6 4	Die Suid-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap.....	29
2 7	Gevolgtrekkings.....	30

2 1 Inleiding

Daar gaan in hierdie hoofstuk eerstens op die IAO self gefokus word. Tweedens sal daar na die belang van die IAO vir Suid-Afrika (die “SA”) gekyk word. Derdens gaan die konvensies oor vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging, met die fokus op die posisie van gewapende magte, bespreek word. Daar gaan ook kortliks regsvergelijkend na die posisie van militêre vakbonde in ander lande gekyk word.

2 2 Die Internasionale Arbeidsorganisasie (die “IAO”)

2 2 1 Inleiding

Valticos³⁹ omskryf die begrip *internasionale arbeidsreg* as “part of labour law which has an international source. It therefore covers the substantive rules of law which have been established at international level as well as the procedural rules relating to their adoption and their implementation”. Die vernaamste bronne van die *internasionale arbeidsreg* is die IAO,⁴⁰ Verenigde Nasie instrumente,⁴¹ streeksinstrumente,⁴² ander streeksinstrumente⁴³ en bilaterale verdrae.⁴⁴ Die doel van die *internasionale arbeidsreg* was aanvanklik om

³⁹ Valticos (1979) 17. Sien ook Blanpain (1990) 317. Van die konsepte en gedagtes in parr 2 2 en 2 3 is gebaseer op vroeëre navorsing in Coetzer LLM Skripsie (1994).

⁴⁰ Sien Valticos (1979) 43 met verwysing na die Grondwet van die IAO, Konvensies en Aanbevelings.

⁴¹ Sien Blanpain (1990) 322 met verwysing na die 1948 Universele Verklaring van Mense Regte, die 1965 Konvensie van Eliminering van alle vorme van Rasse Diskriminasie, die 1979 Konvensie vir die Eliminering van alle Vorme van Diskriminasie teen Vroue en twee internasionale verdrae insake Mense Regte in 1966.

⁴² Sien Blanpain (1990) 322 met verwysing na die Raad van Europa wat *inter alia* die Europese Sosiale Handves en die Europese Konvensie vir die Beskerming van Menseregte en Fundamentele Vryhede aangeneem het.

⁴³ Sien Blanpain (1990) 323 met verwysing na die Amerikaanse Konvensie vir Mense Regte, die “African Charter of Human Rights and People’s Rights” en die “Arab Labour Standards Conventions”.

⁴⁴ Sien Blanpain (1990) 323 met verwysing na sogenaamde arbeidsverdrae, konvensies oor migrasie en sosiale versekeringsooreenkomste.

internasionale mededinging te voorkom.⁴⁵ Na die Eerste Wêreldoorlog was dit om tot die bestendigheid van vrede by te dra (*si vis pacem cole justitiam*).⁴⁶ Vandag is die oogmerk hoofsaaklik om die idee van sosiale geregtigheid te bevorder.⁴⁷

Die IAO word vandag as die hoofbron van die *internasionale arbeidsreg* beskou.⁴⁸ Die bronne van *internasionale arbeidsreg* word dan hoofsaaklik in die konvensies en aanbevelings van die IAO gevind.⁴⁹ Die IAO het in 1919 ontstaan deur die Verdrag van Versailles.⁵⁰ Die Unie van Suid-Afrika, wat ook die Verdrag van Versailles onderteken het, het gevolglik 'n stigterslid van die IAO geword.⁵¹

Die Deklasie van Philadelphia⁵² het in 1944 die volgende beginsels van die IAO bevestig: ⁵³

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 and of association are essential to sustained progress;
- (c) Poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere;
- (d) The war against want requires to be carried on with unrelenting vigour within each nation, and by continuous and concerted international effort in which the representatives of workers and employers, 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.

Wat van belang is by die skripsie is dat die beginsel van vryheid van assosiasie erken word as een van die doelwitte wat deur die IAO bevorder moet word.⁵⁴

2 2 2 Bronne van die IAO

⁴⁵ Valticos (1979) 21 ev.

⁴⁶ *Idem* 23. Die Latynse woorde is gegraveer op die stigtingsteen van die gebou van die IAO in 1923.

⁴⁷ Blanpain (1990) 318 parr 6 en 7.

⁴⁸ Valticos (1979) 27.

⁴⁹ *Idem* 42 par 66. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 16.

⁵⁰ Van Niekerk *et al* (2012) 19; Benjamin en Saley (1992) *ILJ* 731.

⁵¹ Benjamin en Saley (1992) *ILJ* 731; Van Niekerk *et al* (2012) 19.

⁵² Die Verklaring van Philadelphia van 1944 is aangeheg by die Grondwet van die IAO.

⁵³ Benjamin en Saley (1992) *ILJ* 787; Valticos (1979) 19. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 20-21.

⁵⁴ Sien IAO Algemene Oorsig (1994) 2 parr 5 en 6.

Die fundamentele beginsels soos vervat in die Grondwet van die IAO word as 'n direkte regsbron beskou.⁵⁵ Die Aanhef tot die Grondwet van die IAO gee *inter alia* erkenning aan die beginsel van vryheid van assosiasie.⁵⁶ Die Deklarasie van Philadelphia, herbevestig vryheid van assosiasie as een van die fundamentele beginsels waarop die IAO gebaseer is.⁵⁷

Die IAO konvensies en aanbevelings word as die mees belangrikste bronne van Internasionale reg beskou.⁵⁸ Konvensies skep internasionale verpligtinge vir die lidstate wat dit ratifiseer.⁵⁹ Aanbevelings daarteen skep nie enige verpligtinge nie en is bloot daar om riglyne te verskaf.⁶⁰

Die IAO Grondwet maak daarvoor voorsiening vir die tydperke waarbinne lidstate, die konvensies wat aangeneem is by die Algemene Vergadering van die IAO, aan hulle wetgewende gesag moet voorlê vir ratifisering.⁶¹ Die IAO Grondwet maak ook voorsiening vir periodieke verslagdoening deur lidlande indien konvensies nie geratifiseer is nie,⁶² en in gevalle waar konvensies wel geratifiseer is.⁶³

2 2 3 Kontrole deur die IAO

Die IAO het twee liggame wat 'n toesighoudende rol vervul oor die proses van verslaggewing deur die lidstate. Dit is die Komitee van Deskundiges op die Toepassing van Konvensies en Aanbevelings (die "Komitee van Deskundiges") en die Konferensiekomitee op die Toepassing van Standaarde. Die Komitee van Deskundiges se bevindings kan in die vorm van waarnemings, kritiek of 'n Algemene Oorsig wees.⁶⁴

⁵⁵ Valticos (1979) 43 par 68. Sien ook Grondwet van die IAO (1919), soos gewysig. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 22.

⁵⁶ IAO Algemene Oorsig (1994) par 5.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Jordaan (1994) LLN 2.

⁵⁹ Valticos (1979) 44 par 70; Jordaan (1994) LLN 2.

⁶⁰ Jordaan (1994) LLN 2. Sien ook Van Niekerk *et al* (2012) 21.

⁶¹ Jordaan (1994) LLN 1. Sien ook a 19(5)(d) van die Grondwet van die IAO.

⁶² A 19(5) (e) van die Grondwet van die IAO. Sien ook Van Niekerk *et al* (2012) 23.

⁶³ A 22 van die Grondwet van die IAO. Sien ook Jordaan (1994) LLN 2. Van Niekerk *et al* (2012) 23.

⁶⁴ Van Niekerk *et al* (2012) 23-24; Jordaan (1994) LLN 2; Coetzer LLM Skripsie (1994) 24.

Van belang by hierdie navorsing is die Algemene Oorsig oor vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging (die “Algemene Oorsig”).⁶⁵ Die Algemene Oorsig is gebaseer op verslae van lidlande, wie die konvensies wat hoofsaaklik handel oor vryheid van assosiasie, die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging,⁶⁶ geratificeer het, asook lidlande wat die gemelde konvensies nie geratificeer het nie.⁶⁷

2 2 4 Die IAO en Vryheid van Assosiasie

Dit is van groot belang vir die IAO om die beginsels van vryheid van assosiasie te bevorder en te beskerm.⁶⁸ Daar is spesiale prosedures vir toesighouding oor die toepassing van vryheid van assosiasie.⁶⁹ Die Komitee vir Vryheid van Assosiasie (die “Komitee”) is in 1951 gestig ten einde klagtes oor die beweerde skendings van vryheid en assosiasie te ondersoek.⁷⁰ Die Komitee bestaan uit ‘n liggaam van 9 onafhanklike lede wat klagtes ondersoek oor beweerde inbreukmakings van Konvensie 87 van 1948 en Konvensie 98 van 1949.⁷¹ Die Komitee hoor ook klagtes aan ongeag of die betrokke lidstate die konvensies geratificeer het of nie.⁷² Die Komitee se beslissings en beginsels word deur die IAO in boekformaat gepubliseer vir maklike verwysing.⁷³

Daar is ook die sogenaamde “Fact Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association” (die “FFCC”) wat klagtes ondersoek wat deur die Raad van Beheer van die IAO na hom verwys word.⁷⁴ Die FFCC sal normaalweg net ‘n klagte oorweeg met die instemming van die betrokke lidstaat.⁷⁵ Klagtes teen state, wat nie lid is van die IAO nie

⁶⁵ Sien in die verband die IAO Algemene Oorsig (1994).

⁶⁶ Sien in die verband die Konvensie 87 van 1948 en Konvensie 98 van 1949.

⁶⁷ IAO Algemene Oorsig (1994) par 21. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 24.

⁶⁸ *Idem* parr 16 en 17. Sien ook die Aanhef van Deel XIII van die Vredesverdrag van Versailles asook die 1944 Verklaring van Philadelphia. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 24.

⁶⁹ IAO Algemene Oorsig (1994) 17.

⁷⁰ Van Niekerk *et al* (2012) 25.

⁷¹ IAO Algemene Oorsig (1994) parr 17 en 19.

⁷² Van Niekerk (1996) *CLL* 115.

⁷³ Sien die IAO Digesta (1996).

⁷⁴ IAO Algemene Oorsig (1994) par 18.

⁷⁵ Van Niekerk (1996) *CLL* 115.

maar wel van die Verenigde Nasies, word na die FFCC verwys deur 'n spesiale prosedure. Die betrokke staat moet egter instem tot 'n ondersoek deur die FFCC.⁷⁶

Die Congress of South African Trade Unions (die "COSATU") het in Mei 1988 'n klagte by die IAO teen die RSA aanhangig gemaak. Hulle klagte het in hoofsaak gegaan oor die feit dat die 1988 wysigings tot die Wet of Arbeidsverhoudinge⁷⁷ ("die WAV van 1956") inbreuk gemaak het op die IAO se beginsels van vryheid van assosiasie.⁷⁸ Die RSA het in 1991 toestemming gegee dat die FFCC die klagtes kom ondersoek. Die FFCC het 'n verslag opgestel met hul bevindings.⁷⁹ Hierdie verslag het betekenisvolle rol gespeel by die opstel van die huidige WAV.⁸⁰

Die IAO se Raad van Beheer het verder agt Kernkonvensies geïdentifiseer, wat hulle as fundamenteel beskou.⁸¹ Konvensie 87 van 1948 en Konvensie 98 van 1949 is deel daarvan.

2 3 Die IAO en Suid-Afrika

2 3 1 Inleiding

Die RSA moes hom in 1964 aan die IAO onttrek weens sy apartheidsbeleid.⁸² Gedurende die periode 1919 tot 1964 het die RSA wel konvensies geratifiseer.⁸³ Dit het egter nie Konvensie 87 van 1948 en 98 van 1949 ingesluit nie.⁸⁴ Die RSA, wat op 26 Mei 1994 weer toegetree tot die IAO, het sedertdien al die sogenaamde Kernkonvensies, wat Konvensie 87 van 1948 en Konvensie 98 van 1949 insluit, geratifiseer.⁸⁵

2 3 2 Die belang van die IAO Standaarde vir Suid-Afrika

⁷⁶ IAO Algemene Oorsig (1994) par 18. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 25.

⁷⁷ 28 van 1956.

⁷⁸ Benjamin en Saley (1992) *ILJ* 731.

⁷⁹ *Ibid.* Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 25.

⁸⁰ Van Niekerk *et al* (2012) 20.

⁸¹ *Idem* 22-23.

⁸² *Idem* 20.

⁸³ Brassey *et al* (1990) 171.

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ Van Niekerk *et al* (2012) 20.

Die IAO beginsels en standarde het niteenstaande die feit dat die RSA vir 30 jaar nie lid van die organisasie was nie, tog 'n invloed op beslissings van die eertydse Nywerheidshof gehad. Die Nywerheidshof het sedert sy totstandkoming wel die IAO standarde in ag geneem in die interpretasie van die SA Reg.⁸⁶

Volgens Brassey⁸⁷ is alle konvensies en aanbevelings van die IAO relevant omrede hulle internasionaal erkende standarde van goeie arbeidsverhoudinge beliggaam.

Die sogenaamde Wiehahn-verslag,⁸⁸ wat in 1977 ondersoek ingestel het na Arbeidswetgewing in SA, verklaar in die verband soos volg:

In die aanvaarding dat die Republiek se nywerheidswetgewing gemeet moet word, en sover moontlik moet voldoen, aan internasionaal aanvaarde standarde, gee die Kommissie glad nie te kenne dat dit 'n doel op sigself moet wees om Suid-Afrika se wette en praktyke so in te klee dat hulle absoluut in ooreenstemming met die Internasionale Arbeidsorganisasie se konvensies is nie; vele van die konvensies is misplaas of ontoepaslik wanneer plaaslike omstandighede in ag geneem word, en is dikwels die vrug van 'n filosofiese beskouing wat opvallend verskil van die wat vir Suid-Afrika kenmerkend is. Nietemin, waar voldoening rym met die nasionale behoeftes en belange, is dit die Kommissie se geloof dat die land se nywerheidswetgewing die betrokke grondbeginsels so volledig as moontlik moet weerspieël.⁸⁹

Die RSA moet dus, as lidstaat, alle konvensies wat aangeneem word by die Algemene Vergadering van die IAO, voorlê vir bekragtiging deur die Parlement. Daar moet verder verslae gelewer word aan die Raad van Beheer van die IAO oor konvensies wat nie bekragtig is nie asook die probleme wat daar ondervind word met die bekragtiging daarvan.⁹⁰

Die RSA is verder gebonde aan die Grondwet van die IAO op grond van sy lidmaatskap. Beginsels wat neergelê word in die Grondwet van die IAO soos erkenning van vryheid van

⁸⁶ Sien Brassey *et al* (1990) 170 met verwysing na die hofsake in vn 420; Coetzer LLM Skripsie (1994) 26.

⁸⁷ *Idem* 171.

⁸⁸ Wiehahn (1982).

⁸⁹ *Idem* 55 par 3.62.1.

⁹⁰ Van Niekerk *et al* (2012) 23; Coetzer LLM Skripsie (1994) 28.

assosiasie word geag bindend te wees op RSA sonder enige bekragtiging of inkorporasie deur die Parlement.⁹¹

2 3 3 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika

Artikel 231(2) van die Grondwet bepaal dat 'n internasionale ooreenkoms die RSA bind slegs nadat dit sowel in die Nasionale Raad as die Nasionale Raad van Provinsies goedgekeur is. Derhalwe bind alle IAO Konvensies, wat deur die Parlement goedgekeur (bekragtig) is, die RSA.

Die Grondwet maak voorsiening dat Internasionale Reg 'n spesifieke status verkry deur die werking van artikels 232 en 233.⁹² In die verband bepaal artikel 232 "Volkeregtelike gewoontereg, het regsrag in die Republiek tensy dit met die Grondwet of 'n Parlements wet onbestaanbaar is."

Volgens Jordaan⁹³ is daar geen twyfel dat die regte met betrekking tot vryheid van assosiasie, die reg om te organiseer en te beding, gelykheid van geleenthede en behandeling en die beskerming teen dwangarbeid *volkeregtelike gewoontereg* daarstel nie. Gevolglik sal die IAO standaarde wat hierdie aspekte reguleer, ingevolge artikel 232 van die Grondwet deel van die SA Reg word tensy dit onbestaanbaar met die Grondwet of 'n Parlements wet is. Met hierdie standpunt kan saamgestem word in die lig van die feit dat die IAO Kernkonvensies⁹⁴ wat handel oor vryheid van assosiasie, die afskaffing van dwangarbeid, gelykheid en die eliminerings van kinderarbeid seker die konvensies is wat deur die meeste lande geratifiseer is.⁹⁵

In die lig van artikel 232 hierbo is hierdie IAO standaarde outomaties deel van die RSA se reg tensy dit onbestaanbaar is met 'n Parlements wet of die Grondwet. Volkeregtelike gewoontereg word dus deel van SA Reg sonder enige inkorporasie of bekragtiging

⁹¹ Sien die Aanhef tot die Grondwet van die IAO en die Deklarasie van Philadelphia wat daarby aangeheg is. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 28.

⁹² Van Niekerk *et al* (2012) 26; Sien ook Steenkamp *et al* (2004) *ILJ* 944.

⁹³ Jordaan (1994) *LLN* 5.

⁹⁴ Konvensie 87 van 1948; Konvensie 98 van 1949; Afskaffing van Dwangarbeid Konvensie, 1957 (No 105); Minimum Ouderdom Konvensie, 1973 (No 189); Ergste Vorme van Kinderarbeid Konvensie, 1999 (no184); Gelyke Betaling Konvensie, 1951 (no 100); Diskriminasie (Werk en Beroep) Konvensie, 1958 (No 111).

⁹⁵ Van Niekerk *et al* (2012) 22 maak melding van meer as 80% moontlike ratifikasies.

daarvan. Daar kan dus geargumenteer word dat die IAO standarde oor vryheid van assosiasie, die reg om te organiseer en kollektief te beding, gelyke geleenthede en behandeling en beskerming teen dwangarbeid nou deel van die SA reg is.

Artikel 233 wat handel oor die toepassing van internasionale reg bepaal verder soos volg:

By die uitleg van wetgewing moet elke hof aan enige redelike uitleg van die wetgewing wat met die volkereg bestaanbaar is voorkeur gee bo enige alternatiewe uitleg wat met die volkereg onbestaanbaar is. (Eie onderstreping)

Waar wetgewing geïnterpreteer word, sal die hof dus voorkeur verleen aan enige redelike uitleg wat met van die volkereg (*in casu* die IAO standarde) bestaanbaar is bo enige ander uitleg wat nie met die volkereg bestaanbaar is nie.

Die ingrypendste verandering van die vorige bedeling is dat die Grondwet nou 'n Handves van Fundamentele Regte vervat.⁹⁶ Hierdie Handves van Regte omvat al die fundamentele regte⁹⁷ van 'n persoon of persone wat slegs in sekere omstandighede beperk kan word.⁹⁸ Wanneer 'n persoon se regte, soos gewaarborg in hierdie Handves, aangetas word, kan hy hom op die hof⁹⁹ beroep vir afdwinging van sy regte.

Met verwysing na die uitleg van die Handves van Regte, soos vervat in Hoofstuk 3, bepaal artikel 39 (1) van die Grondwet dat “[b]y die uitleg van die Handves van Regte...moet 'n hof, tribunaal of forum die volkereg in ag neem en kan 'n hof, tribunaal of forum buitelandse reg in ag neem.”

Die geregshof is dus verplig om by die uitleg van die bepalinge van Hoofstuk 3 van die Grondwet die volkereg wat van toepassing is op die betrokke bepalinge ook in ag te neem. Derhalwe moet die volkeregtelike beginsels soos vervat in die Internasionale Arbeidsregbronne, waarvan die IAO konvensies seker die belangrikste is, in ag geneem

⁹⁶ Hoofstuk 3 van die Grondwet.

⁹⁷ *In casu* a 23 van die Grondwet met verwysing na arbeidsaangeleenthede.

⁹⁸ Sien a 36 van die Grondwet.

⁹⁹ Hoë Hof, Arbeidshof, Hoogste Hof van Appél, Arbeidsappèlhof en die Konstitusionele Hof wat die hoogste hof in grondwetlike aangeleenthede is. Sien a 172 (2) van die Grondwet.

word wanneer die arbeidsregte soos omskryf in artikel 23¹⁰⁰ van die Grondwet uitgelê word.

In die welbekende saak van *S v Makwanyane*,¹⁰¹ wat gehandel het oor die grondwetlikheid van die doodstraf, verklaar die Konstitusionele Hof soos volg:

International agreements and customary international law accordingly provide a framework within which Chapter Three can be evaluated and understood, and for that purpose decisions of tribunals dealing with comparable instruments, such as the United Nations Committee on Human Rights, the Inter-American Commission on Human Rights, the Inter-American Court of Human Rights, the European Commission on Human Rights, and the European Court of Human Rights, and in appropriate cases, reports of specialised agencies such as the International Labour Organisations may provide guidance as to the correct interpretation of particular provisions of Chapter Three.¹⁰² (Eie onderstreping).

Die saak van *SA National Defence Union v Minister of Defence*¹⁰³ was die eerste saak waar artikel 23 van die Grondwet deur die Konstitusionele Hof geïnterpreteer is.¹⁰⁴ Die saak het hoofsaaklik gehandel oor die grondwetlikheid van sekere bepalings van die Verdedigingswet van 1957 wat militêre vakbonde in die SANW verbied het.¹⁰⁵ Die Konstitusionele Hof verklaar soos volg met verwysing na artikel 39 van die Grondwet:

Section 39 of the Constitution provides that, when a court is interpreting chap 2 of the Constitution, it must consider international law. In my view, the conventions and recommendations of the International Labour Organization (the ILO), one of the oldest existing international organizations, are important resources for considering the meaning and scope of 'worker' as used in s 23 of the Constitution.¹⁰⁶ (Eie onderstreping)

In *National Union of Metalworkers v Bader Bop (Pty) Ltd*¹⁰⁷ verklaar die Konstitusionele Hof, met verwysing na artikel 23 van die Grondwet, soos volg:

As has already been acknowledged by this court, in interpreting s 23 of the Constitution an important source of international law will be the conventions and recommendations of the ILO.¹⁰⁸ (Eie onderstreping)

¹⁰⁰ Sien veral a 23 (1) met betrekking tot die reg het op billike arbeidspraktyke, a 23(2) met betrekking tot vryheid van assosiasie en die reg om te staak en a 23(5) met betrekking tot die reg van Vakbonde om aan kollektiewe bedinging mee te doen. Sien ook Coetzer LLM Skripsie (1994) 30.

¹⁰¹ 1995 (3) SA 391 (KH).

¹⁰² *Idem* par 35.

¹⁰³ (1999) 20 ILJ 2265 (KH).

¹⁰⁴ Van Niekerk *et al* (2012) 27.

¹⁰⁵ A 126B van die Verdedigingswet van 1957.

¹⁰⁶ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH) par 25.

¹⁰⁷ (2003) 24 ILJ 305 (KH).

Die Hoogste Hof van Appèl het in die saak van *Minister of Defence v SA National Defence Force Union*¹⁰⁹ ook verwys na die IAO konvensies in die interpretering van art 23(5)¹¹⁰ van die Grondwet. Die Hof verklaar soos volg:

There is much international law that is helpful in interpreting s23(5) of the Constitution, starting with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, a convention of the International Labour Organisation, ratified by South-Africa on 19 February 1996.¹¹¹

Dit is duidelik met die verwysing na bovermelde uitsprake dat die hof, in gevalle waar die interpretasie van artikel 23 (arbeidsaangeleenthede) van die Grondwet ter sprake is, die IAO standarde (konvensies en aanbevelings) moet oorweeg ten einde te voldoen aan die uitlegvereistes van artikel 39(1)(b) van die Grondwet.

2 3 4 Statutêre Erkenning van die IAO

Sekere bepalings van die WAV gee ook erkenning aan die volkeregtelike verpligtinge van RSA uithoofde van sy lidmaatskap van die IAO.¹¹² Dit is een van die hoof oogmerke van die WAV om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat die RSA as 'n lidstaat van die IAO aangegaan het.¹¹³

Die WAV het verder ten doel om die reg wat arbeidsverhoudinge reël, te verander, vir die doel om *inter alia* "uitvoering te gee aan die volkeregtelike verpligtinge van die Republiek met betrekking tot arbeidsverhoudinge".¹¹⁴

Die WAV bepaal verder dat by die toepassing van die Wet moet die bepalings daarvan so geïnterpreteer word "dat dit bestaanbaar is met die volkeregtelike verpligtinge van die Republiek".¹¹⁵

¹⁰⁸ *Idem* op 322 E-F.

¹⁰⁹ (2006) 27 ILJ 2276 (HHA).

¹¹⁰ "Die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen."

¹¹¹ (2006) 27 ILJ 2276 (HHA) par 7.

¹¹² Van Niekerk *et al* (2012) 29.

¹¹³ A 1(b) van die WAV.

¹¹⁴ Sien die Aanhef van die WAV.

¹¹⁵ A 3(c) van die WAV.

2 4 Die IAO Konvensies insake die Reg op Vryheid van Assosiasie en Kollektiewe Bedinging

2 4 1 Inleiding

Die IAO konvensies¹¹⁶ wat van toepassing gaan wees by die bespreking van latere hoofstukke gaan kortliks weergegee word. Die klem gaan hoofsaaklik val op die konvensies rakende die hantering van lede van gewapende magte en die konvensies rakende kollektiewe bedinging. Dit sal verder ook insiggewend wees om te sien hoe die Adviserende Liggame van IAO die beginsels rakende vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging interpreteer.¹¹⁷

2 4 2 IAO Konvensie 87 van 1948

IAO Konvensie 87 van 1948 (die “Konvensie 87”), wat handel oor vryheid van assosiasie en die beskerming van die reg om te organiseer, is in 1996 deur die RSA geratifiseer.¹¹⁸ Die reg op vryheid van assosiasie kan as die bousteen (“cornerstone”) van kollektiewe bedinging beskou word.¹¹⁹ Sonder die volledige erkenning van reg op vryheid van assosiasie sal ander regte soos die reg om te organiseer, die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen en die reg om te staak nie realiseer nie.¹²⁰

Artikel 2 saamgelees met artikel 10 van Konvensie 87 maak voorsiening daarvoor dat werkers (“workers”) en werkgewers die reg het om organisasies van hulle keuse te stig en daarby aan te sluit vir die bevordering en die beskerming van hulle onderskeie belange.¹²¹

Van belang tot hierdie skripsie is die bepalings van artikel 9 van Konvensie 87 wat bepaal dat “[t]he extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.”¹²² Dit is

¹¹⁶ Sien IAO Conventions (1996) Volume I en Volume III.

¹¹⁷ Sien in die verband die IAO Komitee van Deskundiges en die Komitee oor Vryheid van Assosiasie.

¹¹⁸ Van Niekerk *et al* (2012) 349 vn 3.

¹¹⁹ *Idem* 350.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ ILO Conventions (1996) Volume I, 529.

¹²² *Idem* 528.

duidelik dat die IAO dit aan lidstate self oorlaat om te bepaal tot watter mate Konvensie 87 op hulle gewapende magte en polisie van toepassing sal wees.

Die Konstitusionele Hof¹²³ het by geleentheid, met verwysing na bovermelde konvensies, soos volg beredeneer:

The ILO therefore considers members of the armed forces and the police to be workers for the purpose of these conventions [Convention 87 and 88], but consider that their position is special, to the extent that it leaves it open to member states to determine the extent to which the provision of the conventions should apply to members of the armed forces and the police.¹²⁴

Dit is interessant om daarop te let dat die konsep “worker” van die IAO gelees met artikel 23(2)¹²⁵ van die Grondwet, volgens die interpretasie van die Konstitusionele Hof ook lede van die SANW insluit.¹²⁶ Gevolglik het lede van die SANW ingevolge artikel 23(2) van die Grondwet ook die reg om vakbonde te stig en daarby aan te sluit.

2 4 3 IAO Konvensie 98 van 1949

Konvensie 98 van 1949 (die “Konvensie 98”), wat hoofsaaklik gaan oor organiseringsregte en kollektiewe bedinging, is deur die RSA in 1995 geratifiseer.¹²⁷ In die verband bepaal artikel 4 soos 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.¹²⁸ (Eie onderstreping)

Dit is duidelik dat die klem op vrywillige onderhandeling (“voluntary negotiation”) geplaas word.

¹²³ Sien *SA National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH).

¹²⁴ *Idem* par 26.

¹²⁵ A 23(2) van die Grondwet bepaal dat: “elke werker die reg het om ‘n vakbond te stig en daarby aan te sluit.”

¹²⁶ Sien *SA National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH) parr 27-30.

¹²⁷ *Idem* par 26.

¹²⁸ IAO Conventions (1996) Volume I, 640.

Wat betref die toepassingsbestek van Konvensie 98, bepaal artikel 5(1) dat “[t]he extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.”¹²⁹ Dit word dus aan lidstate self oorlaat om te bepaal tot watter mate Konvensie 98 op hulle gewapende magte en polisie van toepassing sal wees.¹³⁰

2 4 4 IAO Konvensie 154 van 1981

IAO Konvensie 154 van 1981 (die “Konvensie 154”) handel oor die bevordering van kollektiewe bedinging. Hierdie konvensie is egter nie deur die RSA geratifiseer nie.¹³¹ Artikel 1(2) wat handel oor die toepassingsbestek van Konvensie 154, bepaal dat “[t]he extent to which the guarantees provided for in this Convention apply to the armed forces and the police may be determined by national laws or regulations or national practice.”¹³² Weereens sal die toepassing van Konvensie 154 op gewapende magte sal deur lidstate se nasionale wetgewing en regulasies bepaal word.¹³³

Artikel 2 van Konvensie 154 bepaal dat kollektiewe bedinging verwys na alle onderhandelinge tussen die werkgever en ‘n groep werknemers of een of meer werkgewerorganisasies vir die vasstelling van diensvoorwaardes, werksomstandighede en die regulering van verhoudinge tussen die werkgever, werkers en hulle organisasies.¹³⁴

Artikel 5 van Konvensie 154 bepaal dat “Measures adapted to national conditions shall be taken to promote collective bargaining.”¹³⁵ Artikel 7 van Konvensie 154 bepaal verder dat “[m]easures taken by public authorities to encourage and promote the development of collective bargaining shall be subject to prior consultation.”¹³⁶ Artikel 8 bepaal dat “[t]he

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ Sien dieselfde benadering ten opsigte van a 9 van Konvensie 87 van 1948.

¹³¹ Sien “Ratification for South Africa” beskikbaar by <http://www.ilo.org/dyn/normlex> (besoek op 2014-09-21).

¹³² ILO Conventions (1996), Volume III, 93.

¹³³ Dieselfde is van toepassing op Konvensie 87 en 98.

¹³⁴ ILO Conventions (1996) Volume III, 93.

¹³⁵ *Idem* 94.

¹³⁶ *Ibid.*

measures taken with a view to promoting collective bargaining shall not be so conceived or applied as to hamper the freedom of collective bargaining”¹³⁷

Bovermelde artikels plaas die klem op die aansporing en bevordering van kollektiewe bedinging en die vryheid om kollektief te beding. Dit is aanduidend dat Konvensie 154 ‘n vrywillige proses van kollektiewe bedinging daarstel.¹³⁸

2 4 5 Die Europese Sosiale Handves

Dit sal insiggewend wees om ook na enkele Europese bronne te verwys met verwysing na kollektiewe bedinging. In die verband bepaal artikel 6 van die Europese Sosiale Handves¹³⁹ soos volg:

With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the contracting Parties undertake...to promote, where necessary, machinery for voluntary negotiations between employers or employers’ organisations with a view of regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements. (Eie beklemtoning)

Hierdie artikel van die Europese Handves is soortgelyk aan die bepalings van Konvensie 98 en Konvensie 154 en wat ‘n vrywillige benadering tot kollektiewe bedinging voorhou.¹⁴⁰

2 5 Interpretasie van die IAO Konvensies

Dit is belangrik om te sien hoe die Komitee oor Vryheid van Assosiasie (die “Komitee”) en die Komitee van Deskundiges die spesifieke konvensies, wat hierbo aangehaal is, interpreteer.¹⁴¹

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ Sien *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA) par 11 waar Conradie AR na die sogenaamde “voluntary approach” van die internasionale instrumente (IAO Konvensies) verwys het.

¹³⁹ Sien European Social Charter beskikbaar by <http://www.conventions.coe.int> (besoek op 2014-09-21).

¹⁴⁰ Sien ook in die verband Cheadle (2005) LDD 5 met verwysing na die saak van *Wilson v UK* [2000] IRLR 568 waar die Europese Hof van Mense Regte beslis het dat waar vakbonde die reg het om te staak, die afwesigheid van ‘n regsverpligting op werkgewers om kollektief te beding nie neerkom op ‘n verbreking van a 11 van die Europese Sosiale Handves nie.

Die Komitee interpreteer artikel 9 van Konvensie 87, wat handel oor die toepassingsbestek van die konvensie soos volg:

The only exceptions authorised by Convention No. 87 are the members of the police and armed forces (article 9), such exceptions being justified on the basis of their responsibility for the external and internal security of the State. Most countries deny the armed forces the right to organize, although in some cases they may have the right to group together, with or without certain restrictions, to defend their occupational interests.¹⁴²

Die Komitee is van mening dat alhoewel die meeste lande se gewapende magte nie mag organiseer nie, daar tog lande is waar dit toegelaat word.¹⁴³

Die Komitee van Deskundiges huldig egter die mening dat die IAO dit oorlaat aan die lidlande om te bepaal tot watter mate Konvensie 87 van toepassing gaan wees op gewapende magte en die polisie.¹⁴⁴ Lidstate, wat Konvensie 87 geratificeer het, is egter nie verplig om die regte van Konvensie 87 na sy gewapende magte en polisie uit te brei nie.

Met verwysing na artikel 4 van Konvensie 98, bevind die Komitee dat die bepaling twee essensiële elemente bevat. Die eerste is optrede deur die openbare owerhede om kollektiewe bedinging te bevorder en tweedens die vrywillige aard van onderhandeling.¹⁴⁵

Insiggewend is ook die kommentaar van die Komitee met verwysing na die masjinerie en prosedures ten einde kollektiewe bedinging te fasiliteer:

Whatever the kind of machinery used, its first objective should be to encourage by all possible means free and voluntary collective bargaining between the parties, allowing them the greatest possible autonomy, while bestablishing a legal framework and an administrative structure to which they may have recourse, on a voluntary basis and by mutual agreement, to facilitate the conclusion of a collective agreement.¹⁴⁶ (Eie beklemtoning)

¹⁴¹ Sien in die verband die IAO Digesta (1996) en die IAO Algemene Oorsig (1994) met verwysing na die kommentaar van die Komitee oor Vryheid van Assosiasie en die Komitee van Deskundiges onderskeidelik.

¹⁴² IAO Algemene Oorsig (1994) par 55.

¹⁴³ Die IAO Algemene Oorsig (1994) verwys in par 55 vn 15 na Oostenryk, Denemarke, Finland, Duitsland, Luxemburg, Noorweë en Swede.

¹⁴⁴ IAO Digesta (1996) par 220.

¹⁴⁵ IAO Algemene Oorsig (1994) par 235.

¹⁴⁶ *Idem* par 247.

Dit is duidelik uit die interpretasie van die Komitee dat 'n vrywillige benadering tot kollektiewe bedinging gevolg word.

Die Komitee van Deskundiges¹⁴⁷ som die posisie met betrekking tot reg tot kollektiewe bedinging soos volg op:

Measures should be taken to encourage and promote the full development and utilization 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 agreements¹⁴⁸ (Eie beklemtoning)

Met die woorde "encourage", "promote" en "voluntary negotiation" volg die IAO dus 'n vrywillige ("voluntarist") benadering met betrekking tot die vraagstuk of kollektiewe bedinging verpligtend kan wees. In dié verband bevind die Komitee van Deskundiges verder dat indien kollektiewe bedinging effektief wil wees moet dit "assume a voluntary character and not entail recourse to measures of compulsion which would alter the voluntary nature of such bargaining".¹⁴⁹

2 6 Militêre Vakbonde in Ander Lande

2 6 1 Inleiding

Konvensies 87,¹⁵⁰ 98,¹⁵¹ en 154¹⁵² is nie voorskriftelik oor die toepassing daarvan op lidstate se gewapende magte nie. Die toepassing daarvan, deur middel van wetgewing of regulasies, word aan elke lidland self oorgelaat. Hierdie interpretasie word dan ook deur die Konstitusionele Hof in *South African National Defence Union v Minister of Defence*¹⁵³ soos volg bevestig:

It is clear from these provisions, therefore, that the Convention does include 'armed forces and the police' within its scope, but that the extent to which the provisions of the Convention shall be held to apply to such services is a matter for national law and is not governed directly by the Convention. This approach has also been adopted in the

¹⁴⁷ Sien IAO Digesta (1996).

¹⁴⁸ *Idem* Digesta (1996) 159 par 781.

¹⁴⁹ *Idem* 170 par 845; Sien ook Cheadle (2005) LDD 151.

¹⁵⁰ Sien a 9 van Konvensie 87 van 1948.

¹⁵¹ Sien a 5 van Konvensie 98 van 1949.

¹⁵² Sien a 1(2) van Konvensie 154 van 1981.

¹⁵³ (1999) 20 ILJ 2265 (KH).

Convention on the Right to Organise and Collective Bargaining 98 of 1949, which South Africa also ratified in 1995. The ILO therefore considers members of the armed forces and the police to be workers for the purposes of these Conventions, but considers that their position is special, to the extent that it leaves it open to member States to determine the extent to which the provisions of the Conventions should apply to members of the armed forces and the police.¹⁵⁴

Die Konstitusionele Hof verwys in die verband na die regsposisies van militêre vakbonde in ander lande. Volgens die Hof word vakbonde in lande soos Engeland, die VSA en Frankryk verbied, terwyl lande soos Nederland, Duitsland en Swede dit wel toelaat. In die lande wat militêre vakbonde toelaat, word vakbonde meestal nie die onderhandelingsregte gegee nie maar wel konsultasie en verteenwoordigingsregte.¹⁵⁵ Die Konstitusionele Hof kom, met verwysing na die IAO Konvensies, tot die slotsom dat daar verskillende benaderings is ten opsigte van die toelating van militêre vakbonde in ander lande.¹⁵⁶ Daar gaan hieronder kortliks na ander lande se benaderings gekyk word.

2 6 2 Militêre Vakbonde in Europa

Daar is 3 kategorieë militêre vakbonde wat binne die state van Europa gevind kan word.¹⁵⁷ Die eerste kategorie is lande waar weermagte toegelaat word om te assosieer. Dit sluit lande in soos Oostenryk, Denemarke, Finland, Noorweë, Swede, Switserland, Nederland, België, Ierland, Portugal en Bulgarye.¹⁵⁸ Die tweede kategorie is waar lede van gewapende magte toegelaat word om by assosiasies aan te sluit wat na hulle belange kyk.¹⁵⁹ Dit sluit lande in soos Duitsland, Hongarye, Luxemburg, Azerbaidjan, die Tsjeggiese Republiek, Estland, Finland, Roemenië, Slowenië en die Oekraïne.¹⁶⁰ Die derde kategorie is lande waar vryheid van assosiasie in hulle weermagte verbied word. Dit sluit lande soos die Verenigde Koninkryk, Frankryk, Kroasië, Italië, Pole en Joegoslavië in.¹⁶¹

¹⁵⁴ *Idem* par 26.

¹⁵⁵ *Idem* par 34.

¹⁵⁶ *Ibid.*

¹⁵⁷ Fergus (2008) *ILJ* 2395.

¹⁵⁸ *Idem* vn 72. Sien ook Bartle en Heinecken (2006) 83-211.

¹⁵⁹ Fergus (2008) *ILJ* 2397.

¹⁶⁰ *Idem* vn 82.

¹⁶¹ *Idem* vn 92. Sien ook Bartle en Heinecken (2006) 15-66.

Daar is 42 lidstate van die Europese Raad wat weermagte het.¹⁶² Van die lidstate verbied 19 lidstate militêre personeel om te assosieer en weerhou 35 lidstate militêre lede die reg om kollektief te beding. Dit is interessant om daarop te let dat slegs lande soos België, Denemarke, Nederland, Noorweë, Masedonië en Swede se militêre personeel die reg het om kollektief te beding.¹⁶³

In Nederland word soldate toegelaat om te assosieer. Soldate het egter net sogenaamde konsultasieregte.¹⁶⁴ Daar is tans 5 militêre vakbonde in die Nederlandse weermag.¹⁶⁵ Hierdie vakbonde word verteenwoordig deur 4 groepe of “centrales” wat in die Verdedigingskonsultasie Sektor met die Assistent Staatsekretaris onderhandel oor diensvoorwaardes.¹⁶⁶ Militêre personeel mag nie staak of openbare vergaderings hou nie.¹⁶⁷

In België is daar 4 verteenwoordigende en 2 nie-vertteenwoordigende militêre vakbonde wat volgens rang ingedeel is.¹⁶⁸ Onderhandeling vir militêre personeel vind op ministeriële vlak plaas en is verder verpligtend vir alle wette en ministeriële dekrete wat handel oor die werwing, regte, verpligtinge en bevordering van soldate.¹⁶⁹

In Denemarke is daar 3 militêre vakbonde wat volgens rang en vlak van opvoeding verdeel is.¹⁷⁰ Hulle word as belangrike demokratiese instellings beskou en mag oor diensvoorwaardes onderhandel. Hulle het verder die reg om te staak alhoewel dit nie in uniform mag plaasvind nie.¹⁷¹

Swede het seker die gevorderdste sisteem van groepsvertteenwoordiging. Die militêre vakbonde is ten volle geïntegreer in die kollektiewe bedinging sisteem.¹⁷² Soldate het

¹⁶² Heinecken en Nel (2007) *IJCLL* 464. Sien ook Heinecken M Verhandelings (1997) 48-65 vir ‘n volledige regsvergeljking met verwysing na Frankryk, Nederland, Duitsland, België, Denemarke en Swede.

¹⁶³ Heinecken en Nel (2007) *IJCLL* 464.

¹⁶⁴ Heinecken (1996) 5.

¹⁶⁵ Sien Bartle en Heinecken (2006) 187.

¹⁶⁶ *Idem* 188-189 vir ‘n bespreking van die konsultasie strukture.

¹⁶⁷ *Idem* 11.

¹⁶⁸ Bartle en Heinecken (2006) 158 en 217.

¹⁶⁹ *Idem* 160.

¹⁷⁰ *Idem* 202.

¹⁷¹ *Idem* 12.

¹⁷² Heinecken (1996) 13.

dieselfde kollektiewe bedingingsregte as die privaat sektor.¹⁷³ Soldate het ook verder die reg om te staak.¹⁷⁴

In Duitsland is daar in 1956 'n professionele organisasie (die "Bundeswehr-Verband") gestig¹⁷⁵ wat geïnteresseerd is in die ekonomiese, sosiale en kulturele welstand van hulle lede¹⁷⁶. Die Bundeswehr-Verband is nie 'n vakbond nie maar eerder 'n beroepsvereniging (vocational association).¹⁷⁷ Die Duitse Parlement, die *Bundestag* en die Federale Owerheid konsulteer gereeld met die Bundeswehr-Verband oor aangeleenthede wat die belange van hulle lede, veterane en afhanklikes mag affekteer.¹⁷⁸ Die Bundeswehr-Verband het egter nie onderhandelingsregte nie, maar bloot konsultasieregte.¹⁷⁹ Hulle het nie die reg om te staak nie.¹⁸⁰ Die Bundeswehr-Verband verteenwoordig meer as 250 000 lede en word vandag as een van die mees effektiewe drukgroepe in die wêreld beskou.¹⁸¹

2 6 3 Militêre Vabonde in die res van die Wêreld

Buite die Europese vasteland is daar lande soos die Verenigde State van Amerika en die Verenigde Koninkryk waar alle vorme van militêre organisasies verbied word.¹⁸² In Kanada mag lede van die Kanadese weermag ook nie vakbonde stig nie. Hulle mag ook nie staak of hulle dienste weerhou nie.¹⁸³ In Australië het die "Armed Forces Federation" tot stand gekom omrede alternatiewe meganismes vir die beslegting van individuele griewe en kollektiewe gegriefdheid ("collective resentment") oor swak salarisse en diensvoorwaardes nie bestaan het nie. Met die instelling van 'n Vergoedingstribunaal en 'n Ombudsman vir Verdediging is hierdie probleme egter aangespreek.¹⁸⁴ Die ledetal van die "Armed Forces

¹⁷³ *Ibid* 13.

¹⁷⁴ Heinecken (1996) 14.

¹⁷⁵ Bartle en Heinecken (2006) 171.

¹⁷⁶ Heinecken (1996) 8.

¹⁷⁷ Bartle en Heinecken (2006) 171.

¹⁷⁸ *Idem* 172.

¹⁷⁹ Heinecken (1996) 9.

¹⁸⁰ *Ibid*.

¹⁸¹ Bartle en Heinecken (2006) 217.

¹⁸² Fergus (2008) *ILJ* 2396.

¹⁸³ Bartle en Heinecken (2006) 79.

¹⁸⁴ *Idem* 144.

Federation” is tans so laag as 3000 uit ‘n moontlike 70000 lede en is verder aan die afneem.¹⁸⁵

2 6 4 Die Suid-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap

Die RSA is lid van Suid-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap (die “SAOG”).¹⁸⁶ Die SAOG het ‘n Handves van Fundamentele Sosiale Regte in 2003 aangeneem.¹⁸⁷ Artikel 4 van die Handves bepaal dat “[m]ember States shall create an enabling environment consistent with ILO Conventions on freedom of association, the right to organise and collective bargaining”. In die verband is dit insiggewend om daarop te let al die lidstate ten minste Konvensies 87 en 98, geratificeer het.¹⁸⁸

Lesotho en Mosambiek het statutêre raamwerke, met verwysing na die verpligting om kollektief te beding, waardeur werkgewers verplig word om met vakbonde te onderhandel.¹⁸⁹ In Botswana het alle werkers, met uitsondering van die Weermag, Polisie, Plaaslike polisie en Gevangenisdiens, die reg om by vakbonde aan te sluit.¹⁹⁰ In Lesotho het werkers die reg om vakbonde te stig en daarby aan te sluit met uitsondering van Staatsamptenare en die Polisie. Hulle word egter toegelaat om personeel verenigings te stig.¹⁹¹

Namibië maak deur wetgewing¹⁹² voorsiening vir die reg om vakbonde te stig en daarby aan te sluit. Die Weermag, Polisie en Gevangenisdiens word egter daarvan uitgesluit.¹⁹³

Swaziland se Grondwet maak voorsiening vir die reg op vryheid van assosiasie. Dit gee ook aan werknemers in noodsaaklike dienste soos die Brandweer, Polisie, Veiligheidsmagte, gesondheidssektor en staatsdiens die reg om vakbonde te stig.¹⁹⁴

¹⁸⁵ *Idem* 145.

¹⁸⁶ Sien Van Niekerk *et al* (2012) 29. Die Suid-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap bestaan Angola, Botswana, Demokratiese Republiek van die Kongo, Lesotho, Madagaskar, Malawi, Mauritius, Mosambiek, Namibië, Seychelles, Suid-Afrika, Swaziland, Tanzanië, Zambië en Zimbabwe.

¹⁸⁷ Van Niekerk *et al* (2012) 29. Sien ook Charter of Fundamental Rights in SADC.

¹⁸⁸ Smit (SADC Charter).

¹⁸⁹ Khabo (2008) 7-8.

¹⁹⁰ Sien “Trade unions in Botswana” beskikbaar by <http://en.wikipedia.org/wiki> (besoek op 2012-05-08). Sien ook ITUC Report (2009) 4.

¹⁹¹ *Idem* (2009) 5.

¹⁹² The Labour Act of 2007.

¹⁹³ ITUC Report (2009) 6.

2 7 Gevolgtrekkings

Die IAO standaard (konvensies en aanbevelings) is seker die hoofbron van die internasionale arbeidsreg. Hierdie standaard is eerstens van groot belang vir die RSA uithoofde van sy lidmaatskap tot die IAO. Tweedens het die RSA al die Kernkonvensies geratifiseer is wat dit bindend maak.

Die IAO standaard maak deel uit van volkeregtelike gewoontereg en het gevolglik regskrag ingevolge die bepalings van die Grondwet. Die Grondwet plaas verder 'n verpligting op die houe om die volkereg in ag te neem by die uitleg van die Handves van Regte.

Een van die hoofmerke van die WAV is om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat die RSA as lidstaat van die IAO aangegaan het,

Die IAO Konvensies 87, 98 en 154 rakende die reg tot vryheid van assosiasie, die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging is nie voorskriftelik oor die toepassing daarvan op gewapende magte nie. Die besluit oor die toepassing daarvan word aan lidstate self oorgelaat.

Daar is gevolglik verskillende benaderings in lidstate ten opsigte van die erkenning van die beginsel van vryheid tot assosiasie in hulle gewapende magte. Daar is byvoorbeeld lande waar 'n absolute verbod op militêre vakbonde geplaas word. Daar is lande waar daar tog erkenning gegee word aan sogenaamde professionele verenigings. Verder is daar lande waar daar voldoende erkenning aan vryheid van assosiasie gegee word met insluiting van die reg om te staak. Die RSA se buurlande met uitsluiting van Swaziland verbied egter militêre vakbonde.

Beide Konvensie 98 en 154 asook die Europese Sosiale Handves hou 'n vrywillige benadering ten opsigte van kollektiewe bedinging voor. Dit word verder bevestig deur die interpretasies van die Komitee oor Vryheid van Assosiasie en die Komitee van Deskundiges. Kollektiewe bedinging het dus 'n vrywillige karakter binne die IAO konteks.

¹⁹⁴ *Idem* 9-10.

HOOFSTUK 3

DIE WETGEWENDE RAAMWERK BINNE DIE SA NASIONALE WEERMAG

	Bladsy
3 1 Inleiding.....	32
3 2 Agtergrond.....	32
3 3 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika.....	38
3 4 Die Verdedigingswet.....	40
3 5 Die Algemene Regulasies van die SA Nasionale Weermag.....	42
3 5 1 Inleiding.....	42
3 5 2 Omvang en Oogmerke.....	42
3 5 3 Regte van Lede.....	43
3 5 4 Organiseringsregte.....	43
3 5 5 Kollektiewe Bedingingsregte.....	46
3 5 6 Die Militêre Bedingingsraad.....	47
3 5 7 Die Grondwet van die Militêre Bedingingsraad.....	48
3 5 8 Die Militêre Arbitrasieraad.....	50
3 6 Ander verwante Arbeidswetgewing.....	51
3 7 Gevolgtrekkings.....	52

3 1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal daar hoofsaaklik gefokus word op arbeidsregte van lede van die SANW¹⁹⁵ soos vervat in wetgewing.¹⁹⁶ Daar gaan eerstens gekyk word na die ontwikkeling van arbeidsregte van lede van die SANW met spesifieke verwysings na die aspekte rakende vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging. Tweedens gaan daar kortliks ook na ander verwante arbeidswetgewing verwys word.

3 2 Agtergrond

Arbeidsregtelike konsepte soos vryheid van assosiasie, die reg om te organiseer, kollektiewe bedinging en die reg om te staak was nie toelaatbaar binne die owerheidsektor tydens die bestaan van die WAV van 1956 nie. Persone in diens van die Staat, met inbegrip van lede van die destydse Suid-Afrikaanse Weermag (die “SAW”), was vir alle praktiese doeleindes uitgesluit van die werking van die WAV van 1956.¹⁹⁷

In 1993 het die Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens¹⁹⁸ (die “WAVS”) die lig gesien. Die WAVS het voorsiening gemaak vir meganismes vir kollektiewe bedinging, die registrasie, erkenning en toelating van werknemerorganisasies en die voorkoming en beslegting van kollektiewe en individuele geskille tussen die Staat as werkgever en sy werknemers en werknemersorganisasies.¹⁹⁹ Die lede van die SAW was egter uitgesluit van die toepassingsbestek van die WAVS.²⁰⁰

In dieselfde jaar is daar wysigings aan die Verdedigingswet van 1957 aangebring.²⁰¹ Die doel van die wysigings was, *inter alia*, “to prohibit a member of the permanent force from being a member of a trade union or from participating in strikes and protests; to further

¹⁹⁵ Lede van die SA Nasionale Weermag (die “SANW”) is alle uniformdraende personeel soos omskryf deur a 1 van die Verdedigingswet 42 van 2002 (die “Verdedigingswet”). Burgerlike personeel is werknemers wat ingevolge die Staatsdienwet, 1994, indiens geneem is.

¹⁹⁶ Die Grondwet, Verdedigingswet van 1957, Verdedigingswet en die toepaslike Algemene Regulasies van die SANW en die Reserwe (die “regulasies”).

¹⁹⁷ A 2 (2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956 (die “WAV van 1956”).

¹⁹⁸ 102 van 1993 wat later vervang deur Proklamasie 105 van 1994 (die “WAVS”).

¹⁹⁹ Sien aanhef tot die WAVS.

²⁰⁰ Sien definisie van “werknemer” in a 1 (xxxviii) van die WAVS.

²⁰¹ Wysigingswet op Verdediging 134 van 1993.

provide for offences and penalties”.²⁰² Artikel 126B en 126C is by die Verdedigingswet van 1957 ingesluit ten einde hierdie aspekte te reguleer. In die verband bepaal artikel 126 B dat ‘n “[l]id van die Staande Mag mag nie lid wees of word nie van ‘n vakvereniging soos omskryf in artikel 1 van die WAV van Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956).” Die bepaling het ‘n verbod op destydse lede van die SAW geplaas om aan enige vakbond te behoort. Lede van die destydse SAW was wel toegelaat om lede van enige professionele of vakkundige instituut, genootskap, vereniging of liggaam soos goedgekeur deur die Minister van Verdediging (die “Minister”) te wees.²⁰³ Lede van die SAW was verder verbied om te staak²⁰⁴ of om enige openbare proteshandeling²⁰⁵ te verrig of daaraan deel te neem. Die oortreding van hierdie artikel het op ‘n misdryf neergekom.²⁰⁶

Artikel 126C van die Verdedigingswet van 1957, wat handel oor arbeidsaangeleenthede van lede van die Staande Mag, het verder bepaal dat lede van die SANW hulle regte met betrekking tot arbeidsaangeleenthede uitoefen ingevolge die regulasies. Nog ‘n invoeging tot die Verdedigingswet van 1957 was artikel 87(1)(rB) wat bepaal het dat die Minister regulasies kan uitvaardig met betrekking tot “die regte van lede van die Staande Mag in verband met alle sake wat betrekking het op arbeidsverhoudinge tussen hulle en die Staat as hul werkgewer (met inbegrip van diensvoorwaardes, salarisse en ander voordele)”. Hierdie sogenaamde regulasies was egter nie destyds (1993) uitgevaardig nie.

Die Interim Grondwet, wat op 27 April 1994 in werking getree het, het in Hoofstuk 3 *inter alia* voorsiening gemaak vir fundamentele arbeidsregte soos die reg om vakbonde te stig en daarby aan te sluit, die reg om te organiseer, kollektief te beding en te staak.²⁰⁷ Die Interim Grondwet het bepaal dat die SANW uit sowel ‘n Staandemag as deeltydse reserwe komponent bestaan.²⁰⁸ Die stigting, organisasie, opleiding, diensvoorwaardes en ander aangeleenthede betreffende die Staande Mag sal deur ‘n Parlements wet gereël word.²⁰⁹

²⁰² *Idem* die Aanhef.

²⁰³ A 126B (1) van die Verdedigingswet van 1957.

²⁰⁴ ‘n Staking is soos omskryf in a 1 van die WAV van 1956.

²⁰⁵ Sien die omskrywing van “openbare proteshandeling” in a 126B (4) van die Verdedigingswet van 1957.

²⁰⁶ Ingevolge a 127 van die Verdedigingswet van 1957, is dit strafbaar met ‘n boete of met gevangenisstraf vir ‘n tydperk van hoogstens een jaar.

²⁰⁷ A 27 van die Interim Grondwet.

²⁰⁸ *Idem* a 226(1).

²⁰⁹ *Idem* a 226(1) en (2).

Die Interim Grondwet het verder in die oorgangsbepalings bepaal dat die SANW behoudens die Interim Grondwet deur die Verdedigingswet van 1957 beheers word.²¹⁰

Die uitwerking van hierdie bepaling was dat artikel 126B van die Verdedigingswet van 1957 voortbestaan het en gevolglik was vakbonde in die SANW verbode.

Met die inwerkingtreding van die finale Grondwet in 1996 het bogenoemde oorgangsbepalings ook behoue gebly.²¹¹ Daar kan geargumenteer word dat die Parlement hier nagelaat het om duidelikheid te verskaf oor lede van die SANW se regte ten opsigte van vryheid van assosiasie, protesaksies en kollektiewe bedinging. Dit kan geargumenteer word dat duidelik in die verband latere litigasie sou kon voorkom het.²¹²

Die Grondwet bepaal nou dat die “Weermag moet as ‘n gedissiplineerde militêre mag gestruktureer en bestuur word”.²¹³ Hierdie bepaling is later deur die SANW in litigasie gebruik ten einde enige beperkinge op die lede se arbeidsregte soos vervat in artikel 23²¹⁴ van die Grondwet te probeer regverdig.

Die WAV, wat in 1996 in werking getree het, het die WAVS herroep.²¹⁵ Staatsamptenare was nou vir die eerste maal ingesluit by die toepassingsbestek van die WAV. Lede van die SANW is egter uitgesluit by die toepassingsbestek van die WAV.²¹⁶ Volgens die Verduidelikende Memorandum tot die konsepwetsontwerp was “[t]he Exclusion of members from the draft Bill and the consequent restriction of their rights flows from the unique functions they perform.”²¹⁷ Dit is egter nie duidelik wat dit in die praktyk beteken nie. Dit dien egter gemeld te word dat die Suid-Afrikaanse Polisiediens (die “SAPD”), wat aanvanklik ook weens dieselfde redes uitgesluit was, later wel by die toepassingsbestek van die WAV ingesluit is. Die SAPD word egter deur die WAV geklassifiseer as ‘n

²¹⁰ *Idem* a 236(8)(a).

²¹¹ Sien a 24(1) van Bylaag 6 van die Grondwet.

²¹² Sien bespreking van Hofsake in Hoofstuk 4.

²¹³ A 200(1) van die Grondwet.

²¹⁴ Fundamentele regte mbt arbeidsverhoudinge met spesifieke verwysing na die reg tot billike arbeidspraktyke, die reg om ‘n vakbond te stig en daarby aan te sluit, en die reg van elke vakbond om aan kollektiewe bedinging mee te doen. Sien ook vn 235.

²¹⁵ Sien Bylaag 6 tot die WAV.

²¹⁶ Sien a 2 van die WAV.

²¹⁷ Explanatory Memorandum (1995) *ILJ* 292-293; Landman *et al* (1995) 11.

noodsaaklike diens.²¹⁸ Waarom dieselfde nie met die lede van die SANW gedoen is nie, is vandag nog onduidelik.

In 1998 het die Verdedigingsoorsig, soos goedgekeur deur die Parlement,²¹⁹ die posisie met betrekking tot militêre vakbonde en stakings in die SANW soos volg uiteengesit:

The White Paper endorses a prohibition on membership of trade unions and participation in strikes by SANDF members, although it states that members of the SANDF are entitled to effective and just grievance procedures, channels of communication, and mechanisms of ensuring that their aspirations and complaints are heard and addressed.²²⁰

Alhoewel vakbonde dus 'n alledaagse verskynsel binne die owerheidsektor geword het, was lede van die SANW steeds daarvan uitgesluit. Die SANW het verder nagelaat om die sogenaamde regulasies, wat die arbeidsaangeleenthede²²¹ van lede sou reguleer, uit te vaardig. Dit het lede van die SANW genoodsaak om grondwetlike remedies te gebruik ten einde hulle arbeidsregte af te dwing.

Die eerste poging in die verband was in 1995 toe die SANDU die Konstitusionele Hof direk genader vir 'n bevel om artikel 126B(1) van die Verdedigingswet van 1957 strydig met artikel 17 en 27 van die Interim Grondwet te verklaar. Die aansoek is egter geweier omrede die Registrateur van die Konstitusionele Hof van mening was dat die Hof nie direk genader kan word nie.²²² SANDU het gevolglik die Hooggeregshof genader waar Hartzenberg R artikel 126B(1) van die Verdedigingswet van 1957 ongrondwetlik verklaar het.²²³

Die saak is toe in terme van artikel 172(2) van die Grondwet na die Konstitusionele Hof vir bekragtiging verwys.²²⁴ Die saak het in hoofsaak gehandel oor die vraag of dit grondwetlik

²¹⁸ Sien die definisie van "noodsaaklik diens" in a 213 van die WAV.

²¹⁹ Defence Review (1998).

²²⁰ *Idem* par 95.

²²¹ A 126C en a 87(1)(rB) van die Verdedigingswet van 1957.

²²² *South African National Defence Union v Minister of Defence* (KH) saak no CCT 32/95 ongerapporteer.

²²³ *South African Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 299 (T).

²²⁴ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH).

is om lede te verbied om aan vakbonde te behoort en om deel te neem aan openbare protesaksies.²²⁵

Met verwysings na die verbod op deelname aan openbare protes soos bedoel in artikel 126B(2) beslis die Konstitusionele Hof dat “[s]ection 126B(2) read with s 126B(4) clearly infringes the freedom of expression of those members of the Defence Force who are bound by it.”²²⁶ Met die vraag of artikel 126B(2) ‘n geregverdigde beperking²²⁷ op die fundamentele regte²²⁸ van soldate is, beslis die Hof soos volg:²²⁹

Section 126B(2) read with s 126B(4) contains a sweeping prohibition, whose consequence is a grave incursion on the fundamental rights of soldiers. The provisions cannot be justified by reference to the need to ensure that uniformed military personnel do not engage in politically partisan conduct. I find, therefore, that the provisions of s 126B(2) read with ss (4) are inconsistent with the Constitution.

Die volgende aspek was die vraag of artikel 126B(1) van die Verdedigingswet van 1957 strydig met artikel 23(3)²³⁰ van die Grondwet is. Die Konstitusionele Hof het, met verwysings na die woord “worker” in art 23 (2) van die Grondwet, dit soos volg beredeneer:

If the approach of the ILO is adopted, it would seem to follow that when s 23(2) speaks of “worker”, it should be interpreted to include members of the armed forces, even though the relationship they have with the Defence Force is unusual and not identical to an ordinary employment relationship. The peculiar character of the Defence Force may well mean that some of the rights conferred upon “workers” and “employers” as well as “trade unions” and “employers’ organisations”, by s 23 may be justifiably limited.²³¹

O’Regan R het, met verwysings na die IAO Konvensies 87 en 98 se konstruksie van die begrip “worker”, dit geïnterpreteer om lede van SANW by die toepassingsbestek van artikel 23(2) van die Grondwet in te sluit. Die Konstitusionele Hof bevind gevolglik dat die

²²⁵ *Idem* par 1.

²²⁶ *Idem* par 9.

²²⁷ A 36 van die Grondwet.

²²⁸ *Idem* a 16.

²²⁹ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH) par 13.

²³⁰ A 23(3) van die Grondwet bepaal dat “elke werker het die reg om ‘n vakbond te stig en daarby aan te sluit”.

²³¹ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH) par 27.

bepalings van artikel 126B inbreuk maak op die reg om 'n vakbond te stig of daarby aan te sluit.²³²

Die Konstitusionele Hof het vervolgens die inbreukmaking beoordeel aan die hand van die regverdigingsklousule.²³³ Die argument namens die Minister was dat die SANW, met verwysing na artikel 200(1)²³⁴ van die Grondwet, nie 'n gedissiplineerde militêre mag kan wees nie, indien lede toegelaat word om aan vakbonde te behoort. Die Konstitusionele Hof beredeneer in die verband soos volg:²³⁵

This case is concerned primarily with the right to form and join trade unions. Section 126B(1) constitutes a blanket ban on such a right. There can be no doubt of the constitutional imperative of maintaining a disciplined and effective Defence Force. I am not persuaded, however, that permitting members of the permanent Force to join a trade union, no matter how its activities are circumscribed, will undermine the discipline and efficiency of the Defence Force. Indeed, it may well be that in permitting members to join trade unions and in establishing proper channels for grievances and complaints, discipline may be enhanced rather than diminished. (Eie beklemtoning.)

Artikel 126B(1) van die Verdedigingswet van 1957 was gevolglik ongrondwetlik verklaar en die SANW is drie maande gegun om die nodige arbeidsregulasies uit te vaardig ten einde die aangeleenthede te reguleer.²³⁶ Arbeidsregulasies is gevolglik opgestel en gepromulgeer.²³⁷

Daar kan geargumenteer word dat die SANW die saak verloor het omrede daar nie alternatiewe regulasies soos voorgeskryf deur artikel 126C en artikel 87(1)(rB) van die Verdedigingswet van 1957 in plek was nie. Die SANW het in 'n tydperk van meer as 6 jaar, nagelaat om diesulke arbeidsregulasies te promulgeer.

²³² *Idem* par 30.

²³³ A 36 van die Grondwet.

²³⁴ A 200(1) van die Grondwet bepaal dat “die Weermag gestruktureer en bestuur word as ‘n gedissiplineerde militêre mag”.

²³⁵ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH) par 35.

²³⁶ *Idem* par 45.

²³⁷ Hoofstuk XX.

3 3 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika

Die Grondwet is die hoogste reg in die RSA en enige wette en optrede wat daarmee in konflik is, is ongeldig.²³⁸ Verder moet die verpligtinge soos opgelê deur die grondwet nagekom word.²³⁹ Die handves van menseregte soos vervat in die Grondwet²⁴⁰ verskans die regte van alle mense, insluitende lede van die SANW en bevestig die demokratiese waardes van menswaardigheid, gelykheid en vryheid.²⁴¹ Die staat is verplig om die regte in Hoofstuk 3 te eerbiedig, beskerm, bevorder en verwesenlik.²⁴² Wat belangrik is, is dat die regte in Hoofstuk 3 nie absoluut is nie, maar onderworpe is aan beperkingsklousule in artikel 36 of ander beperkinge wat in die Hoofstuk 3 self vervat is.²⁴³

Dit is belangrik om daarop te let dat die fundamentele regte, soos vervat in Hoofstuk 3 van die Grondwet, ook op lede van die SANW van toepassing is en sal dus ook deur lede van die SANW afgedwing kan word. In die verband het lede van die SANW hulle al verskeie kere op hulle regte soos verskans in die Grondwet beroep.²⁴⁴

Artikel 199 van die Grondwet reël die instelling, strukturering en optrede van die veiligheidsdienste. Die SANW is die enigste wettige militêre mag in die RSA.²⁴⁵ Die hoofdoel van die SANW is om die RSA, “sy territoriale integriteit en sy mense te verdedig en te beskerm, in ooreenstemming met die Grondwet en die volkeregtelike beginsels met

²³⁸ A 2 van die Grondwet.

²³⁹ *Ibid.*

²⁴⁰ Hoofstuk 3 van die Grondwet.

²⁴¹ *Idem* a 7(1).

²⁴² *Idem* a 7(2).

²⁴³ Sien bv a 17 van die Grondwet tov noodtoestande en a 16(2) tov vryheid van uitdrukking.

²⁴⁴ Sien in die verband *Freedom of Expression Institute v President Ordinary Court Martial* 1998 (2) SA 471 (CPD) en *President Ordinary Court Martial v Freedom of Expression Institute* 1999 (4) SA 682 (KH) met verwysings na a 35-regte van beskuldigdes; *Minister of Defence v Potsane*; *Legal Soldier (Pty) Ltd v Minister of Defence and others* 2002 (1) SA 1 (KH) met betrekking tot die interpretasie van a 179(1) van die Grondwet; *South African Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH) tov a 17 en a 23 van die Grondwet; *Moriana v Minister of Defence* (T) saak no A1506/2002 4 Desember 2003 ongerapporteer tov a 174(1) en a 35(3)(c) van die Grondwet; *Dunn v Minister of Defence* (2005) 26 ILJ 2115 (T) en *Minister of Defence v Dunn* 2007(6) SA 52 (HHA) tov a 33-regverdigde administratiewe optrede; Die SANDU sake met verwysings na a 23(5)–die reg om aan kollektiewe bedinging deel te neem; *Murray v Minister of Defence* [2008] 6 BLLR 513 (HHA) ten opsigte van a 23(1)–die reg op billike arbeidspraktyke; *Mohlomi v Minister of Defence* 1997(1) SA 124 (KH) ten opsigte van a 22 van die Interim Grondwet- toegang tot die hof.

²⁴⁵ A 199(2) van die Grondwet.

betrekking tot die aanwending van mag”.²⁴⁶ Die President is die Opperbevelvoerder van die SANW en moet militêre bevelvoerders aanstel.²⁴⁷ ‘n Lid van die Kabinet (Minister van Verdediging) moet vir Verdediging verantwoordelik wees.²⁴⁸

Die Grondwet plaas sekere beperkings op lede met die uitoefening van hulle politieke regte.²⁴⁹ Die SANW moet verder as ‘n “gedissiplineerde militêre mag gestruktureer en bestuur word”.²⁵⁰

Lede van die SANW is egter uitgesluit van die toepassingsbestek van die WAV.²⁵¹ Lede van die SANW sal gevolglik hulle nie op die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (die “KVBA”) en die Arbeidshof kan beroep nie. Gevolglik sal lede van die SANW, in gevalle waar arbeidsaangeleenthede ter sprake is, hulle hoofsaaklik in die howe²⁵² op artikel 23(1) van die Grondwet kan beroep. In die verband bepaal artikel 23(1) dat “[e]lkeen het die reg op billike arbeidspraktyke.” Die woord “elkeen” sal ook lede van die SANW insluit.²⁵³

In *Murray v Minister of Defence*²⁵⁴ het ‘n Kommandeur in die SA Vloot skadevergoeding geëis vir konstruktiewe ontslag. Die lid het sy eis gebaseer op artikel 23(1) van die Grondwet. Die Hoogste Hof van Appèl beslis in die verband soos volg:

The Labour Relations Act 66 of 1995 (the LRA) expressly excludes members of the South African National Defence Force from its operation. Its expansive protections therefore did not cover the plaintiff in his employment with the defendant. However, s 23(1) of the Bill of Rights (of which the LRA is the principal legislative off-shoot) provides that ‘[e]veryone has the right to fair labour practises’. This includes members of the Defence Force...the Bill of Rights, the common-law of employment must be held to impose on all employers a duty of fair dealing at all times with their employees – even those the LRA does not cover.²⁵⁵

²⁴⁶ *Idem* a 200(2).

²⁴⁷ *Idem* a 202(1).

²⁴⁸ *Idem* a 201(1).

²⁴⁹ *Idem* a 199 (1).

²⁵⁰ *Idem* a 200(1).

²⁵¹ A 2 van die WAV.

²⁵² Hoë Hof, Hoogste Hof van Appèl en die Konstitusionele Hof.

²⁵³ Sien *National Education Health & Allied Workers Union v University of Cape Town* (2003) *ILJ* 110 (KH) waar beslis is dat die woord “elkeen” in a 23 (1) van die Grondwet ook werkgewers insluit; Sien ook *Kylie v CCMA* (2010) 31 *ILJ* 1600 (HHA) waar sewewerkers ook binne die omvang van a 23(1) van die Grondwet se beskerming gebring is.

²⁵⁴ (2008) 29 *ILJ* 1369 (HHA).

²⁵⁵ *Idem* par 5.

In hierdie saak is die gemenereg ontwikkel in lig van die Grondwet.²⁵⁶ Die HHA bevestig dat: “the law and the Constitution impose a continuing obligation of fairness towards the employee on...the employer when he makes decisions affecting the employee in his work”²⁵⁷

Die Hoogste Hof van Appèl het in *South African Maritime Safety Authority v McKenzie*²⁵⁸ bevestig dat die saak van *Murray v Minister of Defence* gesag is vir die proposisie dat ‘n werknemer, wat nie onder die WAV val nie, dieselfde regte as ander werknemers het om nie konstruktief ontslaan te word nie.²⁵⁹

3 4 Die Verdedigingswet

Arbeidsverhoudinge in die SANW word hoofsaaklik geregleer deur die Verdedigingswet²⁶⁰ (die “Verdedigingswet”) en die Algemene Regulasies van die SANW²⁶¹ (die “Regulasies”) wat dienooreenkomstig uitgevaardig word. Daar is sekere beperkings op regte van lede. In die verband bepaal artikel 50(6) van die Verdedigingswet dat lede van die SANW se regte om by vakbonde aan te sluit en om aan die aktiwiteite van vakbonde deel te neem onderworpe mag wees aan beperkinge soos voorgeskryf.²⁶²

Verder bepaal artikel 50(4) van die Verdedigingswet dat die reg om vreedsaam en ongewapen te vergader, te betoog, ‘n betooglinie te vorm en petisies voor te lê, onderworpe is aan beperkinge soos deur regulasies opgelê.²⁶³

Dit is duidelik dat die wetsopsteller dit in die vooruitsig gestel het dat bovermelde regte se beperkinge deur die Regulasies geregleer sou word.²⁶⁴

²⁵⁶ *Idem* par 11. Sien ook Van Niekerk *et al* (2012) 222; Van Jaarsveld *et al* (2012) par 64.

²⁵⁷ *Ibid.* Die beginsel is bevestig in *Mogothle v Premier of Northwest Province* (2009) 30 ILJ 605 (AH) op par 23-24 soos volg: “More recently, in *Murray v Minister of Defence*...the SCA derived a contractual right not to be constructively dismissed from what it held to be a duty on all employers of fair dealing at all times with their employees (at 517C). This obligation of fairness that rests on an employer when it makes decisions that effect an employee was held by the court to have both a procedural and substantive dimension.”

²⁵⁸ (2010) 31 ILJ 529 (HHA).

²⁵⁹ *Idem* par 57.

²⁶⁰ Wet 42 van 2002.

²⁶¹ Hoofstuk XX.

²⁶² Die konsep “voorgeskryf” beteken soos voorgeskryf deur regulasie in gevolge a 1(1) van die Verdedigingswet.

²⁶³ A 17 van die Grondwet maak voorsiening vir die reg op vergadering, betoging, linievorming en petisie.

Artikel 82(1)(n) van die Verdedigingswet bepaal verder dat die Minister regulasies kan uitvaardig met betrekking tot arbeidsverhoudinge tussen lede van die SANW en die Staat as hulle werkgewer wat insluit die beslegting van geskille en die daarstelling van meganismes vir die regulering van die gemelde arbeidsverhoudinge.

Dit dien gemeld te word dat die Minister, sedert die Verdedigingswet in Mei 2003 in werking getree het, nog geen regulasies in die verband uitgevaardig nie. In die verband moet daar gelet word op die oorgangsbepalings²⁶⁵ van die Verdedigingswet wat bepaal dat: “[a]ny regulation...issued...under the provisions of any law repealed by subsection (1), must be regarded as having been issued, made or done under the corresponding provisions of this Act.” Derhalwe is Hoofstuk XX²⁶⁶ van die Regulasies, wat ingevolge die 1957 Verdedigingswet uitgevaardig is, nog steeds van krag.

Van uiterste belang tot hierdie skripsie is die bepaling wat handel oor soldy en salarisse van lede van die SANW. Artikel 55²⁶⁷ van die Verdedigingswet bepaal soos volg:

(1) Members of the Regular Force and Reserve Force must receive such pay, salaries and entitlements including allowances, disbursements and other benefits in respect of their service, training or duty in terms of this Act as may from time to time be agreed upon in the Military Bargaining Council.

(2) If no agreement contemplated in subsection (1) can be reached in the Military Bargaining Council, the Minister may, after consideration of any advisory report by the Military Arbitration Board and with the approval of the Minister of Finance, determine the pay, salaries and entitlements contemplated in that subsection.

(3) In the event that the processes contemplated in subsections (1) and (2) do not materialise, the Minister may, taking into account any recommendation by the Commission, and with the approval of the Minister of Finance, determine pay, salaries and entitlements of the members of the Defence Force.

Hierdie bepaling, lig drie belangrike aspekte uit. Eerstens moet lede soldy, salarisse en toelae ontvang, soos van tyd tot tyd ooreengekom in die MBR.²⁶⁸ Tweedens, indien daar egter ‘n dooiepunt in die MBR ontstaan, mag die Minister self salarisse en toelaes van lede vasstel. Hierdie eensydige vasstelling kan slegs plaasvind na die Minister enige

²⁶⁴ Sien in die verband Hoofstuk XX wat later meer volledig bespreek word.

²⁶⁵ Sien a 106(2) van die Verdedigingswet.

²⁶⁶ Hoofstuk XX is uitgevaardig ingevolge a 87(1)(rB) gelees met a 126C van die Verdedigingswet van 1957.

²⁶⁷ Hierdie bepaling het egter eers op 02 Junie 2005 inwerking getree.

²⁶⁸ A 55(1) van die Verdedigingswet.

adviserende verslag van die Militêre Arbitrasie Raad (die “MAR”) oorweeg het en met goedkeuring van die Minister van Finansies.²⁶⁹ Derdens, indien bovermelde twee aspekte nie plaasvind nie kan die Minister, met inagneming van enige aanbeveling van die Weermagdienskommissie (die “Kommissie”) en met goedkeuring van die Minister van Finansies, salarisse en toelaes vasstel.²⁷⁰

3 5 Die Algemene Regulasies van die SA Nasionale Weermag

3 5 1 Inleiding

Hoofstuk XX²⁷¹ van die Regulasies is op 20 Augustus 1999 gepromulgeer na aanleiding van die hofsak²⁷² waar die Konstitusionele Hof artikel 126B van die Verdedigingswet van 1957 ongrondwetlik verklaar het. Alhoewel Hoofstuk XX ingevolge die herroepe Verdedigingswet van 1957 gepromulgeer is, bly dit steeds van krag ingevolge die oorgangsbepalings van die Verdedigingswet.²⁷³

3 5 2 Omvang en Oogmerke

Hoofstuk XX maak *inter alia* voorsiening vir individuele regte van lede van die SANW,²⁷⁴ organiseringsregte van militêre vakbonde,²⁷⁵ kollektiewe bedingingsregte van militêre vakbonde,²⁷⁶ beperkinge op militêre vakbonde,²⁷⁷ die registrasie van militêre vakbonde,²⁷⁸ die MBR,²⁷⁹ en die MAR.²⁸⁰

Die oogmerke van die Hoofstuk XX is om voorsiening te maak vir: billike arbeidspraktyke; die stigting van militêre vakbonde; kollektiewe bedinging oor sekere aspekte van onderlinge belang; die versekering dat vakbondaktiwiteite nie militêre operasies, militêre

²⁶⁹ *Idem* a 55(2).

²⁷⁰ A 55(3) van die Verdedigingswet is bygevoeg deur die Wysigingswet op Verdediging 22 van 2010.

²⁷¹ Sien vn 27.

²⁷² *SA National Defence Union v Minister of Defence* (1999) 20 ILJ 2265 (KH).

²⁷³ Sien in hierdie verband a 106 van die Verdedigingswet.

²⁷⁴ Reg 4-8 van Hoofstuk XX.

²⁷⁵ *Idem* reg 9-35.

²⁷⁶ *Idem* reg 36.

²⁷⁷ *Idem* reg 37-40.

²⁷⁸ *Idem* reg 41-54.

²⁷⁹ *Idem* reg 62-71.

²⁸⁰ *Idem* reg 72-80.

oefeninge en opleiding onderbreek nie; die beskerming van die grondwetlike imperatief vir die handhawing van 'n gedissiplineerde militêre mag; en die handhawing van 'n omgewing wat bevorderlik is vir goeie gesonde diensverhoudinge.²⁸¹

3 5 3 Regte van Lede

Lede van die SANW is geregtig om hulle arbeidsregte, soos vervat in artikel 23²⁸² van die Grondwet, op 'n individuele basis of kollektief deur 'n militêre vakbond uit te oefen.²⁸³ Lede van die SANW mag slegs aan militêre vakbonde, wat ingevolge Hoofstuk XX gestig is, behoort.²⁸⁴ Dit behels dat lede van die SANW nie aan burgerlike vakbonde in die Staatsdiens mag behoort nie. Lede van die SANW mag verder nie aan 'n staking of sekondêre staking deelneem nie. Hulle mag ook nie ander lede van die SANW aanspoor om te staak of om aan 'n sekondêre staking deel te neem nie.²⁸⁵

Lede van die SANW het wel die reg om vreedsaam en ongewapen te vergader, betoog, demonstreer, betooglinies te vorm en petisies voor te lê.²⁸⁶ Hierdie regte mag slegs in hulle private hoedanigheid uitgeoefen word en terwyl hulle nie in uniform geklee is nie.²⁸⁷ Dit is interessant om daarop te let dat lede van die SANW, in teenstelling met die SAPD, wat as 'n noodsaaklike diens ingevolge die WAV geklassifiseer is, wel mag betoog en protesteer.²⁸⁸ Dit is absurd om te dink dat soldate mag protesteer maar lede van die SAPD mag nie. Daar kan gevolglik geargumenteer word dat die lede van die SANW ook ingevolge die WAV as 'n "noodsaaklike diens" geklassifiseer behoort te word.

3 5 4 Organiseringsregte

Regulasie 9 van Hoofstuk XX bepaal dat slegs 'n geregistreerde militêre vakbond kollektiewe en organiseringsregte verkry ten opsigte van sy lede. Hierdie bepaling is egter

²⁸¹ *Idem* reg 3(a)-(e).

²⁸² A 23(1) van die Grondwet bepaal dat: "Elkeen het die reg op billike arbeidspraktyke".

²⁸³ Reg 4(1) van Hoofstuk XX.

²⁸⁴ *Idem* reg 4(2).

²⁸⁵ *Idem* reg 6. Sien ook in die verband a 104(13) en (14) van die Verdedigingswet wat deelname aan stakings as 'n misdryf klassifiseer.

²⁸⁶ *Idem* reg 8.

²⁸⁷ *Idem* reg 8(a). Reg 8(b) is egter deur die Konstitusionele Hof in *SA National Defence Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) ongrondwetlik verklaar.

²⁸⁸ Sien a 77(1) gelees met a 213 van die WAV.

misleidend aangesien slegs geregistreerde militêre vakbonde, wat ten minste 15000 lede het, toegelaat word tot die MBR waar kollektiewe bedinging sal plaasvind.²⁸⁹

‘n Militêre vakbond wat wil registreer het die reg om lede te werf ten einde aan die drempelvereiste (“threshold”) van 5000 lede te voldoen.²⁹⁰ ‘n Militêre vakbond doen dan aansoek by die Registrateur van Militêre Vakbonde,²⁹¹ soos aangestel deur die Minister,²⁹² vir registrasie. ‘n Militêre vakbond moet in sy aansoek vir registrasie aantoon dat dit slegs uit dienende lede van die SANW bestaan en dat hy bewese lidmaatskap het wat aan die drempelvereiste van 5000 lede voldoen. ‘n Militêre vakbond moet onafhanklik wees en moet ‘n grondwet aanneem wat aan die regulasies voldoen met ‘n adres binne die RSA.²⁹³

Die South African Security Forces Union (die “SASFU”) en die SANDU was die enigste twee militêre vakbonde wat aan die vereistes van registrasie voldoen het en is sodanig geregistreer.²⁹⁴

‘n Militêre vakbond het die reg om sy eie grondwet en reëls te bepaal, verkiesings te hou, amptenare aan te stel en wettige aktiwiteite te beplan en te organiseer.²⁹⁵ Militêre vakbonde mag slegs gestig word deur lede van die SANW en slegs lede van die SANW mag daarby aansluit.²⁹⁶ Militêre vakbonde mag nie affilieer of assosieer met enige politieke party, arbeidsorganisasie, vakbond of arbeidsfederasie wat nie erken en geregistreer is nie.²⁹⁷ Militêre vakbonde mag persone in diens neem om hulle interne administrasie te behartig.²⁹⁸ Militêre vakbonde is onafhanklik en nie onderworpe aan die bevel en beheer van die SANW nie.²⁹⁹ Lidmaatskap tot die militêre vakbonde is vrywillig.³⁰⁰ Lede van die

²⁸⁹ Sien reg 67(2) geles met reg 68 van Hoofstuk XX.

²⁹⁰ *Idem* reg 10.

²⁹¹ Tans is Mnr J. Crause van die Departement Arbeid die Registrateur.

²⁹² Reg 41 van Hoofstuk XX.

²⁹³ *Idem* reg 43(1).

²⁹⁴ Sien Bartle en Heineken (2006) 93. Daar was aanvanklik ook die “Military Trade Union of South Africa” (MTUSA) en die “South African National Union of Soldiers” (SANUS), maar hulle het nooit die voorgeskrewe 5000 lede vir doeleindes van registrasie bereik nie.

²⁹⁵ Reg 11 van Hoofstuk XX.

²⁹⁶ *Idem* reg 12.

²⁹⁷ *Idem* reg 13. Die beperkings in hierdie betrokke regulasie het die grondwetlike toets deurstaan in *SA National Defence Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 88.

²⁹⁸ Reg 14 van Hoofstuk XX.

²⁹⁹ *Idem* reg 16.

³⁰⁰ *Idem* reg 17(1).

SANW mag nie verhinder word om aan te sluit nie. Daar mag ook nie teen die lede, wat hulle regte ingevolge die regulasies uitoefen, gediskrimineer word nie.³⁰¹ Lede van die SANW mag egter nie aan meer as een militêre vakbond behoort nie.³⁰² Militêre vakbonde het nie die reg om oor 'n geslote geledere ooreenkoms of 'n agentskapooreenkoms te onderhandel nie.³⁰³

Militêre vakbonde het die reg tot toegang tot openbaarmaking van inligting behalwe in die geval van geklassifiseerde inligting.³⁰⁴ Hierdie instellings het die reg om militêre vakbond verteenwoordigers (die "MVV") te kies.³⁰⁵ Die MVV het *inter alia* die reg om lede van die militêre vakbond by te staan en te verteenwoordig by griewe en dissiplinêre aangeleenthede.³⁰⁶ Die MVV kan ook hul lede in die herstel van enige onredelike administratiewe optrede of onbillike arbeidspraktyke bystaan.³⁰⁷ Amptelike bevelskanale moet egter gebruik word om bovermelde probleme op te los. 'n MVV is geregtig om verlof gedurende werksure te neem ten einde sy werk te verrig. Dit is beperk tot 8 ure per maand.³⁰⁸ Militêre vakbonde kan lede bystaan en verteenwoordig by griewe prosedure, dissiplinêre verhore en militêre hofverrigtinge.³⁰⁹ Lede van 'n militêre vakbond mag verder die werkgewer skriftelik magtig om ledegeld van hulle salarisse te verhaal en aan die betrokke militêre vakbond oor te betaal.³¹⁰ Enige ampsdraer of beampte van 'n militêre vakbond is geregtig om die SANW se persele te betree ten einde lede te werf, te

³⁰¹ *Idem* reg 17(2).

³⁰² *Idem* reg 18.

³⁰³ *Idem* reg 19. Sien die bevinding van *Minister of Defence v SA National Defence Union* [2006] HHA 91 (RSA) waar reg 19 ongrondwetlik verklaar is.

³⁰⁴ *Idem* reg 14.

³⁰⁵ *Idem* reg 21-22.

³⁰⁶ *Idem* reg 23.

³⁰⁷ *Idem* reg 25. Sien *SA National Defence Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH); waar reg 25 en 27 ongrondwetlik verklaar is tot die mate waar verteenwoordiging van 'n vakbond beampte by griewe en dissiplinêre verrigtinge verbied was.

³⁰⁸ *Idem* reg 25(b).

³⁰⁹ *Idem* reg 26.

³¹⁰ *Idem* reg 20.

³¹⁰ *Idem* reg 28-32.

kommunikeer of om na sy lede se belange om te sien.³¹¹ Militêre vakbonde is geregtig om buite werksure by die SANW se persele met lede vergaderings te hou.³¹²

Lede mag nie aan enige vakbondbedrywighede deelneem tydens militêre operasies, insluitende militêre operasies ter nakoming van internasionale verpligtinge, militêre oefeninge en opleiding nie.³¹³ Militêre vakbonde mag nie met lede skakel of konsulteer wanneer lede bovermelde operasies en oefeninge ondergaan nie.³¹⁴ Wanneer daar 'n noodtoestand deur die President afgekondig word, of wanneer die President die SANW indiensgestel het ter verdediging van die RSA, sal alle aktiwiteite van militêre vakbonde opgeskort word totdat die noodtoestand of indienstelling beëindig word.³¹⁵

Die organiseringsregte van militêre vakbonde is soortgelyk aan die wat ingevolge die WAV aan vakbonde verleen word.³¹⁶ 'n Wesenlike verskil met die WAV is egter dat daar nie met die konsepte van voldoende of meerderheid verteenwoordiging gewerk word ten einde sekere organiseringsregte te verkry nie.³¹⁷ Die Regulasies bepaal dat 'n militêre vakbond 5000 lede moet hê ten einde te registreer. 'n Geregistreerde militêre vakbond is geregtig op die organiseringsregte soos hierbo bespreek. Verder het die Regulasies nie 'n prosedure vir geskille oor die interpretasie of toepassing van organiseringsregte nie.³¹⁸

3 5 5 Kollektiewe Bedingingsregte

Soos reeds hierbo gemeld, verkry 'n geregistreerde militêre vakbond kollektiewe bedingingsregte indien daar aan die drempelvereiste van 15000 lede voldoen word. 'n Militêre vakbond, wat aan die drempelvereiste voldoen, kan aansoek doen vir toelating as

³¹¹ *Idem* reg 33.

³¹² *Idem* reg 34. Sien ook die skikkingsakte in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 35897/08 19 Junie 2009 ongerapporteer waarin ooreengekom is dat vergaderings tydens werksure gehou mag word.

³¹³ *Idem* reg 37(1). Hierdie regulasie het die grondwetlike toets deurstaan in *SA National Defence Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 98.

³¹⁴ *Idem* reg 37(2).

³¹⁵ *Idem* reg 38.

³¹⁶ Sien in die verband a 11-22 van die WAV.

³¹⁷ Sien in hierdie verband a 11-16 van die WAV vir die konsep "verteenwoordigende vakbond" wat afhangende van die organiseringsregte ter sprake verwys na voldoende verteenwoordiging of meerderheid verteenwoordiging.

³¹⁸ Sien in die verband a 22 van die WAV.

'n party tot die MBR.³¹⁹ Daar is egter beperkinge op die kollektiewe bedingingsregte. In die verband bepaal regulasie 36 soos volg:

Military trade unions may engage in collective bargaining, and may negotiate on behalf of their members, only in respect of -

- (a) the pay, salaries and allowances of members, including the pay structure;
- (b) general service benefits;
- (c) general conditions of service;
- (d) labour practices; and
- (e) procedures for engaging in union activities within units and bases of the Defence Force.

Kollektiewe bedinging kan dus slegs plaasvind oor die onderwerpe soos in Regulasie 36 omskryf. Hoofstuk XX verbied verder kollektiewe bedinging oor aspekte soos militêre operasies, militêre oefeninge, operasionele beplanning, militêre verkrygingsprogramme, militêre toerusting of geografiese liggings van militêre opleiding.³²⁰ Hierdie beperkings is noodsaaklik aangesien dit in landsbelang is dat hierdie inligting nie in ander persone se besit kom nie. Die SANW sal nie instaat wees om die RSA te verdedig as almal kennis van sy militêre operasies en operasionele beplanning dra nie.

3 5 6 Militêre Bedingingsraad

Die MBR is ingevolge regulasie 62 ingestel. Die magte en pligte van die MBR behels, *inter alia*, die sluit van kollektiewe ooreenkomste, die afdwinging van kollektiewe ooreenkomste, die voorkoming en beslegting van arbeidsgeskille en die bevordering van arbeidsverhoudinge en opleiding.³²¹ Die grondwet van die MBR moet vir verskeie aspekte voorsiening maak.³²² Van belang by hierdie skripsie is regulasie 64(k) wat bepaal dat die grondwet van die MBR moet voorsiening maak vir die beslegting van geskille van onderlinge belang deur middel van versoening en arbitrasie, waar ooreenkomste tussen partye nie bereik kan word nie,

³¹⁹ Reg 68(1) van Hoofstuk XX.

³²⁰ *Idem* reg 37.

³²¹ *Idem* reg 63.

³²² *Idem* reg 64(a)-(r).

Soos reeds hierbo vermeld, moet 'n militêre vakbonde aan die drempel vereiste van 15000 voldoen ten einde tot die MBR toegelaat te word.³²³ Twee militêre vakbonde kan egter gesamentlik optree ten einde toelating tot die MBR te verkry.³²⁴ Kollektiewe ooreenkomste wat binne die MBR gesluit word is bindend op die partye tot die ooreenkoms.³²⁵ Dit kan ook uitgebrei word na alle lede van die SANW.³²⁶ Wanneer daar 'n geskil³²⁷ in die MBR ontstaan moet die partye probeer om die geskil deur versoening op te los ooreenkomstig die grondwet van die MBR.³²⁸ Indien die geskil onopgelos bly, kan dit na die MAR vir beregting verwys word.³²⁹

Die SANDU is op 30 Junie 2000 as 'n militêre vakbond geregistreer³³⁰ en is in Oktober 2000 tot die MBR toegelaat. Die SANDU is tans die enigste militêre vakbond wat tot die MBR toegelaat is. Sedert die Konstitusionele Hof uitspraak³³¹ in 2007, het die MBR nie gefunksioneer nie. Daar was probleme met die *locus standi* van die SANDU omrede daar ook 'n ander faksie was met dieselfde naam as die van die SANDU. Verder is daar 'n dispuut oor die werklike ledetal van die SANDU, aangesien die Departement van Verdediging van mening is dat dit onder die vereiste 15000 is.³³²

3 5 7 Die Grondwet van die Militêre Bedingingsraad

Die MBR se grondwet³³³ is op 13 Maart 2001 aangeneem. Een van die oogmerke van die MBR was die volgende:

The objectives of the Council shall be...to, in accordance with the provisions of the Act, Regulations and this Constitution, negotiate and bargain collectively to reach agreement on matters of mutual interest between the employer and members represented by admitted Military Trade Unions (MTU) in the Council, and to prevent and resolve disputes between

³²³ *Idem* reg 68(1).

³²⁴ *Idem* reg 68(2).

³²⁵ *Idem* reg 69(2).

³²⁶ *Idem* reg 69(2).

³²⁷ Reg 71(1) van Hoofstuk XX omskryf "dispute" as volg: "means any disagreement in respect of a collective agreement, or any other matter which is or could be the subject of collective bargaining"

³²⁸ *Idem* reg 71(2).

³²⁹ *Idem* reg 75(1).

³³⁰ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 21 01 (T) op 2104.

³³¹ *SA National Defence Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH).

³³² Heineken (2009) SRSA 11.

³³³ Reg 64 van Hoofstuk XX.

the employer and such Military Trade Unions by means of negotiation, consultation or otherwise.³³⁴ (Eie beklemtoning)

Die SANW as werkgewer en die SANDU as toegelate militêre vakbond het dus skriftelik, by wyse van die ondertekening van die MBR grondwet, onderneem om te onderhandel en kollektief te beding ten einde ooreenkomste oor aangeleenthede van onderlinge belang te bereik. Daar kan geargumenteer word dat hierdie bepaling van die grondwet 'n wedersydse verpligting op partye plaas om kollektief te beding.³³⁵

Die grondwet sit verder die prosedures uiteen vir dispute oor kollektiewe bedinging. In die verband bepaal die grondwet dat indien enige party tot die MBR wens om onderhandelinge te inisieer vir die wysiging van 'n bestaande ooreenkoms of die sluiting van 'n nuwe ooreenkoms, moet dié party sy voorstelle skriftelik aan die sekretaris van die MBR stuur.³³⁶ Die sekretaris sal dan onmiddellik die voorstelle aan alle partye versprei en alle stappe neem om toe te sien dat die “first negotiating meeting be held with a reasonable period, depending on the nature of the matter to be negotiated, but at least within (30) days of receipt by him of the proposal.”³³⁷

Waar een party dus wil onderhandel, moet die party sy voorstelle by die Voorsitter van die MBR indien. Die Voorsitter sal dan die voorstelle aan die ander party deurgee en die nodige stappe neem om 'n vergadering te belê vir onderhandelinge tussen die partye. Indien daar na voldoende onderhandelinge³³⁸ geen ooreenkoms bereik kan word nie, word dit geag dat 'n dispuut oor die aangeleentheid bestaan.³³⁹ Hierdie prosedure plaas 'n verpligting op partye om kollektief te beding.

Die Grondwet sit verder die prosedure uiteen, waar sodanige dispuut tussen die werkgewer (SANW) en die militêre vakbond (SANDU) ontstaan.³⁴⁰ Die partye sal dan

³³⁴ Sien klousule 5.a van die grondwet van die Militêre Bedingsingsraad (die “MBR”).

³³⁵ Sien in die verband Cheadle (2005) *LDD* 153-154 waar hy van mening is dat “[t]here is no need to look for a duty to bargain in the Constitution. It already exists in the regulations and the Bargaining Council's Constitution”.

³³⁶ Klousule 21.a van die grondwet van die MBR.

³³⁷ *Idem* klousule 21.b.

³³⁸ Die grondwet van die MBR gebruik die woorde: “sufficient negotiations”.

³³⁹ Klousule 21.e van die grondwet van die MBR.

³⁴⁰ *Idem* klousule 21.f. Sien ook klousule 20 vir die prosedure in gevalle van ander dispute.

onder voorsitterskap van die Voorsitter van die MBR poog om die dispuut by wyse van versoening op te los. Indien die dispuut nie by wyse van versoening binne 30 dae opgelos kan word nie, sal 'n sertifikaat tot die effek uitgereik word en die aangeleentheid sal na die MAR vir verpligte arbitrasie verwys word.³⁴¹

Dit dien gemeld te word dat daar oor die hele tydperk van ongeveer 13 jaar slegs een ooreenkoms in die MBR gesluit is. Dit was toe die grondwet van die MBR op 13 Maart 2001 goedgekeur is.

3 5 8 Die Militêre Arbitrasieraad

Die MAR bestaan uit 5 onafhanklike persone wat deur die Minister aangestel word.³⁴² Hierdie regulasie is egter ongrondwetlik verklaar en is vir 6 maande opgeskort om die Minister toe te laat om dit te wysig.³⁴³ Tot op hede is dit egter nog nie gewysig nie.

Dispute wat van die MBR na die MAR verwys word, moet hanteer word ooreenkomstig die Wet op Arbitrasie.³⁴⁴ Die MAR lewer sy toekenning binne 15 dae na voltooiing van sy verrigtinge. So 'n toekenning is finaal en bindend op partye.³⁴⁵ Die MAR is nie gemagtig om toekennings te maak wat 'n finansiële implikasie vir die Staat as werkgever het nie en wat buite die mandaat van die werkgever val nie.³⁴⁶ In so 'n geval sal die MAR 'n vertroulike adviserende verslag aan die Minister stuur. Die Minister moet so 'n adviserende verslag voorlê aan die Parlement vir goedkeuring.³⁴⁷ Partye tot 'n dispuut kan die Hoër hof nader ten einde 'n toekenning van die MAR 'n bevel van die Hof te maak.³⁴⁸ Partye kan ook die Hoë Hof nader om toekennings van die MAR te hersien.³⁴⁹

³⁴¹ Klousule 21.f.

³⁴² Reg 73 van Hoofstuk XX.

³⁴³ *SA National Defence Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH).

³⁴⁴ 42 van 1965. Sien ook reg 75 van Hoofstuk XX.

³⁴⁵ Reg 77 van Hoofstuk XX.

³⁴⁶ *Idem* reg 78.

³⁴⁷ *Idem* reg 78(3).

³⁴⁸ *Idem* reg 81.

³⁴⁹ *Idem* reg 82.

3 6 Ander verwante Arbeidswetgewing

Die WAV wat seker die belangrikste stuk arbeidswetgewing in SA is, sluit lede van die SANW by die toepassingsbestek daarvan uit.³⁵⁰ Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes³⁵¹ is egter van toepassing op lede van die SANW.³⁵² Die Wet op Gelyke Indiensneming³⁵³ (“Employment Equity”) is nie van toepassing op lede van die SANW nie.³⁵⁴ Die Wet op Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie³⁵⁵ geld nie vir persone wat binne die toepassingsbestek van die Wet op Billike Indiensneming val nie. Die Wet is gevolglik op lede van die SANW van toepassing.³⁵⁶

Die Wet op Ontwikkeling van Vaardighede³⁵⁷ is van toepassing op lede van die SANW. Die Minister van Arbeid is by magte om sektorale onderwys en opleidingsowerhede (die “SETAS”) in te stel vir nasionale ekonomiese sektore.³⁵⁸ Die SANW is deel van die “Safety and Security SETA” (SASSETA). Die Verdedigingskamer van die SASSETA word verteenwoordig deur die Departement, die militêre veterane, die SANDU en die SASFU.³⁵⁹

Die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid³⁶⁰ is van toepassing op lede van die SANW.³⁶¹ Die Wet op die Vergoeding vir Beroepsbeserings en siektes³⁶² sluit wel lede

³⁵⁰ A 2 van die WAV.

³⁵¹ 75 van 1997. Die Wet het doel om uitvoering te gee aan a 23(1) van die Grondwet deur basiese diensvoorwaardes in te stel en af te dwing.

³⁵² Sien in die verband a 3 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 (die “WBDV”). Lede van die SANW was aanvanklik uitgesluit van die WBDV, maar Wet 11 van 2002 sluit hulle nou in. Sien in die verband *Bonga v Minister of Defence* (2006) ILJ 799 (AH) waar ‘n lid van die SANW jurisdiksie in die Arbeidshof ingevolge a 77(3) van die WBDV gevestig het.

³⁵³ 55 van 1998. Die Wet het ten doel om gelykheid in die werksplek te bereik deur die bevordering van gelyke geleenthede en billike optrede deur die eliminerings van onbillike diskriminasie en die implementering van Regstellende maatreëls.

³⁵⁴ *Idem* a 4(3).

³⁵⁵ 4 van 2000. Die Wet gee effek aan a 9 en 23(1) van die Grondwet deur onbillike diskriminasie en teistering te voorkom en te verbied; deur gelykheid te bevorder en onbillike diskriminasie te elimineer en om haatspraak te verbied.

³⁵⁶ *Idem* a 5(2).

³⁵⁷ 97 van 1998. Die Wet het onder andere ten doel om die vaardighede van die werkersmag in die RSA te bevorder.

³⁵⁸ A 9(1). Sien ook Van Jaarsveld en Van Eck (2006) par 1306.

³⁵⁹ Sien SASSETA beskikbaar by <http://www.sasseta.org.za/index.php?page=chambers> (besoek op 2014-09-28).

³⁶⁰ 85 van 1993. Die oogmerk van die Wet is om vir die gesondheid en veiligheid van persone by die werksplek voorsiening te maak.

³⁶¹ Die definisie van “werknemer” is soos volg: “enige persoon wat iemand in diens het of aan hom werk verskaf en wat daardie persoon beloon of uitdruklik of stilswyend onderneem om hom te beloon”.

van die Staandemag van die SANW in by die definisie van “werknemer”, behalwe in gevalle waar Staandemagde “diens ter verdediging van die Republiek” verrig.³⁶³

Werknemers wat by die nasionale en provinsiale regering werksaam is, is uitgesluit van die Werkloosheidsversekeringswet.³⁶⁴ Lede van die SANW, is werknemers van die Departement en is gevolglik ook van die toepassing van die Wet uitgesluit.

Die Staatsdienswet³⁶⁵ bepaal dat waar lede van die SANW nie uitdruklik van die bepalings van die Wet uitgesluit is nie, daardie bepalings van toepassing is vir sover dit nie in stryd is met die wette wat die lede se diens reguleer nie.³⁶⁶

3 7 Gevolgtrekkings

Alhoewel die WAV nie van toepassing is op lede van die SANW nie, is die arbeidsregtelike beginsels, soos uiteengesit in die vorige WAV van 1956 en die huidige WAV, indirek van toepassing in gevalle waar betekenis aan die grondwetlike “reg tot billike arbeidspraktyke” gee moet word.

Lede van die SANW word ook geag “werkers” te wees vir doeleindes van artikel 23(2) van die Grondwet en gevolglik het hulle ook die reg om vakbonde te stig en daarby aan te sluit. Die Verdedigingswet, wat nou lede van die SANW toelaat om militêre vakbonde te stig en daarby aan te sluit is in lyn met die bepalings van die Grondwet in die verband.

Lede van die SANW het verder die grondwetlike reg om aan die bedrywighede en programme van ‘n vakbond deel te neem. Die Verdedigingswet maak, met sekere beperkings, voorsiening daarvoor.

³⁶² 130 van 1993. Die oogmerk van die Wet is om voorsiening te maak vir vergoeding vir beroepsbeserings, dood en beroepsiektes wat in die loop van die diens ontstaan het.

³⁶³ A 1 van die Verdedigingswet van 1957 definieer “diens ter verdediging van die Republiek” soos volg: “militêre diens in oorlogstyd of in verband met die nakoming van die verpligtinge van die Republiek wat uit enige ooreenkoms tussen die Republiek en enige ander Staat ontstaan of ter voorkoming van enige gewapende konflik buite die Republiek...wat die veiligheid van die Republiek bedreig”.

³⁶⁴ 63 van 2001. Die Wet het ten doel om voorsiening te maak vir die betaling van werkloosheidsvoordele aan sekere werknemers.

³⁶⁵ Proklamasie 103 van 1994. Die Wet maak voorsiening vir die administrasie en organisasie van die staatsdiens in die RSA en die regulering van die diensvoorwaardes, tydperke van diens, aftrede, dissiplinêre optrede en ontslag van lede van die staatsdiens. Sien ook Van Jaarsveld en van Eck (2006) 129.

³⁶⁶ *Idem* a 2(2). Sien ook die definisie van “werknemer” in die Wet.

Militêre vakbonde het verder organiseringsregte soortgelyk aan die wat aan vakbonde ingevolge die WAV verleen word.

Lede van die SANW mag nie aan 'n staking of sekondêre staking deelneem nie. Hulle het wel die reg om vreedsaam en ongewapen te protesteer / betoog. Hierdeur verkry hulle meer regte as die SAPD, wat binne die toepassingsbestek van die WAV val.

Artikel 23(5) van die Grondwet gee verder aan 'n militêre vakbond die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen. In die verband word daar uitvoering daaraan gegee deur die Verdedigingswet en die Regulasies. 'n Geregistreerde militêre vakbond verkry kollektiewe bedingingsregte indien die drempelvereiste van 15000 lede bereik word.

Die Regulasies maak voorsiening vir die meganismes waarbinne kollektiewe bedinging sal plaasvind. Die grondwet van die MBR plaas 'n wedersydse verpligting op die partye (SANW en die SANDU) om deel te neem aan kollektiewe bedinging.

Die ander verwante arbeidswetgewing, met uitsondering van die WAV, die Wet op Gelyke Indiensneming en die Wet op Werkloosheidsversekering, is van toepassing op lede van die SANW.

Derhalwe kan die vraag opnuut gevra word of die tyd nie aangebreek het om lede van die SANW by die WAV se toepassingsbestek in te sluit nie.

HOOFSTUK 4

DIE REG OM KOLLEKTIEF TE BEDING IN DIE SUID-AFRIKAANSE REG

	Bladsy
4 1 Inleiding.....	54
4 2 Kollektiewe Bedinging.....	55
4 3 Die Nywerheidshof-era.....	56
4 3 1 Agtergrond.....	56
4 3 2 Oorsig van Nywerheidshofuitsprake.....	57
4 4 Die Wet op Arbeidsverhoudinge.....	57
4 5 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika.....	60
4 6 Benadering deur die Howe.....	63
4 6 1 Inleiding.....	63
4 6 2 Die Hoë Hof.....	65
4 6 3 Die Hoogste Hof van Appèl.....	67
4 6 4 Die Konstitusionele Hof.....	70
4 7 Gevolgtrekkings.....	74

4 1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal daar hoofsaaklik gefokus word op die vraagstuk of daar 'n verpligting op 'n werkgewer is om kollektief met 'n vakbond te beding of te onderhandel, met spesifieke verwysing na die SANW (werkgewer) en die SANDU (militêre vakbond). Daar gaan eerstens kortliks na die betekenis en doel van “kollektiewe bedinging” verwys word. Tweedens gaan daar na die ontwikkeling van die gemelde vraagstuk in die SA Reg gekyk word met verwysing na die ontwikkelinge sedert die Nywerheidshof-era tot en met die laaste Konstitusionele Hofuitsprake.

4 2 Kollektiewe Bedinging

Daar is verkeie definisies vir die konsep “kollektiewe bedinging” in die arbeidsreg.³⁶⁷ Volgens Jordaan³⁶⁸ word “kollektiewe bedinging” omskryf word as “a voluntary process for reconciling the conflicting interests and aspirations of management and labour through the joint regulation of terms and conditions of employment.” Van Jaarsveld³⁶⁹ omskryf dit weer samevattend soos volg:

‘n proses ingevolge waarvan werknemers in georganiseerde verband met hulle werkgewers of ‘n groep werkgewers of werkgewers in georganiseerde verband onderhandel oor diensvoorwaardes of dispute daaruit voortspruitend, op ‘n vrywillige basis ten einde ‘n ooreenkoms daaroor te bereik.

Grogan³⁷⁰ definieer weer “kollektiewe bedinging” soos volg:

Collective bargaining is the process by which employers and organised groups of employees seek to reconcile their conflicting goals through mutual accommodation. The dynamic of collective bargaining is demand and concession; its objective is agreement.

Die doel van “kollektiewe bedinging” word soos volg deur Kahn Freund omskryf:

By bargaining collectively with organised labour management seeks to give effect to its legitimate expectations that the planning of production, distribution, etc, should not be frustrated through interruptions of work. By bargaining collectively with management, organised labour seeks to give effect to its legitimate expectations that wages and other conditions of work should be such as to guarantee a stable and adequate form of existence and has to be compatible with the physical integrity and moral dignity of the individual and also that jobs should be reasonably secure.³⁷¹

Volgens Jordaan³⁷² het “kollektiewe bedinging” verskeie oogmerke. Dit poog eerstens om die individuele en kollektiewe verhoudings in die werksplek te reguleer. Tweedens, bevorder dit geregtigheid in die werksplek deur werknemers teen eensydige handeling van die werkgewer te beskerm. Derdens, word werknemers betrek by aangeleenthede wat hulle werksomgewing raak.

³⁶⁷ Sien Van Jaarsveld *et al* (2012) par 533; Jordaan en Rycroft (1994) 120-121; Van Niekerk *et al* (2012) 369.

³⁶⁸ Jordaan en Rycroft (1994) 121 met verwysing na die aanhaling van Lewis in vn 13.

³⁶⁹ Van Jaarsveld en Van Eck (2006) 269 par 773.

³⁷⁰ Grogan (2009) 343.

³⁷¹ Davies en Friedland (1983) 69.

³⁷² Jordaan en Rycroft (1994) 121.

Volgens die Arbeidsappèlhof in *East Rand Gold & Uranium Co Ltd v NUM*³⁷³ is die doel van kollektiewe bedinging omskryf “to resolve if possible the relevant dispute in the interest of all concerned, employer and employee.”³⁷⁴

Kollektiewe bedinging skep dus ‘n proses waardeur die werkgewer en die werknemers in georganiseerde verband (vakbonde) kan poog om hulle geskille van onderlinge belang op te los. Die hoofdoelmerk is die regulering van diensvoorwaardes tussen die werkgewer en die werknemer.³⁷⁵

Die vraag wat nou ontstaan is of daar ‘n wedersydse plig op die verskeie partye is om met mekaar te onderhandel. Met ander woorde, is daar ‘n regsverpligting op die werkgewer om kollektief met ‘n vakbond te beding/onderhandel. Hierdie vraagstuk gaan vervolgens ondersoek word deur te verwys na die posisie voor 1996, die huidige WAV, die Grondwet en relevante regspraak in die verband.

4 3 Die Nywerheidshof-era

4 3 1 Agtergrond

In 1979³⁷⁶ is die onbillike arbeidspraktykbegrip in die WAV van 1956 ingevoer.³⁷⁷ Hierdie konsep het egter deur die jare verskeie definisies gehad.³⁷⁸ Alhoewel die WAV van 1956 nie ‘n verpligting op partye geplaas het om te onderhandel nie, kon ‘n party se weiering om te onderhandel, gegewe die feite van ‘n saak, as ‘n onbillike arbeidspraktyk beskou word.

³⁷³ (1989) 10 ILJ 683 (AAH).

³⁷⁴ *Idem* op 692 D-E.

³⁷⁵ Sien Van Jaarsveld en Van Eck (2006) par 774.

³⁷⁶ Wysigingswet op Nywerheidsversoening Wet 94 van 1979.

³⁷⁷ Jordaan en Rycroft (1994) 163.

³⁷⁸ Sien die Wysigingswet op Nywerheidsversoening Wet 95 van 1980, Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge Wet 83 van 1988; Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge Wet 9 van 1991.

4 3 2 Oorsig van Nywerheidshofuitsprake

Sekere hofbeslissings was ten gunste van die vrywillige aard van kollektiewe bedinging.³⁷⁹ Volgens Jordaan³⁸⁰ was 'n verpligting om te onderhandel wel in sekere gevalle opgelê. Dit sou in die geval wees waar 'n party nie 'n vorige ooreenkoms om te onderhandel eerbiedig het nie³⁸¹ of waar 'n party eensydig uit onderhandelinge onttrek.³⁸² Die Nywerheidshof het egter in *FAWU v Spekenham Supreme (2)*³⁸³ duidelikheid oor die vraagstuk gegee en beslis dat “[i] do not believe that voluntarism has any further right of existence in a system which is principally intended to combat industrial unrest.”³⁸⁴

Die beginsel van 'n algemene plig om te onderhandel is verder in die Appèlhof in *NUM v East Rand Gold & Uranium Co Ltd*³⁸⁵ soos volg bevestig:

The fundamental philosophy of the Act is that collective bargaining is the means preferred by the legislation for the maintenance of good labour relations and for the resolution of labour disputes. It is obviously correct, and was so accepted by counsel on both sides, that the very stuff of collective bargaining is the duty to bargain in good faith.³⁸⁶

Hierdie beslissing het verder bepaal dat onderhandelinge ook ter goeder trou moet geskied.³⁸⁷ Die basiese plig om te onderhandel het gevolglik gevestig in die era van die WAV van 1956.

4 4 Die Wet op Arbeidsverhoudinge

Een van die hoofmerke van die WAV³⁸⁸ is om uitvoering te gee aan die fundamentele regte soos verleen in artikel 27³⁸⁹ van die Grondwet. Die WAV het onder andere ten doel

³⁷⁹ Jordaan en Rycroft (1994) 138. Sien *Metal & Allied Workers Union v Hart Ltd* (1985) 6 ILJ 478 (NH) op 489 A: “At the same time it might be borne in mind that negotiations should always assume a voluntary character in order to be effective.” Sien ook bespreking in Van Jaarsveld en Van Eck (2006) par 782.

³⁸⁰ Jordaan en Rycroft (1994) 138.

³⁸¹ *Ibid* met verwysing na *Ntsaba v Eastern Province Textiles (Pty) Ltd* (1987) 8 ILJ 470 (NH).

³⁸² *Ibid* met verwysing na *Bleazard v Argus Printing & Publishing Co Ltd* (1983) 4 ILJ 60 (NH). Sien ook *Nasionale Suiwelkoöperasie Bpk v FAWU* (1989) 101 ILJ 712 (NH).

³⁸³ 1988 ILJ 628 (NH).

³⁸⁴ *Idem* op 636-637. Sien ook later beslissing in *Stocks & Stocks Natal (Pty) Ltd v BAWU* (1990) 11 ILJ 369 (NH) op 375 A-B: “It must, now in my opinion, now be accepted finally and unequivocally, that an employer is obliged to negotiate collectively with his employees to resolve a dispute of interest”.

³⁸⁵ (1991) ILJ 1221 (A).

³⁸⁶ *Idem* op 1236-1237.

³⁸⁷ *Idem* op 1237 E-F.

om 'n raamwerk daar te stel waarbinne vakbonde en werkgewers kollektief kan beding vir lone en diensvoorwaardes en aangeleenthede van onderlinge belang. 'n Verdere oogmerk van die WAV is die bevordering van kollektiewe bedinging op sektorale vlak.³⁹⁰

Die nuwe onbillike arbeidspraktykbegrip in die WAV sluit egter nie die weiering om te onderhandel in nie.³⁹¹ Daar is verder geen aanduiding in die WAV dat daar 'n verpligting om te onderhandel is nie. Hierdie standpunt word bevestig in *Entertainment Commercial Catering & Allied Workers Union v Southern Sun Hotel Interests (Pty) Ltd*³⁹² waar die Arbeidshof hom soos volg daaroor uitlaat:

Although the concept of the duty to bargain in good faith was recognised in relation to the unfair labour practice jurisdiction of the 1956 Labour Relations Act, this is not the approach adopted in the current Act. Accordingly, the duty which existed under the 1956 Act, under the unfair labour practice jurisdiction, has not been incorporated into the current Act. There is no legal duty, implied by the Act, or any other law, to the effect that there is a duty to bargain in good faith.³⁹³

In die verband verklaar die Verklarende Memorandum³⁹⁴ tot die konsep WAV dat “[a] notable future of the draft Bill is the absence of a statutory duty to bargain”. Die kollektiewe bedingingsmodel, wat eenparig deur die Taakspan aangeneem is, is die een wat die partye toelaat om deur die uitoefening van mag, hulle eie aangeleenthede te bepaal. Die uitoefening van mag “or indeed persuasion, is given statutory impetus by the draft Bill’s provision for organizational rights and a protected right to strike”.³⁹⁵

Die Taakspan het verder die volgende kommentaar gelewer oor die vraag of daar 'n plig tot onderhandeling moet wees:

While giving legislative expression to a system in which bargaining is not compelled by law, the draft Bill does not adopt a neutral stance. It unashamedly promotes collective

³⁸⁸ A 1(a) van die WAV.

³⁸⁹ Die verwysing na a 27 van die Interim Grondwet moet nou ingevolge die Interpretasie Wet 33 van 1957 'n verwysing na a 23 van die Grondwet te wees.

³⁹⁰ A 1(d)(i) en (ii) van die WAV.

³⁹¹ Sien a 187 van die WAV.

³⁹² (2002) 21 ILJ 1090 (AH).

³⁹³ *Idem* par 27.

³⁹⁴ Sien Explanatory Memorandum (1995) *ILJ* 292-293; Landman *et al* (1995) 16-17.

³⁹⁵ Landman *et al* (1995) 16.

bargaining. It does so by providing for a series of organizational rights for unions and by fully protecting the right to strike.³⁹⁶

Die WAV maak voorsiening daarvoor dat 'n vakbond die reg het om te staak waar 'n werkgewer weier om met hom te onderhandel.³⁹⁷ Daar moet egter 'n eers adviserende toekenning deur die KVBA of 'n bedingingsraad gemaak word alvorens kennis van 'n voorgename staking gegee kan word.³⁹⁸ Die enigste manier om 'n werkgewer te dwing tot onderhandeling is dus by wyse van 'n beskermde staking. Daar kan geargumenteer word dat hierdie wetlike bepaling gesag is vir die standpunt dat daar nie 'n plig om te onderhandel ingevolge die WAV is nie. Hierdie standpunt word verder ondersteun in *National Police Services Union v National Negotiating Forum*³⁹⁹ waar Van Niekerk R soos volg verklaar:

All of these submissions overlook an important policy consideration that underlies the LRA. The LRA adopts an unashamedly voluntarist approach – it does not prescribe to the parties who they should bargain with, what they should bargain about or whether they should bargain at all. In this regime, the courts have no right to intervene and influence collectively bargained outcomes. Those outcomes must depend on the relative power of each party to the bargaining process. That power is underpinned by the organisational rights conferred by part A of chapter III of the Act, and the right to collective action conferred by chapter V.⁴⁰⁰

Akademici is dit nie eens oor die vraag of die WAV 'n verpligting is op die werkgewer plaas om te onderhandel nie. Sekeres is van mening dat omrede die WAV nie uitdruklik voorsiening maak vir so 'n verpligting nie, die WAV as “voluntaristic” beskou kan word.⁴⁰¹ In die verband verklaar Brassey⁴⁰² soos volg:

In seeking to promote a framework within which employees and employers can collectively bargain, the Act adopts an unashamedly voluntarist approach: it does not prescribe to the parties whom they should bargain with, what they should bargain about, or whether they should at all. In this regime the courts have no rights to intervene and influence collectively bargained outcomes.

³⁹⁶ Explanatory Memorandum (1995) *ILJ* 292-293; Landman *et al* (1995) 17.

³⁹⁷ Sien a 64(2) van die WAV.

³⁹⁸ *Ibid.* Sien ook Van Niekerk *et al* (2012) 371.

³⁹⁹ (1999) 20 *ILJ* 1081(AH).

⁴⁰⁰ *Idem* par 52.

⁴⁰¹ Vettori (2005) *DJ* 390; Steenkamp *et al* (2004) *ILJ* 953-954; Cheadle (2005) *LDD* 148-149. Sien ook standpunte van skrywers soos bespreek in Van Jaarsveld (2004) *DJ* 350-353.

⁴⁰² Sien Van Jaarsveld (2004) *DJ* 351-352 soos aangehaal uit Brassey “Employment law and labour law” (1999) Vol 3A 1:8; Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 304.

Volgens Van Jaarsveld⁴⁰³ is bovermelde stelling problematies aangesien “daar nie onderskei word tussen die fundamentele reg om kollektief te beding, aan die een kant, en aan die ander kant die meganismes (prosesse) om die reg te laat realiseer en uitkomste daarvan nie”.⁴⁰⁴ Al wat volgens hom “voluntaristic” is, is die meganismes wat vir kollektiewe bedinging daargestel word.⁴⁰⁵

Volgens Grogan⁴⁰⁶ kan die KVBA en die Arbeidshowe nie die werkgewer dwing om met ‘n betrokke vakbond te onderhandel nie. ‘n Vakbond se enigste opsie is om te staak nadat ‘n adviserende toekenning verkry is.⁴⁰⁷ Daar is egter twee moontlike wyses waar die howe sal inmeng. Die eerste is waar die plig om te onderhandel deur ‘n kollektiewe ooreenkoms opgelê word.⁴⁰⁸ Die tweede is waar ‘n party se eise so belaglik (“outrageous or unconscionable”) is dat daar nie ‘n bedoeling is om enigsins ‘n ooreenkoms te bereik nie.⁴⁰⁹

Daar word in die verband saamgestem met Grogan en dit word bevestig deur die Hoogste Hof van Appèl⁴¹⁰ wat beslis dat die WAV “emphasizes the virtues of collective bargaining but nowhere suggests that the process should be other than voluntary. The furthest it is prepared to go are certain prescriptions relating to a refusal to bargain found in s 64(2)A”.⁴¹¹

4 5 Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika

Artikel 27(3) van die Interim Grondwet het bepaal “[w]erkers en werkgewers het die reg om te organiseer en kollektief te beding”. Die Interim Grondwet het grondwetlike beginsels vervat, wat in die Finale Grondwet opgeneem moes word.⁴¹² In die verband het Grondwetlike beginsel XXVII *inter alia* bepaal dat die reg van werknemers om aan

⁴⁰³ Van Jaarsveld (2004) *DJ* 352. Sien ook dieselfde argument in Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 304.

⁴⁰⁴ Van Jaarsveld (2004) *DJ* 352.

⁴⁰⁵ Sien ook Vettori (2005) *DJ* 390.

⁴⁰⁶ Sien bespreking in Grogan (2009) 346-349.

⁴⁰⁷ *Idem* 346.

⁴⁰⁸ *Idem* 348.

⁴⁰⁹ *Idem* 348 vn 33 met verwysing na *Buthlezi v Labour for Africa* (1991) 12 *ILJ* 588 (NH) op 592 G.

⁴¹⁰ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 *ILJ* 2276 (HHA).

⁴¹¹ *Idem* par 18.

⁴¹² Sien Bylaag 4 van die Interim Grondwet.

kollektiewe bedinging deel te neem erken moet word. Gevolglik bepaal artikel 23(5) van die Grondwet dat “elke vakbond, werkgewerorganisasie en werkgewer het die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen”. Artikel 23(5) bepaal verder dat wetgewing uitgevaardig kan word ten einde kollektiewe bedinging te reguleer.

Aangesien artikel 23(5) aan vakbonde die reg gee om aan kollektiewe bedinging mee te doen, het die vraag ontstaan of artikel 23(5) ‘n wedersydse (“correlative”) plig op die werkgewer plaas om kollektief met ‘n vakbond te beding.

In *Ex parte Chairperson of the Constitutional Assembly: In re Certification of the Constitution of the Republic of South Africa*,⁴¹³ het die Konstitusionele Hof, in sy beredenering waarom die “reg tot uitsluiting” in die nuwe teks weggelaat is, soos volg verklaar:

It is correct that collective bargaining implies a right on the part of those who engage in collective bargaining to exercise economic power against their adversaries. However, CP XXVIII does not require that the NT expressly recognise any particular mechanism for the exercise of economic power on behalf of workers or employers: it suffices that the right to bargain collectively is specifically protected. Once a right to bargain collectively is recognised, implicit within it will be the right to exercise some economic power against partners in collective bargaining. The nature and extent of that right need not be determined now.⁴¹⁴ (Eie beklemtoning)

Die verskil in bewoording van artikel 27(3) van die Interim Grondwet en artikel 23(5) van Grondwet het verskillende interpretasies tot gevolg gehad.⁴¹⁵

Sommige skrywers was van mening dat die verskil in bewoording tot gevolg het dat die betekenis ook verskil. Artikel 27(3) van die Interim Grondwet het vir ‘n reg tot kollektiewe bedinging voorsiening gemaak terwyl die bewoording van artikel 23(5) van die Grondwet slegs vir ‘n sogenaamde vryheid om kollektief te beding voorsiening maak.⁴¹⁶ Derhalwe sal daar nie ‘n wedersydse plig om te onderhandel wees nie.

⁴¹³ 1996 (17) ILJ 821 (KH).

⁴¹⁴ *Idem* par 64.

⁴¹⁵ Sien bespreking in Vettori (2005) DJ 390-391; Van Jaarsveld (2007) THRHR 303.

⁴¹⁶ Vettori (2005) DR 391. Sien ook *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 1495 (T) wat later meer volledig bespreek sal word.

Ander skrywers is weer van mening dat die verskil in bewoording nie van enige betekenis is nie. Derhalwe is daar 'n positiewe reg op kollektiewe bedinging wat sal beteken dat daar ook 'n wedersydse verpligting op die werkgewer is om kollektief te beding.⁴¹⁷

Daar is 'n verdere standpunt dat indien die opstellers van die Grondwet beoog het om voorsiening te maak vir 'n vryheid om kollektief te beding, hulle bloot die woord "vryheid" in plaas van 'n "reg" sou gebruik het. In die verband verwys Vettori⁴¹⁸ na artikels 15,⁴¹⁹ 16⁴²⁰ en 21⁴²¹ van die Grondwet ter stawing daarvan. Die teenargument is natuurlik dat daar ander regte in die Grondwet is wat nie positiewe verpligtinge daarstel nie.⁴²² Volgens Vettori beteken die gebruik van die woord "reg" in artikel 23(5) van die Grondwet nie noodwendig dat dit deur die howe afgedwing kan word nie.

Cheadle⁴²³ gee die volgende argumente teen die interpretasie dat artikel 23(5) van die Grondwet 'n positiewe reg tot kollektiewe bedinging insluit:

A duty to bargain is more than just a right as it involves policy choices such as the form and level of collective bargaining. This results in a complex system that requires a delicate balance to maintain it and imposing a duty to bargain may tip the balance in favour of 'unanticipated and unfortunate effects. International labour standards and foreign jurisdictions do not promote a duty to bargain. The ILO Committee on Freedom of Association has endorsed this view and states 'collective bargaining, if it is to be effective, must assume a voluntary quality...measures of compulsion...would alter the voluntary nature of such bargaining'. ILO Convention 98 endorses this approach...The wording in section 23(5) and the 'right to engage in collective bargaining' read with the Constitutional Principle XXVIII is restricted to a freedom to bargaining and that the forms, processes, institutions and levels are the subject matter for the legislature.

⁴¹⁷ Vettori (2005) *DJ* 391. Sien ook bespreking van skrywers se standpunte in Van Jaarsveld (2004) *DJ* 350-353; Steenkamp *et al* (2004) *ILJ* 944. Sien ook Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 305 waar sy standpunt bevestig word met verwysing na die uitspraak in *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 *BLLR* 785 (KH).

⁴¹⁸ Vettori (2005) *DR* 392.

⁴¹⁹ A 15 van die Grondwet bepaal dat "Elkeen het die reg op vryheid van gewete, godsdiens, denke, oortuiging en mening."

⁴²⁰ A 16 van die Grondwet bepaal dat "Elkeen het die reg op vryheid van uitdrukking."

⁴²¹ A 21 van die Grondwet bepaal dat "Elkeen het die reg op vryheid van beweging."

⁴²² Sien in die verband a 22 van die Grondwet wat bepaal dat "elke burger het die reg om vrylik 'n bedryf, beroep of professie te kies".

⁴²³ Soos aangehaal uit Van Niekerk *et al* (2012) 43-44; Cheadle (2005) *LDD* 150-151.

Daar kan in die verband met Cheadle saamgestem word. Die benadering is ook in lyn met die posisie van die IAO wat 'n vrywillige benadering tot kollektiewe bedinging voorhou in teenstelling met 'n verpligting om kollektief te beding.

4 6 Benadering deur die Howe

4 6 1 Inleiding

Die vraagstuk of daar 'n reg op kollektiewe bedinging en 'n wedersydse plig op die werkgewer is om te onderhandel is, het tot vyf hofsake⁴²⁴ aanleiding gegee. Ironies genoeg het die litigasie plaasgevind in die militêre omgewing wat eintlik buite die werking van die WAV val.⁴²⁵

Soos reeds hierbo gemeld, is die SANDU op 30 Junie 2000 geregistreer as 'n militêre vakbond nadat die drempelvereiste van 5000 lede bereik is.⁴²⁶ In Oktober 2000, is die SANDU, nadat hy die drempelvereiste van 15000 lede voldoen het, toegelaat tot die MBR.⁴²⁷ Onderhandelinge tussen die partye het nie op 'n hoë noot begin nie. Teen September 2001 was daar al baie aangeleenthede (90) op die agenda van die MBR waarvan slegs een opgelos was.⁴²⁸ Partye het gefrustreerd geraak met die vordering en het mekaar oor en weer van slegte trou onderhandelinge beskuldig.⁴²⁹ Om die situasie te vererger, het die SANDU in 'n skrywe die Departement met landwyse arbeidsonrus gedreig. Die Minister het gevolglik alle onderhandelinge met die SANDU opgeskort totdat die SANDU hulle dreigemente van arbeidsonrus onvoorwaardelik terugtrek.

Intussen het die SANW 'n nuwe Plasingsbeleid ("staffing policy") sonder vooraf konsultasie of onderhandeling met die SANDU geïmplementeer. Die SANDU het gevolglik onderneem

⁴²⁴ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 1495 (T); *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 2101 (T); *SA National Defence Union v Minister of Defence* (T) saak no 15790/2003 14 Julie 2003 ongerapporteer; *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA); *Minister of Defence v South African National Defence Union* [2006] HHA 91 (RSA); *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH).

⁴²⁵ A 2 WAV.

⁴²⁶ Sien reg 43(1)(e) van Hoofstuk XX.

⁴²⁷ *Idem* reg 68(1).

⁴²⁸ Sien bespreking van die feite in *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 12. Sien ook Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 126.

⁴²⁹ *Idem* par 14. Sien Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 126.

om hulle dreigemente van industriële aksie te laat vaar en versoek dat die plasingbeleid teruggetrek word en dat onderhandelinge weer hervat moet word. Hulle het verder voorgestel dat 'n onafhanklike derde party aangestel word om die verskille tussen die partye te beredder.⁴³⁰ Die SANW het ingestem dat onderhandelinge hervat moet word maar slegs indien die SANDU instem tot mediasie. Die doel van die mediasie proses was om 'n ooreenkoms te bereik oor die wyse en formaat van toekomstige kollektiewe bedinging in die MBR.⁴³¹ Die SANW het verder geweier om die plasingbeleid terug te trek. Die SANDU was gewillig om deel te neem aan mediasie op voorwaarde dat die plasingbeleid teruggetrek word.⁴³²

Nog voor die voorgestelde mediasie kon plaasvind, het die SANDU 'n hofaansoek ("SANDU I") in die Hoë Hof gebring vir 'n interdik om die SANW te verhoed om die Plasingbeleid te implementeer.⁴³³ Die SANDU het ook 'n bevel versoek wat verklaar dat die Minister (SANW) se voorwaardelike weiering om te onderhandel, onwettig is. Die SANDU het 'n verdere aansoek ("SANDU II") in die Hoë Hof gebring vir die tersydestelling van sekere regulasies ingevolge Hoofstuk XX van die Regulasies. Hulle vra verder, in dieselfde aansoek, vir 'n bevel om die Minister te verplig om met hulle te onderhandel ("duty to bargain") ten opsigte van aangeleenthede van onderlinge belang.⁴³⁴ Die SANDU het dan ook 'n derde aansoek gebring ("SANDU III") in die Hoë Hof vir die tersydestelling van 'n nuwe Transformasie en Herstruktureringbeleid wat deur die SANW uitgereik is sonder dat dit in die MBR onderhandel was.⁴³⁵

Al drie aansoeke het in hoofsaak gegaan oor die vraag of die werkgewer (*in casu* die SANW) onder 'n verpligting staan om kollektief met 'n vakbond (*in casu* SANDU) te onderhandel oor aangeleenthede van onderlinge belang, in die lig van artikel 23(5) van die Grondwet.⁴³⁶

⁴³⁰ *Idem* par 17.

⁴³¹ *Idem* par 20.

⁴³² *Idem* par 22.

⁴³³ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 1495 (T).

⁴³⁴ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 2101 (T).

⁴³⁵ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (T) saak no 15790/2003 14 Julie 2003 ongerapporteer.

⁴³⁶ Sien *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 44.

4 6 2 Die Hoë Hof

In SANDU I het Van der Westhuizen R beslis dat artikel 23(5) van die Grondwet nie 'n verpligting op die werkgewer plaas om kollektief met 'n vakbond te onderhandel nie. Van der Westhuizen R verklaar, met verwysing na akademiese skrywers, in die verband soos volg:

It therefore appears that academic authorities currently clearly and overwhelming support the view that s 23(5) of the Constitution recognizes the right to engage in collective bargaining, or the freedom to bargain collectively, but that it does not impose a corresponding duty or obligation to participate in collective bargaining and that it instead favours a voluntarist approach (even though some of these opinions are not original or authentic, but mainly based on previous expressed academic opinions).⁴³⁷

Volgens Van der Westhuizen R maak artikel 27(3) van die Interim Grondwet melding van 'n reg tot kollektiewe bedinging terwyl artikel 23(5) van die Grondwet slegs melding maak van 'n reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen. Derhalwe impliseer artikel 27(3) van die Interim Grondwet wel 'n wedersydse verpligting tot kollektiewe bedinging terwyl die bewoording van artikel 23(5) van die Grondwet eerder 'n "vryheid tot kollektiewe bedinging" daarstel. Hy is gevolglik van mening dat artikel 23(5) geen verpligting op die SANW plaas om met die SANDU kollektief te beding nie.⁴³⁸ Die hof het verder beslis dat die Minister se onttrekking van die MBR ook redelik was in die omstandighede.⁴³⁹

In SANDU II was die vraagstuk in hoofsaak of daar 'n verpligting op die SANW berus om met die SANDU kollektief te beding oor aangeleenthede van onderlinge belang.⁴⁴⁰ Smit R het beslis dat die SANDU ingevolge artikel 23(5) 'n reg het om aan kollektiewe bedinging mee te doen. Die Minister (*in casu* die SANW) het in so 'n geval 'n wedersydse verpligting tot kollektiewe bedinging. Smit R beredeneer soos volg in die verband:

In my view collective bargaining is central to a proper exercise of the rights conferred by the provisions of s 23 of the Constitution. Section 23(5) which provides 'every trade union,

⁴³⁷ SA National Defence Force Union v Minister of Defence (2003) 24 ILJ 1495 (T) op 1510J-1511B.

⁴³⁸ SA National Defence Force Union v Minister of Defence (2003) 24 ILJ 1495 (T) op 1511. Sien ook die bespreking in Grogan (2007) EL 5; Van Jaarsveld (2007) THRHR 305-306; Heinecken en Nel (2007) IJCLL 473-475; Van Jaarsveld (2004) DJ 355.

⁴³⁹ Sien bespreking in Van Niekerk *et al* (2012) 44.

⁴⁴⁰ Daar was in die saak ook 'n verdere aansoek om sekere regulasies ingevolge Hoofstuk XX ongrondwetlik te verklaar.

employers organisation and employer has the right to engage in collective bargaining', makes this quite clear...As SANDU has a right to engage in collective bargaining in terms of the provisions of s 23(5) of the Constitution the conferral of such a right must, in my view, impose a correlative duty on some person since the right 'binds' the state according to s 8(1) of the Constitution. In the present context clearly the person who is bound is the minister in his official capacity as the employer.⁴⁴¹

Volgens Smit R, met verwysing na die uitspraak van Van der Westhuizen R in SANDU I, dui die interpretasie van artikel 23(5) nie op 'n blote vryheid om aan kollektiewe bedinging mee te doen nie. Daar is dus geen rede waarom die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen nie ook 'n wedersydse plig op die werkgewer plaas nie.⁴⁴² Die hof verklaar verder in die verband soos volg:

...since members of the SANDF are unable to secure their right to bargain collectively by strike action...SANDU will be deprived of any method of enforcing their 'right to engage in collective bargaining'. A right without a remedy is meaningless and in this case '[t]he remedy is indeed, part and parcel of the right'.⁴⁴³

Met hierdie laaste opmerking kan nie saamgestem word nie omrede daar wel 'n remedie *in casu* is. Die SANDU kan 'n dispuut verklaar en die saak na die MBR verwys. Indien die dispuut onopgelos bly, kan die saak na die MAR vir beregting verwys word.⁴⁴⁴

Smit R bevind verder ook dat Hoofstuk XX met spesifieke verwysing na regulasies 3(c) en 36, ook 'n plig op die SANW plaas om te onderhandel.⁴⁴⁵

Hierdie uitspraak was myns insiens 'n negatiewe ontwikkeling ten opsigte van die vraag of daar 'n verpligting op die werkgewer bestaan om kollektief te beding. Smit R het nie eers na die relevante IAO konvensies in die verband verwys nie. Verder baseer hy sy uitspraak grotendeels op die regsposisie voor die huidige WAV. In die verband word daar verskeie kere na die welbekende saak van *NUM v East Rand Gold & Uranium Co Ltd*⁴⁴⁶, wat

⁴⁴¹ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 2101 (T) op 2111 G-H en 2112 D-F.

⁴⁴² *Idem* op 2113 E-G. Sien ook Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 306; Van Jaarsveld (2004) *DJ* 356.

⁴⁴³ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 2101 (T) op 2113 G-H.

⁴⁴⁴ Hierdie standpunt word later bevestig in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA) par 29.

⁴⁴⁵ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (2003) 24 ILJ 2101 (T) op 2115 G-H. Sekere ander bepalings van Hoofstuk XX is ook ongrondwetlik verklaar en gaan vir doeleindes van hierdie skripsie nie bespreek word nie.

⁴⁴⁶ (1991) ILJ 1221 (A).

destyds nog ingevolge die WAV van 1956 beslis is, verwys. Daar word ook glad nie na die bepalings van die huidige WAV verwys nie.

Die WAV plaas nie 'n verpligting op die werkgewer om met 'n vakbond kollektief te beding nie. Dit sou hoogs onreëlmatic wees om vir lede van die SANW meer regte as vir werknemers in die algemeen te gee.

In SANDU III het Bertelsmann R saamgestem met Smit R in SANDU II dat die SANW 'n verpligting het om kollektief met die SANDU te beding. Gevolglik is daar 'n bevel gegee wat die SANW verbied om die Transformasie en Herstrukturierungsbeleid te implementeer voor die afhandeling van die geskil in die MAR.⁴⁴⁷

4 6 3 Die Hoogste Hof van Appèl

Die appèlle in SANDU I, SANDU II en SANDU III is gesamentlik deur die Hoogste Hof van Appèl aangehoor aangesien al drie sake hoofsaaklik gehandel het oor die vraag of daar 'n regsafdwingbare plig op die SANW is om met die SANDU kollektief te beding.⁴⁴⁸ Daar is twee eenparige uitsprake deur die Hoogste Hof van Appèl gelewer. Conradie AR het uitspraak gelewer ten opsigte van die appèlle in SANDU I en SANDU III en die aangeleentheid oor die verpligting om kollektief te beding.⁴⁴⁹ Nugent AR het uitspraak gelewer oor die aangeleenthede⁴⁵⁰ wat in SANDU II geopper is.⁴⁵¹

Conradie AR het bevind dat die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen in artikel 23(5) van die Grondwet, meer as een interpretasie het. In die verband verklaar hy soos volg:

It may mean that the contemplated national legislation to regulate collective bargaining must provide for an employer or a union called upon to bargain to comply with the demand on pain of being ordered to do so. On the other hand it may mean that the envisaged national legislation must provide the framework within which employers, employers'

⁴⁴⁷ Sien Grogan (2007) *EL* 5-6.

⁴⁴⁸ Sien bespreking in Van Niekerk *et al* (2012) 45-46.

⁴⁴⁹ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 *ILJ* 2276 (HHA).

⁴⁵⁰ Die grondwetlikheid van regulasies 8(b), 13(a), 19, 25(a) en (b), 27, 37 en 73 van Hoofstuk XX.

⁴⁵¹ *Minister of Defence v South African National Defence Union* [2006] HHA 90 (RSA).

organisations and employees may bargain; or it may mean no more than that no legislative or other governmental act may effectively prohibit collective bargaining.⁴⁵²

Conradie AR gebruik vervolgens die riglyne soos vervat in artikel 39 van die Grondwet vir doeleindes van die uitleg van artikel 23(5) van die Grondwet.⁴⁵³ In die uitleg verwys hy in detail na die IAO se Konvensies⁴⁵⁴ en kom tot die gevolgtrekking dat die konvensies ‘n “voluntarist” benadering tot kollektiewe bedinging volg.⁴⁵⁵

Verder verklaar Conradie AR, met verwysing na artikel 27(4)⁴⁵⁶ van die Interim Grondwet, soos volg:

Subsection (4) tied the right to strike directly to ‘collective bargaining’. This right was given to workers as a means of enforcing the right to ‘bargain collectively’ in subsection (3). ...Any disagreement about collective bargaining was considered as a dispute of interest: that is why workers were permitted to strike about it...Allowing workers to strike ‘for the purpose of collective bargaining’, firmly puts collective bargaining into the category of interest disputes, excluding any right to judicially obliged collective bargaining.⁴⁵⁷ (Eie beklemtoning)

Conradie AR verskil egter van die uitspraak in SANDU I en verklaar dat die verskil in bewoording van artikel 27(3) van die Interim Grondwet en art 23(5) van die Grondwet nie juis van enige betekenis is nie en eintlik maar dieselfde beteken.⁴⁵⁸

Volgens Conradie AR is die hoofogmerk van die WAV om uitvoering te gee aan artikel 27 van die Interim Grondwet. Dit is vir die Hof duidelik dat die wetgewer, met verwysing na die “right to organise and collective bargaining” in artikel 27(3) van die Interim Grondwet, verplig was om vir ‘n raamwerk vir kollektiewe bedinging voorsiening te maak. Die Hof verklaar dus dat “[t]he LRA emphasises the virtues of collective bargaining but nowhere

⁴⁵² *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA) par 5.

⁴⁵³ Sien ook in die verband die bespreking in Hoofstuk 2.

⁴⁵⁴ IAO Konvensie 87 van 1948; IAO Konvensie 98 van 1949; IAO Konvensie 154 van 1981.

⁴⁵⁵ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA) par 11. Sien ook Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 306.

⁴⁵⁶ A 27 (4) van die Interim Grondwet bepaal dat “Werkers het die reg om vir die doel van kollektiewe bedinging te staak”.

⁴⁵⁷ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 ILJ 2276 (HHA) par 15. Sien ook kritiek van Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 307.

⁴⁵⁸ *Idem* par 16. Sien ook Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 307.

suggests that the process should be other than voluntary. The furthest it is prepared to go are certain prescriptions relating to the refusal to bargain found in s 64(2)A".⁴⁵⁹

Artikel 64(2)(a) van die WAV sit die prosedure uiteen in die geval waar daar 'n geskil ontstaan oor die weiering om te onderhandel. In so 'n geval is 'n adviserende toekenning van 'n Bedingingsraad of KVBA 'n voorvereiste voordat 'n stakingskennisgewing gegee kan word. Volgens die Hof is dit die "clearest indication that LRA does not recognize a duty to bargain enforceable by the courts".⁴⁶⁰

Die Hof kom gevolglik tot die volgende gevolgtrekking:

On this part of the case, my conclusion is that the Constitution, while recognizing and protecting the central role of collective bargaining in our labour dispensation, does not impose on employers or employees a judicially enforceable duty to bargain. It does not contemplate that, where the right to strike is removed or restricted, but is replaced by another adequate mechanism, a duty to bargain arises.⁴⁶¹

Daar kan in die verband met die Regter saamgestem word aangesien dit die huidige regsposisie, soos hierbo bespreek, weerspieël.⁴⁶²

Die SANDU het verder in die Hof aangevoer dat lede nie mag staak nie en derhalwe is die enigste manier om die SANW by die MBR te kry, deur 'n wetlike verpligting. Die Hof het egter hierdie stelling verwerp omrede daar ander meganismes soos verpligte arbitrasie is.⁴⁶³ Die SANDU het ook 'n argument geopper dat Hoofstuk XX 'n plig op die SANW plaas om te onderhandel. Conradie AR verklaar in die verband soos volg:

In my view one cannot read an intention to impose judicially enforceable bargaining on the SANDF into the Regulations. If no resolution to a dispute on a matter of mutual interest is reached because the SANDF refuses to bargain, that dispute may, after a failed attempt at conciliation by the MBC, be referred to the MAB. There is a remedy whether or not there has been bargaining. Bargaining, whilst desirable, is not essential to the dispute resolution scheme established by Chapter XX.⁴⁶⁴

⁴⁵⁹ *Idem* par 18. Sien ook Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 307.

⁴⁶⁰ *Idem* par 18. Sien ook Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 307.

⁴⁶¹ *Idem* par 25.

⁴⁶² Die ook bespreking in Grogan (2009) 346-348.

⁴⁶³ Sien ook Van Jaarsveld (2007) *THRHR* 308.

⁴⁶⁴ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (2006) 27 *ILJ* 2276 (HHA) par 29.

Nugent AR het verder beslis dat sekere van die regulasies ingevolge Hoofstuk XX nie ongrondwetlik was nie.⁴⁶⁵ Dit is egter nie belangrik vir verdere bespreking in hierdie Hoofstuk nie.

4 6 4 Die Konstitusionele Hof

Die SANDU het appèl aangeteken teen die uitsprake van die Hoogste Hof van Appèl ten opsigte van SANDU I, II en III.⁴⁶⁶ Met verwysing na die grondwetlikheid van sekere regulasies, was sy appèl egter beperk ten opsigte van regulasie 8(b),⁴⁶⁷ 13(a),⁴⁶⁸ 25(a) en (b), 27,⁴⁶⁹ 37⁴⁷⁰ en 73.⁴⁷¹

Die geskille voor die Konstitusionele Hof is in twee kategorieë verdeel. Die een kategorie het gehandel oor die breë vraag of daar uit hoofde van artikel 23(5) van die Grondwet 'n verpligting op die SANW is om met die SANDU te onderhandel. Dit sluit die vraag in of die SANW eensydig van die MBR mag onttrek en voorwaardes vir sy hertoetrede mag stel. Dit sluit ook die vraag in of die SANW geregtig was om sy Transformasiebeleid eensydig te laat implementeer.⁴⁷² Die tweede kategorie geskille het oor die grondwetlikheid van sekere regulasies ingevolge Hoofstuk XX gehandel.

SANDU se argument het op drie gronde berus. Eerstens is aangevoer dat artikel 23(5) van die Grondwet vakbonde die reg gee om met werkgewers kollektief te beding. Dit plaas gevolglik 'n wedersydse verpligting "correlative duty" op werkgewers om met vakbonde te beding. Tweedens plaas Hoofstuk XX 'n verpligting op die SANW om te

⁴⁶⁵ Sien *Minister of Defence v South African National Defence Union* [2006] HHA 91 (RSA) waar slegs reg 19, in soverre dit Militêre Vakbonde verbied om geslote geledere en agentskapwerkplekooreenkomste te onderhandel, ongrondwetlik verklaar is.

⁴⁶⁶ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH).

⁴⁶⁷ Ongrondwetlik in soverre daar sekere beperkinge op protesaksies geplaas word.

⁴⁶⁸ Ongrondwetlik in soverre Militêre Vakbonde verbied word om te assosieer met vakbonde en federasies wat nie ingevolge die regulasies geregistreer is nie.

⁴⁶⁹ Ongrondwetlik in soverre dit Militêre Vakbond verteenwoordigers verbied word om hulle lede te verteenwoordig in griewe en dissiplinêre aangeleenthede.

⁴⁷⁰ Ongrondwetlik in soverre daar 'n absolute verbod geplaas word op Militêre Vakbondaktiwiteite gedurende Militêre operasies.

⁴⁷¹ Ongrondwetlik in soverre die Minister gemagtig word om lede van die MAR aan te stel.

⁴⁷² *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 44. Sien ook bespreking in Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 126-127.

beding en derdens maak die grondwet van die MBR ook voorsiening vir so 'n verpligting om te beding.⁴⁷³

Ten opsigte van die eerste grond beslis die Konstitusionele Hof dat die SANDU hom nie direk op die bepalings van artikel 23(5) van die Grondwet kan beroep nie. Die Konstitusionele Hof verklaar in die verband soos volg:

Accordingly, a litigant who seeks to assert his or her right to engage in collective bargaining under section 23(5) should in the first place base his or her case on any legislation enacted to regulate the right, not on section 23(5). If the legislation is wanting in its protection of the section 23(5) right in the litigant's view, then that legislation should be challenged constitutionally. To permit the litigant to ignore the legislation and rely directly on the constitutional provision would be to fail to recognise the important task conferred upon the legislature by the Constitution to respect, protect, promote and fulfil the rights in the Bill of Rights. The proper approach to be followed should legislation not have been enacted as contemplated by section 23(5) need not be considered now.⁴⁷⁴

Die Konstitusionele Hof kom gevolglik tot die gevolgtrekking dat dispute ten aansien van kollektiewe bedinging in die SANW eers in die lig van die betrokke wetgewing (Hoofstuk XX) beoordeel word en nie direk ingevolge artikel 23(5) van die Grondwet nie.⁴⁷⁵

Die Konstitusionele Hof bevestig wel dat artikel 23(5) van die Grondwet ten minste “confers a right on trade unions, employers’ organisations and employers to engage in collective bargaining”.⁴⁷⁶ Dit behoort myns insiens ‘n einde te bring aan die debat of artikel 23(5) ‘n reg of ‘n sogenaamde vryheid tot kollektiewe bedinging daarstel.⁴⁷⁷

Die Konstitusionele Hof spreek hom dus nie uit oor die vraag of artikel 23(5) wel ‘n verpligting op die werkgewer plaas om te onderhandel nie. In die verband verklaar die Konstitusionele Hof soos volg:

Before turning to the subject matter of the regulations, it should be noted that were section 23(5) to establish a justiciable duty to bargain, enforceable by either employers or unions outside of a legislative framework to regulate that duty, courts may be drawn into a range of

⁴⁷³ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 48. Sien ook uiteensetting in Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 127.

⁴⁷⁴ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 52.

⁴⁷⁵ *Idem* par 53. Sien ook Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 128.

⁴⁷⁶ *Idem* par 50.

⁴⁷⁷ Sien Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 129 wat van mening is dat die standpunt, nl dat a 23(5) van die Grondwet net ‘n vryheid en nie ‘n reg tot kollektiewe bedinging daarstel nie, hiermee finaal verwerp is.

controversial, industrial-relations issues. These issues would include questions relating to the level at which bargaining should take place (ie at the level of the workplace, at the level of an enterprise, or at industry level); the level of union membership required to give rise to the duty; the topics of bargaining and the manner of bargaining. These are difficult issues, which have been regulated in different ways in the recent past in South Africa, as the general principles governing labour relations in South Africa have changed several times since the 1980s when the modern trade union movement emerged.⁴⁷⁸

Die Konstitusionele Hof verklaar dat “[a]s I have held, however, it is not necessary to determine the proper interpretation of section 23(5) in this case and we accordingly refrain from doing so”. Gevolglik word die benadering van die Hoogste Hof van Appèl nie bekragtig of verwerp word nie.⁴⁷⁹ Daar kan dus geargumenteer word dat die Konstitusionele Hof hier ‘n gulde geleentheid laat verby gaan het om die ware betekenis van artikel 23(5) uit te klaar.⁴⁸⁰ Daar kan verder hier geargumenteer word dat die beslissing van die Hoogste Hof van Appèl gesaghebbend is vir die standpunt, naamlik dat daar geen plig om te onderhandel is nie.⁴⁸¹

Die Konstitusionele Hof kom, na ontleding van die toepaslike regulasies⁴⁸² in Hoofstuk XX, tot die gevolgtrekking dat die regulasies nie voorsiening daarvoor maak dat die werkgewer (SANW) van die MBR mag onttrek nie en verder dat partye nie eensydiglik enige voorwaardes vir deelname aan die MBR mag stel nie.⁴⁸³

Volgens die Konstitusionele Hof, is een van die oogmerke van die grondwet van die MBR “to negotiate and bargain collectively to reach agreement on matters of mutual interest”.⁴⁸⁴ Die grondwet van die MBR maak ook nie daarvoor voorsiening dat partye eensydig van die MBR kan onttrek nie en dat voorwaardes vir hulle hertoetrede gestel kan word nie.⁴⁸⁵

⁴⁷⁸ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 55.

⁴⁷⁹ *Idem* par 56.

⁴⁸⁰ Sien ook Van Jaarsveld (2008) *THRHR* 124 en 130.

⁴⁸¹ Grogan (2009) 347.

⁴⁸² Reg 3 met verwysing na die oogmerke; reg 36 met verwysing na die aspekte waaroor kollektief beding mag word; reg 63 met verwysing na die magte van die MBR ten opsigte van die bereiking van kollektiewe ooreenkomste; reg 69 met verwysing na die bindende aard van kollektiewe ooreenkomste en dat geen party eensydig van ‘n kollektiewe ooreenkoms mag onttrek nie; reg 71 met verwysing na die geskilbeslegtingsprosedure; en reg 73 ten opsigte van die samestelling van die Militêre Arbitrasie Raad.

⁴⁸³ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 62.

⁴⁸⁴ *Idem* par 64.

⁴⁸⁵ *Idem* par 65.

Omrede die SANW nie eensydig uit die MBR kan onttrek nie en verder nie voorwaardes mag stel vir sy hertoetrede nie, kan daar geargumenteer word dat Hoofstuk XX en die grondwet van die MBR 'n plig op die SANW plaas om te onderhandel in die MBR.⁴⁸⁶

Die Konstitusionele Hof beslis verder dat die SANW beleide, wat binne die raamwerk van regulasie 36 van Hoofstuk XX val, nie eensydig mag implementeer alvorens die prosedure in die regulasies en die grondwet van die MBR uitgeput is nie.⁴⁸⁷ Daar kan geargumenteer word dat die SANW onder 'n verpligting staan om oor aspekte van Regulasie 36 te onderhandel alvorens dit geïmplementeer kan word.⁴⁸⁸

Die Konstitusionele Hof beslis egter dat die SANW nie onder 'n verpligting staan om met die SANDU te onderhandel oor die inhoud van die regulasies nie. Die Hof verklaar in die verband dat “[n]o matter how broadly the terms “collective bargaining” is construed in section 23(5), it cannot include the right of a union to bargain with a legislator on the content of law”.⁴⁸⁹ Hiermee kan saamgestem word omrede slegs die Minister die bevoegdheid het om regulasies uit te vaardig.

Die Konstitusionele Hof het gevolglik die SANDU se appèl ten dele gehandhaaf. Die bevele in SANDU I, II en III is tersyde gestel. Die bevele van die Hoogste Hof van Appèl (Conradie AR) is tersyde gestel. Die bevele van die Hoogste Hof van Appèl (Nugent AR), behalwe ten opsigte van regulasie 19,⁴⁹⁰ is ook ter syde gestel.

Dit is gevolglik verklaar dat die Departement van Verdediging ingevolge Hoofstuk XX nie eensydig onderhandelinge mag opskort nie en verder nie enige voorwaardes vir sy hertoetrede mag stel nie.⁴⁹¹ Sekere regulasies is ook ongrondwetlik verklaar.⁴⁹²

⁴⁸⁶ Sien Fergus (2008) *ILJ* 2404 wie weer van mening is dat dit nie 'n afdwingbare verpligting om te onderhandel skep nie.

⁴⁸⁷ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 *BLLR* 785 (KH) par 74.

⁴⁸⁸ Sien Heineken en Nel (2007) *IJCLL* 478.

⁴⁸⁹ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 *BLLR* 785 (KH) par 69.

⁴⁹⁰ Sien vn 465.

⁴⁹¹ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 *BLLR* 785 (KH) par 8 van die bevel.

⁴⁹² Reg 8(b), 25(a) en (b), 27 en 73 van Hoofstuk XX is ongrondwetlik verklaar. Die bevel ten opsigte van reg 73 is opgeskort vir 6 maande. Die beperkinge in reg 13 en 37(1) van Hoofstuk XX was geregverdig en gevolglik nie ongrondwetlik nie.

4 7 Gevolgtrekkings

Die WAV plaas geen verpligting op die werkgewer om met 'n vakbond kollektief te beding nie. Hierdie standpunt word gesteun deur die Verklarende Memorandum tot die destydse konsep WAV en sekere bepalinge van die WAV self. Verder bevestig die meerderheid gesaghebbende skrywers asook die regspraak, wat die interpretasie van die Hoogste Hof van Appèl insluit, die vrywillige (“voluntary”) aard van die kollektiewe bedingingsproses.

Artikel 23(5) van die Grondwet gee wel aan vakbonde die reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen. Die persepsie dat die bewoording van art 23(5) bloot 'n vryheid verskaf om aan kollektiewe bedinging mee te doen is deur die Konstitusionele Hof verwerp. Daar is egter tans egter nog nie uitsluitel of hierdie reg 'n wedersydse verpligting tot kollektiewe bedinging op werkgewers plaas nie.

Die Konstitusionele Hof het weens tegniese redes hom daarvan weerhou om behoorlike betekenis aan artikel 23(5) van die Grondwet te gee. Mynsinsiens het die Hoogste Hof 'n gulde geleentheid verby laat gaan om vir eens en altyd hierdie debat tot 'n einde te bring.

Omrede die Konstitusionele Hof nie hieroor beslis het nie, kan daar geargumenteer word dat Hoogste Hof van Appèl se interpretasie van artikel 23(5) van die Grondwet die huidige regsposisie weerspieël. Dit is naamlik dat die Grondwet nie 'n vakbond se reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen tot 'n wedersydse verpligting verhef nie.

Die Konstitusionele Hof het egter beslis dat die SANW nie eensydig van die MBR mag onttrek en verder spesifieke voorwaardes vir sy hertoetrede mag stel nie. Aangeleenthede wat binne die omvang van regulasie 36 van Hoofstuk XX resorteer, mag verder nie eensydig geïmplementeer word nie. Laasgenoemde impliseer myns insiens dat daar 'n statutêre verpligting op die SANW geplaas word om kollektief met militêre vakbonde (*in casu* die SANDU) te beding oor alle aspekte wat binne die omvang van regulasie 36 resorteer.

Ten slotte is daar geen plig op die SANW om kollektief met die SANDU te beding oor die inhoud van Hoofstuk XX nie. Derhalwe sal enige wysigings aan Hoofstuk XX nie aan enige onderhandeling in die MBR onderworpe wees nie.

HOOFSTUK 5

DIE STATUS QUO

	Bladsy
5 1 Inleiding.....	76
5 2 Die Posisie voor 26 Augustus 2009.....	77
5 3 Die Posisie na 26 Augustus 2009.....	80
5 4 Onlangse Arbeidsregontwikkelinge.....	85
5 4 1 Inleiding.....	85
5 4 2 Die Nuwe Griewe Regulasies.....	86
5 4 3 Die Weermagdienskommissie.....	87
5 4 4 Die Militêre Ombud.....	88
5 5 Gevolgtrekkings.....	89

5 1 Inleiding

Soos reeds vroeër bespreek, het die Konstitusionele Hof⁴⁹³ in 2007 beslis dat die SANW nie eensydig van onderhandelinge in die MBR mag onttrek nie en verder dat die SANW nie enige voorwaardes vir sy hertoetrede mag stel nie. Derhalwe sal dit tog insiggewend wees om vas te stel wat die situasie tans in die praktyk is en of daar inderdaad onderhandel word of nie. Daar gaan in die verband onderskeid getref word tussen die posisie voor en na 26 Augustus 2009. Hierdie datum kan as 'n belangrike keerpunt van die arbeidsverhoudinge tussen die partye beskou word.⁴⁹⁴ Dit was die dag toe ongeveer

⁴⁹³ *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH).

⁴⁹⁴ Van Rooyen "Polisie skiet op soldate" Beeld (2009-08-27) 1; Gibson "Frustrasie van soldate het net oorgekook" Beeld (2009-08-27) 28; Shonisani "Soldiers vs Police in ugly stand-off" Citizen (2009-08-27) 3; Hosken "Angry soldiers spark high alert" The Star (2009-08-27) 1; Mabuza "Protesting soldiers breached SA's trust" Business Day (2009-08-27) 5; Sapa "Soldier protest in Pretoria turns violent" 27 Augustus 2009

1300 lede van die SANDU by die Uniegebou aan 'n protesoptog deelgeneem het.⁴⁹⁵ Daar gaan ook kortliks na ander arbeidsregtelike ontwikkelinge sedert 2007 binne die SANW verwys word.

5 2 Die Posisie voor 26 Augustus 2009

Reeds aan die begin van 2007 was daar talle dispute tussen die SANW en die SANDU oor die wyse en manier waarop vakbondlidmaatskapgelde afgetrek en aan die SANDU oorbetal word. Dit het tot verskeie dringende aansoeke,⁴⁹⁶ 'n privaat arbitrasie⁴⁹⁷ en 'n uitspraak in die Hoë Hof gelei.⁴⁹⁸ Al die gemelde sake is in die guns van die SANDU beslis. Die SANW het verder al die lede se magtigings vir lidmaatskapaftrekkings geoudit en toe in 'n amptelike publikasie⁴⁹⁹ van die Departement beweer dat die SANDU meer as R4 miljoen onwettig van sy lede verhaal het. Dit het tot 'n lasteraksie gelei wat in die guns van die vakbond beslis is.⁵⁰⁰

Die Konstitusionele Hof het in sy uitspraak dit verder duidelik gemaak dat lede van die SANW wel aan protesaksies in hulle private hoedanigheid mag deelneem terwyl hulle nie in uniform is nie.⁵⁰¹ By twee geleenthede moes die SANDU egter die Hoë Hof nader om die SANW te verplig om aan sy lede verlof te verleen om aan voorgenome protesaksies deel te neem.⁵⁰² Die Hoof van die SANW en die Departementshoof het ook in die verband

beskikbaar by <http://www.politicsweb.co.za> (besoek op 2014-08-30); IOL "Sisulu criticises 'disgraceful soldiers'" 26 Augustus 2009 beskikbaar by <http://www.iol.co.za/news/africa> (besoek op 2014-08-30).

⁴⁹⁵ Heinecken (2009) SRSA 12.

⁴⁹⁶ Sien hofbevele in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (T) saak no 761/07 07 Februarie 2007, 04 Mei 2007 en 20 Junie 2007.

⁴⁹⁷ Sien die arbitrasietoekenning *South African National Defence Union v Minister of Defence* wat op 12 Junie 2008 'n bevel van die Hof gemaak is in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (T) saak no 58338/2007 12 Junie 2008 ongerapporteer.

⁴⁹⁸ Sien uitspraak van Mynhardt R in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (T) saak no 761/07 13 Junie 2007 ongerapporteer.

⁴⁹⁹ Sien SA Soldier Mei 2007 beskikbaar in hofstukke van saak no 1877/2008 (NG).

⁵⁰⁰ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 1877/2008 9 Februarie 2012 ongerapporteer.

⁵⁰¹ Sien vn 493.

⁵⁰² *South African National Defence Union v Minister of Defence* saak no 67118/2007 11 Oktober 2007 ongerapporteer; *South African National Defence Union v Minister of Defence* saak no 54668/2007 27 November 2007 ongerapporteer.

‘n administratiewe instruksie⁵⁰³ oor die voorgenome protesaksies uitgereik. Sekere gedeeltes van die instruksie is later deur die Hoë Hof as lasterlik bevind.⁵⁰⁴

Die Departement het verder ‘n amptelike kommunikasiebulletin,⁵⁰⁵ met die titel “[g]reatest lies ever told by a Military Trade Union: Counterfeit 19% salary Increase, 10% Annual Increment and 5% Pay Progression System” versprei oor voorgestelde salarisverhogings. Die inhoud hiervan het ook later tot ‘n suksesvolle lasteraksie gelei.⁵⁰⁶

Na die Grondwetlike uitspraak op 30 Mei 2007, is die eerste vergadering van die MBR op 19 Julie 2007 byeengeroep. Tydens die vergadering, was daar twee groeperinge of faksies binne die SANDU teenwoordig, wie beide aanspraak daarop gemaak op dat hulle wettige verkose leierskorps van die SANDU is. Die Departement het verder aangevoer dat die SANDU nie aan die voorgeskrewe drempelvereiste (15000 lede) vir toelating tot die MBR voldoen nie. Die voorsitter het gevolglik die verrigtinge verdaag tot tyd en wyl die twee groeperinge binne SANDU hulle onderlinge geskille in die howe besleg het. Die aspek rakende die drempelvereistes sal daarna aangespreek word.⁵⁰⁷

Daar kan geargumenteer word dat die SANW nie werklik verbind was tot verdere onderhandelinge met die SANDU nie tot tyd en wyl die aspekte van die drempelvereiste en die *locus standi* van die SANDU uitgeklaar is nie.

In 2008 het die SANDU klagtes van minagting van die hof teen 22 amptenare van die Departement gebring.⁵⁰⁸ Die minagting klagtes het *inter alia* gegaan oor die feit dat

⁵⁰³ Admin Order 6/2007 soos aangehaal in *South African National Defence Union v Minister of Defence* saak no 19949/2008 01 Augustus 2013 ongerapporteer par 2.

⁵⁰⁴ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 19949/2008 01 Augustus 2013 ongerapporteer.

⁵⁰⁵ Sien Departement van Verdediging Bulletin 00/07 05 Oktober 2007 beskikbaar in hofstukke van saak no 19949/2008. Sien ook hofbevel in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (T) 18 Oktober 2007 saak no 67118/2007 ongerapporteer waar die Hof gelas het dat die verdere verspreiding van gemelde Bulletin gestaak moet word en dat die Bulletin van die webtuiste van die Departement verwyder moet word.

⁵⁰⁶ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 19949/2008 01 Augustus 2013 ongerapporteer.

⁵⁰⁷ *Idem* par 16.

⁵⁰⁸ Sien hofstukke in *South African National Defence Union v Minister of Defence & 21 others* (NG) saak no 35897/08.

Regulasie 73 nog nie gewysig was nie,⁵⁰⁹ die *locus standi* van die SANDU in die MBR, die drempelvereiste, en die nie-nakoming van vele ander hofbevele wat in 2007 gemaak is.

Dit het gelei tot 'n skikkingsakte tussen die SANW en die SANDU waarin die laasgenoemde onderneem om die saak terug te trek.⁵¹⁰ Daarenteen het die SANW onderneem om die SANDU, soos verteenwoordig in die gemelde aansoek, te erken as die enigste party tesame met die werkgewer wat tot die MBR toegelaat is. Die partye het verder ooreengekom dat die MBR binne 7 dae hulle werksaamhede sal hervat en dat 'n nuwe voorsitter gekies moet word. Daar is verder ooreengekom dat die SANDU met hulle lede tydens werksure mag vergader onderworpe aan goedkeuring van die betrokke Weermagshoofde en relevante eenheidsbevelvoerders. Hierdie goedkeuring mag egter nie onredelik weerhou word nie. Daar sal ook konsultasie in die MBR plaasvind oor die voorgenome wysiging van Regulasie 73.⁵¹¹

Daar is later beweer dat daar nie gehoor gegee is aan sekere aspekte van die skikkingsakte nie en gevolglik moes SANDU 'n aansoek om minagting van die hof teen 70 bevelvoerders in die SANW bring.⁵¹² Die SANW het egter 'n teenaansoek gebring, naamlik dat sekere klousules van die skikkingsakte verkeerdelik verkry is.⁵¹³ Beide aansoeke is egter van die hand gewys. Die hof het bevind dat "[n]otwithstanding my finding as set out above regarding the contempt application I am of the view that the orders of Louw J and Bertelsmann J should be obeyed and complied with."⁵¹⁴

Met verwysing na die SANDU se optrede, verklaar die Hof soos volg:

I must state that I am impressed by the applicants stance in not seeking the incarceration of various officers commanding the units. Their attitude in this regard is commendable. The

⁵⁰⁹ Reg 73 handel oor die aanstelling van lede van die MAR. Sien *SA National Defence Force Union v Minister of Defence* [2007] 9 BLLR 785 (KH) par 103 waar die Minister 6 maande tyd gegee is om dit te wysig.

⁵¹⁰ Sien hofbevel van Louw R in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (GN) saak no 35897/2009 19 Junie 2009 en latere hofbevel van Bertelsmann R in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (GN) saak no 44800/2009 11 Augustus 2009.

⁵¹¹ Sien skikkingsakte in saak no 35897/2009.

⁵¹² Die hou van vergaderings met lede tydens werksure.

⁵¹³ Sien *SA National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 21026/11 05 Julie 2012 ongerapporteer.

⁵¹⁴ *Idem* par 54.

relationship between employer and employee is a special one and disputes between them should be resolved in a mature and responsible manner, particularly in this instance where the parties serve the national interest apart from their own. This gesture by SANDU in my view notwithstanding the issue of trade unions and their rights is an extension of a hand of reconciliation and hopefully the parties would resolve their difference if such exist amicably.⁵¹⁵

In 2008 het die SANDU ook versoek dat die Minister moet bedank omrede hy die oorsaak is van die swak stand van arbeidsverhoudinge in die SANW.⁵¹⁶ Die Parlement se sogenaamde Portefeulje Komitee oor Verdediging het dan ook bevind dat die MBR en MAR nie funksioneer nie. Gevolglik is 'n *ad hoc* komitee saamgestel om die MBR weer te laat funksioneer. Die twee faksies binne SANDU het egter die werksaamhede van die *ad hoc* komitee bemoeilik. Gevolglik moes die SANDU eers sy leierskap kwessies uitklaar voordat die *ad hoc* komitee sy werksaamhede kon hervat.⁵¹⁷

5 3 Die Posisie na 26 Augustus 2009

'n Gebrek aan vordering tussen die partye nie en 'n totale afbreek van kommunikasie, het tot gevolg gehad dat ongeveer 1300 lede van die SANDU aan 'n protesoptog by die Uniegeboue deelgeneem het.⁵¹⁸ Die protesoptog was onwettig⁵¹⁹ en het gewelddadig geraak met die SAPD wat toe met waterkanonne en rubberkoeëls op die protesgangers geskiet het. 'n Verdere protesoptrede, beplan vir 02 September 2009, is ook met 'n dringende hofbevel afgeweier.⁵²⁰

Lede van die SANW, wie aan die protesoptog deelgeneem het, is skriftelik deur die SANW ingelig dat hulle dienste "provisionally terminated" is. Die lede is verder ingelig dat hulle aan onwettige aktiwiteite deelgeneem het en hulle aan munitery skuldig gemaak het.⁵²¹

⁵¹⁵ *Idem* par 29.

⁵¹⁶ Heinecken (2009) SRSA 11.

⁵¹⁷ *Ibid* 11.

⁵¹⁸ Heinecken (2009) SRSA 12,

⁵¹⁹ *Minister of Defence v South African National Defence Union* (161/11) [2012] ZASCA 110 (30 Augustus) 2012) par 1. Sien ook die hofbevel in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 52454/2009 26 Augustus 2009 ongerapporteer.

⁵²⁰ *Minister of Defence v South African National Defence Union* (NG) saak no 53941/09 01 September 2009 ongerapporteer.

⁵²¹ Sien *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 55001/2009 November 2009 ongerapporteer 5 par 9.

Hulle is verder ingelig dat hulle optrede “poses a threat to national security of RSA”.⁵²² Hulle is versoek om binne 10 dae redes aan te voer waarom die sogenaamde “provisional termination” nie bekragtig moet word nie.⁵²³

Die volgende artikel is deur die Hoof van die SANW in die media gepubliseer:⁵²⁴

Following the illegal protest march at the Union Buildings, I, as the chief of the SA National Defence Force, persuaded the minister of defence, Lindiwe Sisulu, that in the view of the seriousness of the matter, the only sanction this deserves is summary dismissal or imprisonment of the soldiers...By not acting to discharge the soldiers, she would have been in violation of the constitution, the Defence Act and the military codes that required that the SANDF be managed as a disciplined force...In short the South African National Defence Union (Sandu) and its leadership are guilty of undermining national security by embarking on an illegal protest and creating conditions that led to a violent encounter between the police and the protesters.

Gevolglik het die SANDU op ‘n dringende basis die Hoë Hof genader om die voorgename afdankings te stuit. Die Hoë Hof het bevind dat die kennisgewings aan die lede wel neerkom op ‘n “decision to terminate the members employment, albeit provisionally” en kan tot geen ander gevolgtrekking kom dat die SANW “prejudiced the issue without adhering to the audi alteram partem rule”.⁵²⁵

Die Hof verklaar eerstens dat die prosedure wat die SANW nagevolg het, soos vervat in die kennisgewings aan die lede, onwettig en ongrondwetlik is. Tweedens word die SANW deur ‘n interdik verhoed om die lede se dienste te beëindig tot tyd en wyl die dispuut in die MBR en die MAR besleg is.⁵²⁶

Daar kan aangevoer word dat die lede eerder in terme van die militêre dissiplinêre prosedures gehanteer moes gewees het.⁵²⁷ Hierdie sisteem maak voorsiening vir die verhoor van die lede deur militêre howe ten einde militêre dissipline daar te stel.⁵²⁸

⁵²² *Idem* 6 par 11.

⁵²³ Sien *Minister of Defence v South African National Defence Union* (161/11) [2012] ZASCA 110 (30 Augustus) 2012) par 2.

⁵²⁴ Sien Sunday Times van 06 September 2009 soos aangehaal in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 55001/2009 November 2009 ongerapporteer 8.

⁵²⁵ *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 55001/2009 November 2009 ongerapporteer 26.

⁵²⁶ *Ibid* 26.

⁵²⁷ Sien Wet op Aanvullende Maatreëls vir Militêre Dissipline 16 van 1999.

Nadat verlof tot appèl op 15 Maart 2011 deur Pretorius R geweier is, het die SANW sy aansoek na die Hoogste Hof van Appèl verwys.⁵²⁹ Die SANW het egter voor die aanhoor van die saak afstand gedoen van die sy appèl ten opsigte van die verklarende bevel wat gehandel het oor die onwettigheid en ongrondwetlikheid van die kennisgewings. Die aspek waaroor die interdik gehandel het, is deur die Hoogste Hof van Appèl tersyde gestel. Volgens die Hof was die interdik toegestaan op grond van 'n spesifieke dispuut wat nou opgelos was.⁵³⁰ Die Hof maak egter die verdere opmerking:⁵³¹

Meanwhile for 19 months more than a thousand members of the SANDF remained 'provisionally dismissed'. There is no such thing as 'provisionally dismissed' – a person is either in employment or he is not. It seems that what was meant by the military was only that the members should not be present themselves for duty but would continue being paid. The cost to the taxpayer while the matter remained in that state must have been millions of rand when, as its present stance has shown, alternatives that would have avoided that costs were available to the appellants.

Met hierdie aanhaling kan daar saamgestem word omrede die SANW se interne dissiplinêre stelsel beskikbaar was.

Omrede die SANW sy appèl ten opsigte van die verklarende bevel teruggetrek het, is alle lede, wat sedert September 2009 op verpligte verlof geplaas was, gelas om op 26 Augustus 2012 aan te meld by hul verskeie eenhede. Die uitsluitlike doel was om hulle formeel aan te kla vir die gebeure van 26 Augustus 2009 en voor 'n militêre hof te laat verskyn.⁵³² Ongeveer 300 lede het wel teruggekeer en word tans vervolgt vir verskeie militêre oortredings. Dit dien egter gemeld te word dat al die soldate (119) wat sover aangekla is, by drie geleenthede in 2014 deur die Militêre howe onskuldig bevind is.⁵³³

664 lede het egter versuim om terug te keer. Op 05 November 2012 is dié lede skriftelik ingelig dat hulle wettige bevels verontagsaam het om nie terug te keer nie. Hulle is

⁵²⁸ *Idem* a 2.

⁵²⁹ Sien aansoek om verlof tot appèl in *Minister of Defence v South African National Defence Union* (NG) saak no 55001/2009 15 Maart 2011 ongerapporteer.

⁵³⁰ Sien *Minister of Defence v South African National Defence Union* (161/11) [2012] ZASCA 110 (30 Augustus) 2012) par 29.

⁵³¹ *Idem* par 29.

⁵³² Sien *Minister of Defence v South African National Defence Union* (514/2013) [2014] ZASCA 102 (28 Augustus 2014) par 3.

⁵³³ DefenceWeb "Sandu wins another court case against the SANDF" 26 Augustus 2014 beskikbaar by <http://www.defenceweb.co.za/index.php?> (besoek op 2014-09-06).

weereens versoek om skriftelik redes te verskaf waarom hulle nie ingevolge artikel 59(2)(e)⁵³⁴ van die Verdedigingswet afgedank moet word nie.⁵³⁵ Op 14 November 2012 het daar ook 'n soortgelyke kennisgewing en 'n lys van 664 name in die Sowetan en Daily Sun koerante verskyn.⁵³⁶

Op 07 Desember 2012 het die aangeleentheid op 'n dringende basis voor die Hoë Hof gedien.⁵³⁷ Beide kennisgewings is onwettig en ongrondwetlik verklaar. Du Toit R maak in die verband die volgende belangrike opmerking waarmee saamgestem kan word:⁵³⁸

I fail to understand why the Respondents remain married to Section 59(2)(e) in their desire and duty to discipline the offending members. When these members failed to report to their units, I believe it was easy to immediately implement the military court system as the Minister apparently contemplated. The fact that these members did not co-operate to implement this system, did not grant a licence to the first respondent to disregard this system and embark on a procedure that had already been held by Pretorius J. in this Court to be unlawful and unconstitutional

Die SANW het egter appèl teen die uitspraak aangeteken. Volgens die Hoogste Hof van Appèl was dit gemeensaak tussen die partye dat die dissiplinêre prosedure, wat die SANW gebruik het, billik moes wees. Derhalwe was dit vir die Hof insiggewend om te bepaal of die SANW se prosedure aan die vereiste van billikheid voldoen het. In die verband verklaar die Hof soos volg:⁵³⁹

The proceedings against the soldiers were disciplinary in nature. Without seeking to be either comprehensive or definite, a fair procedure in disciplinary proceedings against an employee requires as a minimum the following. The employee must be told what they have done that is said to constitute misconduct with sufficient clarity to understand the nature of the alleged misconduct. Where, as here, the employer seeks to say that conduct is of a particular character it must set out why the alleged conduct has that character. The employees must be given an adequate opportunity to address the charges raised in a manner that protects their own rights. To that end they will ordinarily be entitled to the

⁵³⁴ A 59 (2)(e) bepaal dat “the service of a member of the Regular Force may be terminated in accordance with regulations ...if his or her continued employment constitutes a security risk to the State”.

⁵³⁵ *Minister of Defence v South African National Defence Union* (514/2013) [2014] ZASCA 102 (28 Augustus 2014) par 5.

⁵³⁶ *Idem* par 7.

⁵³⁷ Sien redes vir die uitspraak in terme van Reel 49(1)(c) in *South African National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 64853/2012) 12 Februarie 2013.

⁵³⁸ *Idem* par 12.

⁵³⁹ *Minister of Defence v South African National Defence Union* (514/2013) [2014] ZASCA 102 (28 Augustus 2014) par 17.

assistance of any trade union of which they are a member, whether in formulating their response or by way of representation at the disciplinary hearing.

Wallis AR beslis dat die prosedure wat deur die SANW aangeneem is, ten opsigte van alle aspekte hierbo genoem, defektief was. Gevolglik word die SANW se appèl met koste van die hand gewys.⁵⁴⁰

Dit is verder insiggewend om vas te stel of daar tans in die MBR onderhandel word of nie. Soos reeds hierbo bespreek het die partye ingevolge 'n skikkingsakte⁵⁴¹ onderneem dat die MBR hulle werksaamhede sal hervat en dat 'n nuwe voorsitter gekies moet word. Die interim-voorsitter van die MBR het egter tydens 'n sitting van die MBR op 26 Oktober 2009 beslis dat geen onderhandeling in die MBR sal plaasvind totdat die SANDU bewys dat hulle 15000 of meer lede is nie. Daar is verder op 06 Augustus 2010 beslis dat daar nie vir 'n nuwe voorsitter gestem kan word nie hangende die vasstelling van die SANDU se ledetal.⁵⁴²

SANDU het gevolglik op 21 September 2010 'n interdik verkry wat die verrigtinge van die MBR opskort tot tyd en wyl die besluite van die interim-voorsitter op hersiening geneem word.⁵⁴³ Die hersieningsaansoek⁵⁴⁴ is egter tans nog nie aangehoor nie. Gevolglik vind daar tans geen onderhandelinge plaas in die MBR nie.

Na die gebeure van 26 Augustus 2009 het die vraag ontstaan of daar nog plek vir militêre vakbonde is. Daar was toe, ter wille van die behoud van nasionale sekuriteit, groot steun vir die verbanning van vakbonde in die SANW.⁵⁴⁵ Die bevelstruktuur van die Minister het verder besluit dat militêre vakbonde voor die einde van 2011 verwyder moet word.⁵⁴⁶ Dit is egter debatteerbaar of militêre vakbonde in die lig van die uitspraak in die

⁵⁴⁰ *Idem* par 18.

⁵⁴¹ Sien skikkingsakte in saak no 35897/2009.

⁵⁴² Sien kennisgewing van mosie in *SA National Defence Union v The Minister of Defence* (NG) saak no 18465.

⁵⁴³ Sien hofbevel in *SA National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 51712/2010 21 September 2010 ongerapporteer.

⁵⁴⁴ *SA National Defence Union v Minister of Defence* (NG) saak no 18465/2011.

⁵⁴⁵ Heineken (2009) *SRSA* 13. Sien ook DefenceWeb "Sisulu brands SANDU a danger to national security" 24 Mei 2010 beskikbaar by <http://www.defenceweb.co.za/index.php?> (besoek op 2014-09-01).

⁵⁴⁶ Sien Hosken "SANDF brass determined to oust unions" *Pretoria News* (2011-02-16) 2; Sapa "Finality this year on army trade unions" *Business Day* (2011-02-11) 3.

Konstitusionele Hof⁵⁴⁷ net bloot verban of verwyder kan word. Die enigste moontlikheid in die verband is om die Grondwet self te verander. Dit kan op 'n politieke vlak egter problematies wees aangesien die Congress of South African Trade Unions (die "COSATU") reeds verklaar het "we will not agree to de-unionise the military".⁵⁴⁸ In die verband is die volgende standpunt ook insiggewend:⁵⁴⁹

All this makes clear that Minister Sisulu will have to amend the Constitution to give effect to her plan. Such an amendment will have to exclude soldiers from the enjoyment of the free speech rights in section 16 and the labour rights in section 23 of the Constitution.

Die verhouding tussen die betrokke partye is tans ook nie baie goed nie. Die SANW het in Junie 2014 'n hofbevel verkry wat die mond van die sekretaris van die SANDU (Meneer Pikkie Greeff) gesnoer het. Die hofbevel verbied hom en die SANDU om sonder toestemming enige inligting oor die SANW se militêre aktiwiteite in die media te openbaar.⁵⁵⁰ Daarenteen het die SANDU weer lasbriewe verkry vir die arrestasie van die Hoof van die Weermag, die Hoof van die Lugmag en die Departementshoof. Die lasbriewe is egter tydelik opgeskort hangende 'n aansoek van die SANW om die bevele te herroep.⁵⁵¹

5 4 Onlangse Arbeidsregontwikkelinge

5 4 1 Inleiding

Sedert die Grondwetlike Hofuitspraak in 2007⁵⁵² het die Minister met drie stukke wetgewing gepoog om die arbeidsverhoudinge situasie in die SANW te verbeter. Eerstens is die lang verwagte griewe regulasies gepromulgeer. Tweedens is 'n Weermagdienskommissie ingestel om na diensvoordele van lede van die SANW te kyk.

⁵⁴⁷ Sien vn 23.

⁵⁴⁸ Sien aanhaling in Heineken (2009) *SRSA* 13.

⁵⁴⁹ De Vos "Who is advising the Minister of Defence?" 16 September 2009 beskikbaar by <http://constitutionallyspeaking.co.za> (besoek op 2014-09-01). Sien ook Helfrich "Trade unions and the defence force" 15 September 2014 beskikbaar by <http://www.defenceweb.co.za/index.php> (besoek op 2014-09-15) wat as volg verklaar: "but a Constitutional ruling in May 1999 guarantees the right of soldiers to belong to a trade union so at the end of the day it's going to need a change to the Constitution before Defence Ministers to come and the SANDF senior command of the future don't have to be concerned when hearing Sandu or Sasfu".

⁵⁵⁰ Versluis "Hofbevel maak unie, Pikkie stil" Rapport (2014-06-08) 8.

⁵⁵¹ Swanepoel "Militêre hoë se lasbriewe uitgestel" Beeld (2014-07-03) 4.

⁵⁵² Sien vn 493.

Derdens is die Militêre Ombud ingestel om klagtes van soldate sowel as die publiek te ondersoek.

5 4 2 Die Nuwe Griewe Regulasies

Die Verdedigingswet bepaal dat die Minister prosedures moet voorskryf vir die “expeditious processing of grievances and the chain of command through which individuals and groups within the Department may address individual grievances and collective grievances”.⁵⁵³

Gevolgtik is die Individuele Griewe Regulasies (die “IGR”) deur die Minister uitgevaardig.⁵⁵⁴ Die IGR, wat op 01 Julie 2010 inwerking getree het,⁵⁵⁵ is op alle lede van die SANW en burgerlike werknemers van die Departement van toepassing.⁵⁵⁶ Die doel van die IGR is om uitvoering te gee aan artikel 61(2) van die Verdedigingswet vir soverre dit op individuele griewe van toepassing is.⁵⁵⁷

Die IGR omskryf ‘n grief soos volg:

includes, but is not limited to, a written expression of dissatisfaction by a member or employee regarding any act or omission of a person to whom the Act applies relating to his or her promotion, placement, course nomination, assessment or service benefits, excluding dissatisfaction relating to - Matters pending before, or a decision of, a military court or disciplinary hearing, a civilian court or an institution with quasi judicial powers; professional conduct of registered medical practitioners as rendered by the South African Health Service to members, employees or their dependants; matters falling under the jurisdiction of the state institutions contemplated in Chapter 9 of the Constitution of the Republic of South Africa, 1996.

Lede van die SANW en burgerlike werknemers van die Departement moet hulle individuele griewe via die bevelskanale aanspreek. Dit is die bedoeling van die IGR om griewe binne 90 werksdae te finaliseer.⁵⁵⁸ Die Grieweraad is die finale instansie binne die Departement wat griewe sal oorweeg. ‘n Lid van die SANW of ‘n burgerlike werknemer

⁵⁵³ Sien a 61(2).

⁵⁵⁴ Regeringskennisgewing R. 572 Verdedigingswet (42/2002): Individuele Griewe Regulasies Staatskoerant No 33334 gedateer 30 Junie 2010 (die “IGR”).

⁵⁵⁵ IGR 19.

⁵⁵⁶ IGR 2(2).

⁵⁵⁷ IGR 2(1).

⁵⁵⁸ Sien die tydskaal in IGR 5.

van die Departement mag geen verdere aksies ten opsigte van 'n bepaalde grief loods alvorens die interne remedies nie uitgeput is nie.⁵⁵⁹

Die IGR maak egter nie voorsiening vir prosedures vir die hantering van kollektiewe griewe van groepe burgerlike werknemers of lede van die SANW nie. Verder is dit nie duidelik of die IGR die huidige artikel 134 van die Eerste Bylae tot die Verdedigingswet van 1957 vervang het nie, aangesien laasgenoemde nog steeds op die wetboek is.⁵⁶⁰

Dit is egter kommerwekkend dat hierdie IGR eers na 7 jaar, sedert die inwerkingtreding van die Verdedigingswet, gepromulgeer is.

5 4 3 Die Weermagdienskommissie

Soos reeds hierbo vermeld,⁵⁶¹ kan die Minister, met inagneming van enige aanbeveling van die Weermagdienskommissie (die “Kommissie”) en met goedkeuring van die Minister van Finansies, salarisse en toelaes van lede van die SANW vasstel.⁵⁶² Dit sal egter slegs van toepassing wees in gevalle waar onderhandelinge nie in die MBR plaasgevind het nie.

Die Kommissie is in 2012 deur die Minister in die lewe geroep na die uniegebou protesoptog van 26 Augustus 2009.⁵⁶³ Die Kommissie moet op 'n jaarlikse basis aan die Minister aanbevelings maak vir die verbetering van salarisse en diensvoordele van lede van die SANW.⁵⁶⁴ Die lede van die Kommissie word deur die Minister self aangewys.⁵⁶⁵ Die Kommissie moet ten minste twee keer vergader.⁵⁶⁶

Dit dien daarop gelet te word dat die Kommissie slegs aanbevelings aan die Minister kan maak. Verder kan die Kommissie se aanbevelings slegs deur die Minister geïmplementeer word indien onderhandelinge nie in die MBR plaasgevind het nie. Daar kan vervolgens geargumenteer word dat die aanbevelings van die Kommissie geen rol sal

⁵⁵⁹ IGR 17.

⁵⁶⁰ Die “Herstel van Griewe” prosedures is ingevolge a 106 van die Verdedigingswet lewendig gehou is.

⁵⁶¹ Sien Hoofstuk 3.

⁵⁶² A 55(3) van die Verdedigingswet is bygevoeg deur die Verdedigingswysigingswet 22 van 2010.

⁵⁶³ Heineken (2009) *SRSA* 3. Sien a 62A van die Verdedigingswet soos bygevoeg deur Wet 22 van 2010.

⁵⁶⁴ *Idem* a 62B.

⁵⁶⁵ *Idem* a 62C. Sien ook a 62D vir aanstellingsvereistes van lede en “vacation” van lede van die Kommissie.

⁵⁶⁶ *Idem* a 62F.

speel nie, indien onderhandelinge wel in die MBR plaasvind. Die Kommissie se permanente lede is eers op 10 Oktober 2013 aangestel.⁵⁶⁷ Daar was egter aanbevelings van die Interim Kommissie, ten opsigte van salarisse, wat geïmplementeer is. Sekere aanbevelings ten opsigte van verbetering van fasiliteite by militêre basisse, het ook tot konstruksiewerk by sekere basisse gelei.⁵⁶⁸

Alhoewel die Kommissie nog in sy kinderskoene staan kan daar geargumenteer word dat die Kommissie, in die afwesigheid van enige onderhandelinge in die MBR, in die toekoms 'n groot rol gaan speel in die verbetering van soldate se salarisse en ander diensvoordele.

5 4 4 Die Militêre Ombud

Die Wet op Militêre Ombud⁵⁶⁹ het op 10 Mei 2012 in werking getree.⁵⁷⁰ Die eerste Militêre Ombud is ook terselfdertyd deur die President aangestel.⁵⁷¹ Hierdie konsep was destyds deur die Witskrif op Verdediging voorgestel.⁵⁷² Dit is dan ook die Militêre Ombud se oogmerk om ondersoek in te stel en te verseker dat klagtes op 'n billike, ekonomiese en spoedeisende wyse opgelos word.⁵⁷³

Die Militêre Ombud ondersoek klagtes van lede van die SANW rakende hulle diensvoordele, klagtes van voormalige lede en klagtes van die publiek aangaande amptelike optrede van lede van die SANW.⁵⁷⁴ Wat betref lede van die SANW, moet hulle eers die meganismes ingevolge die IGR gebruik alvorens die Militêre Ombud hulle klagtes sal aanhoor.⁵⁷⁵

⁵⁶⁷ Sapa "Defence services commission inaugurated" 10 October 2013 beskikbaar by <http://www.iol.co.za> (besoek op 2014-09-06).

⁵⁶⁸ Helfrich "Defence Force Service Commission members appointed" 11 Oktober 2013 beskikbaar by <http://www.defencweb.co.za/index.htm> (besoek op 2014-09-06).

⁵⁶⁹ 4 van 2012.

⁵⁷⁰ Sien Proklamasie No R. 2012 gedateer 07 Mei 2012.

⁵⁷¹ Luitenant Generaal T.T. Matanzima.

⁵⁷² Sien Defence Review (1998) par 101. Sien ook DefenceWeb "Military ombud offices opened" 14 Mei 2013 beskikbaar by <http://www.defencweb.co.za/index.php> (besoek op 2014-09-06).

⁵⁷³ A 3 van Wet op Militêre Ombud 4 van 2012.

⁵⁷⁴ *Idem* a 4.

⁵⁷⁵ *Idem* a 7(2)(d).

Volgens die Minister van Verdediging is die Militêre Ombud “a soldiers appeal office for internal military grievance procedures.”⁵⁷⁶ Die woordvoerder van die Minister maak ook die volgende uitslating in die verband:

Ministry spokesman Ndivhuwo Mabaya said this was the last nail in the unions’ coffin before legislative amendments abolished unions. The National Defence Force Service Commission, established to deal with service conditions, will be a soldier’s first recourse. If a soldier is unhappy with the commission’s decision, he can approach the ombudsman. These resources are enough and render unions obsolete, said Mabaya.⁵⁷⁷ (Eie beklemtoning)

Met hierdie stelling kan egter nie saamgestem word nie omrede militêre vakbonde hoofsaaklik by die kollektiewe bedingingsproses ‘n rol speel.

5 5 Gevolgtrekkings

Sedert die Konstitusionele Hofsaak in 2007 het kollektiewe bedinging nie werklik plaasgevind nie. Die funksionering van die MBR is gekortwiek deur leierskapkwessies binne die SANDU en verskeie geskille tussen die partye oor organiseringsregte,⁵⁷⁸ die drempelvereistes vir toelating tot die MBR en die verlening van verlof vir deelname aan potesaksies. Weens die huidige dispuut tussen die SANDU en die voorsitter van die MBR, het die MBR sedert 21 September 2011 nie weer gesit nie en gevolglik vind kollektiewe bedinging tans nie plaas nie. Dit wil voorkom asof die SANDU tans ook nie die drempelvereiste van 15000 lede voldoen ten einde tot die MBR toegelaat te word nie

Die gebeure van 26 Oktober 2009 kan as die keerpunt in arbeidsverhoudinge in SANW beskou word. Eerstens word daar tans sonder veel sukses gepoog om van die protesgangers administratiefregtelik te ontslaan. In die lig van die laaste uitspraak in die Hoogste Hof van Appèl kan daar geargumenteer word dat die SANW eerder van die begin af teen almal dissiplinêr moes opgetree het.

⁵⁷⁶ Hosken “Military sets sights on unions” 15 Mei 2012 beskikbaar by <http://www.timeslive.co.za/politics> (besoek op 2014-09-06).

⁵⁷⁷ *Ibid.*

⁵⁷⁸ Die kwessie van die aftrek en oorbetalings van lidmaatskapsgelede en die hou van vergaderings tydens werksure.

Tweedens word dit duidelik gemaak deur uitsprake van die Minister dat militêre vakbonde verwyder of verban moet word. Die verwydering van vakbonde in die weermag sal egter 'n wysiging tot die Grondwet tot gevolg hê, wat problematies kan wees.

Derdens het die gebeure die Minister genoodsaak om 'n nuwe grieweprosedure vir soldate te implementeer. Die Militêre Ombud is verder as 'n eksterne liggaam gestig om lede se griewe op te los en die Kommissie is daargestel vir die verbetering van soldate se salarisse en diensvoordele. Laasgenoemde kan egter nog 'n belangrike rol in die toekoms speel in die geval dat daar nie onderhandelinge in die MBR plaasvind nie.

Die verhouding tussen die SANDU en die SANW is tans op 'n laagtepunt. Daar word tans eerder gelitigeer in plaas van om kollektief te beding. Die situasie word soos volg deur die media opgesom:

The intensity of legal wrangling between SANDU (SA National Defence Union) and the SA National Defence Force (SANDF) has now reached the level where warrants for arrest for the country's highest ranked soldier and two top men have been issued.⁵⁷⁹

⁵⁷⁹ Sien Defencweb "SANDF and SANDU legal wrangling now at arrest warrant level" 02 Julie 2014 beskikbaar by <http://www.defencweb.co.za/index.php?> (besoek op 2014-09-10).

HOOFSTUK 6

SLOT

Die titel van die skripsie is “Die verpligting om kollektief te beding in die SA Nasionale Weermag”. Gevolglik is daar gepoog om vas te stel tot watter mate daar ‘n verpligting op die SANW as werkgewer geplaas word om met militêre vakbonde kollektief te beding.

Ten einde hierdie vraagstuk te ondersoek is daar sekere navorsingsvrae gestel wat, vir doeleindes van maklike verwysing, weer hier gelys gaan word:

- Wat is die posisie van die IAO ten opsigte van vakbonde in gewapende magte en kollektiewe bedinging oor die algemeen?
- Tot watter mate plaas wetgewing ‘n verpligting op die SANW om kollektief met militêre vakbonde te beding?
- Is daar tans ‘n verpligting op werkgewers om kollektief met vakbonde te beding?
- Plaas artikel 23(5) van die Grondwet ‘n afdwingbare verpligting op die SANW om kollektief met militêre vakbonde (*in casu* SANDU) te beding?
- Wat is die huidige situasie in die SANW ten opsigte van vryheid van assosiasie, organisering en kollektiewe bedinging?

Ten opsigte van die eerste navorsingsvraag is dit onteenseglik bevind dat die IAO konvensies, met verwysing na die reg op vryheid van assosiasie, die beskerming van die reg om te organiseer en kollektiewe bedinging, bindend op die RSA is.

Hierdie konvensies is egter nie voorskriftelik oor die toepassing daarvan op gewapende magte nie. Die besluit daaroor word aan lidstate self oorgelaat. Gevolglik wissel die benaderings van lande van ‘n absolute verbod op militêre vakbonde tot volkome erkenning van vryheid van assosiasie.

Die Konstitusionele Hof het, met verwysing na die begrip “worker” in IAO Konvensie 87 en 98, beslis dat die lede van die SANW binne die toepassingsbestek van artikel 23(2) van die Grondwet val. Gevolglik het lede van die SANW ook die reg om vakbonde te stig en daarby aan te sluit.

SA Wetgewing maak tans voorsiening dat lede van die SANW militêre vakbonde mag stig en daaraan te behoort wat dit in lyn met die Grondwet en internasionale norme bring.

Die IAO konvensies hou verder ‘n vrywillige benadering (“voluntary approach”) ten opsigte van kollektiewe bedinging voor.

Ten opsigte van die tweede navorsingsvraag word daar bevind dat lede van die SANW die grondwetlike reg het om aan die bedrywighede en programme van militêre vakbonde deel te neem. Die Verdedigingswet maak voorsiening vir organiseringsregte soortgelyk aan die van die WAV. Alhoewel lede van die SANW nie aan ‘n staking of sekondêre staking mag deelneem nie, het hulle wel die reg om vreedsaam en ongewapen te protesteer / betoog. ‘n Militêre vakbond kan registreer indien hy 5000 lede het en verkry kollektiewe bedingingsregte indien die drempelvereiste van 15000 lede bereik word. Hoofstuk XX maak voorsiening vir die meganismes waarbinne kollektiewe bedinging sal plaasvind. Die grondwet van die MBR plaas ‘n wedersydse verpligting op die partye (SANW en die SANDU) om deel te neem aan kollektiewe bedinging.

Die Konstitusionele Hof het verder beslis dat die werkgewer (SANW) nie eensydig van die MBR mag onttrek en verder nie spesifieke voorwaardes vir sy hertoetrede mag stel nie. Aangeleenthede wat binne die omvang van regulasie 36 van Hoofstuk XX resorteer, mag ook nie eensydig geïmplementeer word nie. Laasgenoemde plaas dus ‘n statutêre verpligting op die werkgewer (SANW) om kollektief met militêre vakbonde te beding oor alle aspekte (salarisse, toelae, algemene diensvoordele, algemene diensvoorwaardes, arbeidspraktyke en prosedures vir deelname aan vakbondaktiwiteite binne militêre persele) wat binne die omvang van regulasie 36 van Hoofstuk XX resorteer.

Daar is verder geen plig op die SANW om kollektief met die SANDU te beding oor die inhoud van Hoofstuk XX nie. Derhalwe sal enige wysigings aan Hoofstuk XX nie onderworpe aan enige onderhandeling wees nie.

Wat betref die derde navorsingsvraag word dit bevind dat die WAV geen verpligting op die werkgewer plaas om met 'n vakbond kollektief te beding nie. Hierdie standpunt word gesteun deur die meerderheid gesaghebbende skrywers asook die huidige regspraak in die verband. Artikel 64(2) van die WAV maak dit in elk geval duidelik dat 'n geskil oor 'n weiering om te onderhandel onderworpe is aan 'n adviserende toekenning voordat daaroor gestaak kan word. Die reg om re staak is die wapen in die hande van vakbonde om werkgewers te verplig om te onderhandel.

Die vierde navorsingsvraag het gefokus op die standpunte van akademiese skrywers en die vyf hofsake wat oor die interpretasie van artikel 23(5) van die Grondwet gehandel het. Met verwysing na die hofsake was dit nogal opvallend dat dit oor aspekte van kollektiewe bedinging in die SANW gehandel het, terwyl die lede van die SANW eintlik buite die toepassingsbestek van die WAV val.

Na al die hofsake kan dit wel nou met sekerheid gesê word dat artikel 23(5) van die Grondwet wel aan vakbonde die reg gee en nie 'n blote vryheid nie om aan kollektiewe bedinging mee te doen. Daar is egter tans egter nog nie uitsluitel of hierdie reg 'n wedersydse verpligting tot kollektiewe bedinging op werkgewers plaas nie. Die Konstitusionele Hof het weens tegniese redes hom daarvan weerhou om behoorlike betekenis aan artikel 23(5) van die Grondwet te gee en 'n gulde geleentheid verby laat gaan om vir eens en altyd hierdie debat tot 'n einde te bring.

Die Konstitusionele Hof wou derhalwe nie die siening van die Hoogste Hof van Appèl aanvaar of verwerp nie. Daar word dus in die skripsie aangevoer dat die Hoogste Hof van Appèl se interpretasie van artikel 23(5) van die Grondwet die huidige regsposisie weerspieël. Dit is naamlik dat artikel 23(5) nie 'n vakbond se reg om aan kollektiewe bedinging mee te doen tot 'n wedersydse verpligting kan verhef nie. Gevolglik kan artikel 23(5) nie so 'n verpligting op die SANW plaas nie.

Ten slotte word daar bevind dat daar sedert die Konstitusionele uitspraak van 2007, nie wesenlike onderhandelinge tussen die SANW en die SANDU plaasgevind het nie. Dit is te wyte aan leierskapkwessies in die SANDU self en verskeie beslissings van die Voorsitter van die MBR dat die SANDU eers moet aantoon dat hy aan die drempelvereiste van 15000 lede voldoen alvorens onderhandelinge in die MBR voortgesit kan word. Hierdie geskil in nog hangende in die Hoë Hof met die gevolg dat die MBR sedert 21 September 2010 nie weer gesit het nie. Die aanname kan gemaak word dat die SANDU se lidmaatskap tans nie aan die voorgeskrewe drempelvereiste voldoen nie. Derhalwe gaan kollektiewe bedinging nie in die nabye toekoms plaasvind nie.

Die SANDU en die SANW is tans eerder besig om onderling te litigeer as om te onderhandel in die MBR. Verder het die verhoudinge tussen die partye ook 'n laagtepunt bereik. Dit is duidelik dat die Minister van militêre vakbonde in die SANW ontslae wil raak. Dit gaan egter 'n wysiging van artikel 23 van die Grondwet tot gevolg hê, wat in die lig van die Konstitusionele uitspraak van 1999 en die teenkanting van COSATU in die verband, problematies gaan wees.

Die instelling van 'n nuwe grieweprosedure poog om griewe van lede op 'n spoedeisende basis op te los. Verder verskaf die daarstelling van die Militêre Ombud, as 'n eksterne liggaam, ook geloofwaardigheid aan die hele proses van individuele geskilbeslegting. Die Verdedigingskommissie, wat aanbevelings oor die verbetering van lede se salarisse en ander diensvoordele aan die Minister maak, gaan in die toekoms 'n belangrike rol speel, indien kollektiewe bedinging nie in die MBR gaan plaasvind nie. Die effektiewe funksionering van dié instellings kan tot gevolg hê dat lede van die SANW nie meer hulle heil by militêre vakbonde gaan soek nie. Dit kan, soos in die geval van die Australiese weermag, tot 'n verdere afname in lidmaatskap van militêre vakbonde lei.

BRONNELYS	
1. HANDBOEKE	WYSE VAN SITERING
Bartle R en Heinecken L <i>Military Unionism in the Post Cold War Era: A future reality?</i> London and New York Routledge 2006	Bartle en Heinecken (2006)
Blanpain R (ed) <i>Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies</i> (Volume 1) Kluwer Law and Taxation Publishers Deventer 1990	Blanpain (1990)
Brassey MSM, Cameron E, Cheadle MH and Olivier MP <i>The New Labour Law</i> (4de Uitgawe) Juta & Co Ltd Kaapstad 1990	Brassey <i>et al</i> (1990)
Davies P en Friedland M <i>Kahn-Freund's Labour and the Law</i> (3de Uitgawe) London Stevens & Sons 1993	Davies en Friedland (1993)
Grogan J <i>Workplace Law</i> (10de Uitgawe) Juta & Co, Ltd Kaapstad 2009	Grogan (2009)
International Labour Organisation International Labour Conventions and Recommendations (Volume I) International Labour Office Geneva 1996	ILO Conventions (1996) Volume I
International Labour Organisation International Labour Conventions and Recommendations (Volume III) International Labour Office Geneva 1996	ILO Conventions (1996) Volume III
Jordaan B en Rycroft A <i>Handleiding tot die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg</i> (Eerste Uitgawe) Juta & Kie, Bpk Kaapstad 1994	Jordaan en Rycroft (1994)
Valticos N <i>International Labour Law</i> Kluwer Law and Taxation Publishers Deventer 1979	Valticos (1979)
Van Jaarsveld SR, Fourie JD and Olivier MP <i>Principles and Practice of Labour Law</i> (Service Issue 18) Lexis Nexis Durban 2012	Van Jaarsveld <i>et al</i> (2012)
Van Jaarsveld F en Van Eck S <i>Kompendium van Arbeidsreg</i>	Van Jaarsveld en

(5de Uitgawe) Lexis Nexis Durban 2006	Van Eck (2006)
Van Niekerk A, Christianson MA, McGregor M, Smit N en Van Eck BPS <i>Law@work</i> (2de Uitgawe) Lexis Nexis Durban 2012	Van Niekerk <i>et al</i> (2012)
2. TYDSKRIF ARTIKELS	WYSE VAN SITERING
Benjamin P and Saley S “The Context of the ILO Fact Finding and Conciliation Commission Report on South Africa” (1992) <i>Industrial Law Journal</i> 731	Benjamin en Saley (1992) <i>ILJ</i>
Cheadle H “Collective bargaining and the LRA” (2005) <i>LDD</i> 147	Cheadle (2005) <i>LDD</i>
Fergus S “Revolution in the Ranks? The Development of Military Unionism in South Africa” (2008) 29 <i>Industrial Law Journal</i> 2386	Fergus (2008) <i>ILJ</i>
Grogan J “It takes two to bargain: military unions march forward” (June 2004) Vol 20 Part 1 <i>Employment Law</i> 11	Grogan (2004) <i>EL</i>
Grogan J “No duty to bargain” (April 2007) <i>Employment Law</i> Vol 23 Part 2	Grogan (2007) <i>EL</i>
Heineken L “Ban Military Unions, They’re a threat to National Security! So where to from here?” (2009) <i>Strategic Review for Southern Africa</i> 1	Heineken (2009) <i>SRSA</i>
Heineken L en Nel M “Military Unions and the Right to Collective Bargaining: Insights from the South African Experience” (2007) <i>The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations</i> 463	Heineken en Nel (2007) <i>IJCLL</i>
Jordaan B “The relevance of ILO Standards for South African Labour Law” (1994) Volume 3 Number 8/9 March/April <i>Labour Law News</i> 1	Jordaan (1994) <i>LLN</i>
Landman A “The duty to bargain-an old weapon into service: South African National Defence Union & Another v Minister of Defence & Others (2003) 24 <i>ILJ</i> 2101 (T)” (2004) 25 <i>Industrial Law Journal</i> 39	Landman (2004) <i>ILJ</i>
Steenkamp A, Stelzner S and Badenhorst N “The Right to Bargain Collectively” 2004 <i>Industrial Law Journal</i> 943	Steenkamp <i>et al</i> (2004) <i>ILJ</i>
Van Jaarsveld F “Die Hoogste Hof van Appèl en Kollektiewe Sienings oor Kollektiewe Bedinging” (2007) <i>Tydskrif vir Hedendaagse Romeins-Hollanse Reg</i> 299	Van Jaarsveld (2007) <i>THRHR</i>

Van Jaarsveld F “Kollektiewe Sienings oor Kollektiewe Bedinging deur die Konstitusionele Hof” (2008) <i>Tydskrif vir Hedendaagse Romeins-Hollanse Reg</i> 124	Van Jaarsveld (2008) <i>THRHR</i>
Van Jaarsveld F “Reg op Kollektiewe Bedinging: Nog Enkele Kollektiewe Gedagtes” (2004) <i>De Jure</i> 349	Van Jaarsveld (2004) <i>DJ</i>
Van Niekerk A” The International Labour Organisation (ILO) and South African labour law” (1996) Vol 5 No 12 <i>Contemporary Labour Law</i> 111	Van Niekerk (1996) <i>CLL</i>
Vettori S “A Judicially Enforceable Duty to Bargain?” (2005) <i>De Jure</i> 390-391	Vettori (2005) <i>DJ</i>
3. PROEFSKRIFTE	WYSE VAN SITERING
Heinecken LPT <i>The Soldier as Employee: The Compatibility of Labour Rights with Military Service</i> , thesis voorgelê vir die Meestersgraad in Sosiale Wetenskappe, Universiteit van Kaapstad (1997)	Heinecken M Skripsie (1997)
Smit PA <i>Disciplinary Enquiries in terms of Schedule 8 of the Labour Relations Act 66 of 1995</i> , thesis voorgelê vir die graad Doctor of Philosophy, Universiteit van Pretoria (2010)	Smith Phd (2010)
Coetzer PWJ <i>Die ontslag van wettige stakers en die reg om te staak in die Suid-Afrikaanse Reg</i> , thesis voorgelê vir die graad LLM in die Regte, Randse Afrikaanse Universiteit (1994)	Coetzer LLM Skripsie (1994)
4. VOORDRAGTE EN VERSLAE	WYSE VAN SITERING
Heineken L “Labour Rights for the Armed Forces – A Democratic Imperative or Threat to Civil Military Relations” Paper presented to the Research Colloquium of the South African Political Studies Association, Hunters Rest (October 1996)	Heinecken (1996)
“Charter of Fundamental Social Rights in SADC” beskikbaar by http://www.lawschool.cornell.edu/womenandjustice/upload/SADC-Charter-of-Fundamental-Social-Rights-in-SADC.pdf (besoek op 2012-05-08)	Charter of Fundamental Social Rights in SADC
Smit P “SADC Charter on Fundamental Social Rights First Step to Regional Labour Standards” beskikbaar by http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf_Smit.pdf	Smit (SADC Charter)

(besoek op 2012-05-08)	
International Trade Union Confederation “International Recognised Core Labour Standards in Botswana, Lesotho, Namibia, South Africa and Swaziland” Report for the WTO General Council Review of the Five Countries of the Southern African Customs Union (SACU), Geneve (2009) beskikbaar by http://www.ituc-csi.org/img/pdf (besoek op 2012-05-08)	ITUC Report (2009)
Ministerial Task Team “Explanatory Memorandum” to the new Labour Relations Bill <i>Industrial Law Journal</i> 278	Explanatory Memorandum (1994) <i>ILJ</i>
Khabo FM “Collective Bargaining and Labour Disputes Resolutions- Is SADC meeting the challenge?” ILO Sub Regional Office for Southern Africa, Harare Zimbabwe Issue Paper No 30 (2008) beskikbaar by http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public (besoek op 2012-05-08)	Khabo (2008)
South African Defence Review (1998) beskikbaar by http://www.dod.mil.za/documents/htm (besoek op 2012-09-21)	Defence Review (1998)
ILO Freedom of Association and Collective Bargaining International Labour Office Geneva (1994)	IAO Algemene Oorsig (1994)
ILO Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (revised edition) International Labour Office Geneva (1996)	IAO Digest (1996)
Landman A, Le Roux WP en Olivier GJP “The New Labour Relations Bill Seminar” Butterworths Uitgewers (Pty) Ltd (1995)	Landman <i>et al</i> (1995)
Wiehahn N “Die Volledige Wiehahn Verslag” (Dele 1-6) Lex Patria Johannesburg (1982)	Wiehahn (1982)
5. WETGEWING & REGULASIES	
5.1 SA Wetgewing	
Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 200 van 1993	
Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 1996	

Die Verdedigingswet 42 van 2002
Die Verdedigingswet 44 van 1957
Die Staatsdienswet, 1994
Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956
Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995
Wet op Arbeidsverhoudinge vir die Staatsdiens, Proklamasie 105 van 1995
Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid 85 van 1993
Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en Siektes 130 van 1993
Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997
Wet op Billike Werksgeleenthede 55 van 1998
Wet op Ontwikkelinge van Vaardighede 97 van 1998
Wet op Aanvullende Maatreëls vir Militêre Dissipline 16 van 1999
Wet op Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie 4 van 2000
Wet op Militêre Ombud 4 van 2012
Wysigingswet op Nywerheidsversoening 94 van 1979
Wysigingswet op Nywerheidsversoening 95 van 1980
Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge 83 van 1988
Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge 9 van 1991
Wysigingswet op Verdediging 22 van 2010
5.2 Internasionaal
International Labour Organisation Constitution
International Labour Organisation Convention No 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise 1948
International Labour Organisation Convention No 98 Right to Organise and Collective Bargaining
International Labour Organisation Convention No 154 Promotion of Collective

Bargaining
European Social Charter beskikbaar by http://www.conventions.coe.int (besoek op 2014-09-21)
5.3 Regulasies
Regulations made in terms of section 87(1)(rB) read with section 126C of the Defence Act, 1957. GN R 998 in GG 20376 of 20 August 1999 and GN R1043 in GG 20425 of 01 September 1999
Individual Grievance Regulations made in terms of section 82(1)(zD) read with section 61(2) of the Defence Act 42 of 2002 GN R.572 in GG 33334 of 30 June 2010
Grondwet van die Militêre Bedingingsraad
6. INTERNET
SASSETA beskikbaar by http://www.sasseta.or.za/index.php ? (besoek op 2014-09-28)
Sapa "Soldier protest in Pretoria turns violent" 27 Augustus 2009 beskikbaar by http://www.politicsweb.co.za (besoek op 2014-08-30)
IOL "Sisulu criticises 'disgraceful soldiers'" 26 Augustus 2009 beskikbaar by http://www.iol.co.za/news/africa (besoek op 2014-08-30).
DefenceWeb "Sandu wins another court case against the SANDF" 26 Augustus 2014 beskikbaar by http://www.defenceweb.co.za/index.php ? (besoek op 2014-09-06).
DefenceWeb "SANDF and SANDU legal wrangling now at arrest warrant level" 02 Julie 2014 beskikbaar by http://www.defenceweb.co.za/index.php ? (besoek op 2014-09-10).
Hosken "Military sets sights on unions" 15 Mei 2012 beskikbaar by http://www.timeslive.co.za/politics (besoek op 2014-09-06).
DefenceWeb "Military ombud offices opened" 14 Mei 2013 beskikbaar by http://www.defenceweb.co.za/index.php ? (besoek op 2014-09-06).
De Vos "Who is advising the Minister of Defence" 16 September 2009 beskikbaar by http://constitutionallyspeaking.co.za (besoek op 2014-09-01).
Defenceweb "Sisulu brands SANDU a danger to national security" 24 Mei 2010 beskikbaar by http://www.defenceweb.co.za/index.php ? (besoek op 2014-09-01).
Sapa "Defence services commission inaugurated" 10 Oktober 2013 beskikbaar by http://www.iol.co.za/news/politics (besoek op 2014-09-06).
Helfrich "Defence Force Service Commission members appointed" 11 Oktober 2013 beskikbaar by http://www.defenceweb.co.za/index.php ? (besoek op 2014-09-06).

Helfrich “Trade unions and the defence force” 15 September 2014 beskikbaar by http://www.defenceweb.co.za/index.php? (besoek op 2014-09-16).
“Trade unions in Botswana” beskikbaar by http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_unions_in_Botswana (besoek op 2012-05-08)
“Ratifications for South-Africa” beskikbaar by http://www.ilo.org/dyn/normlex (besoek op 2014-09-21)’
7. KOERANTE EN BRIEWE
Van Rooyen “Polisie skiet op soldate” Beeld (2009-08-27) 1
Gibson “Frustrasie van sodate het net oorgekook” Beeld (2009-08-27) 28
Shonisani “Soldiers vs police in ugly stand-off” Citizen (2009-08-27) 3
Hosken “Angry soldiers spark high alert” The Star (2009-08-27) 1
Mabuza “Protesting soldiers breached SA’s trust” Business Day (2009-08-27) 5
Swanepoel “Militêre hoës se lasbriewe uitgestel” Beeld (2014-07-03) 4.
Versluis “Hofbevel maak unie, Pikkie stil” Rapport (2014-06-08) 8.
Hosken “SANDF brass determined to oust unions” Pretoria News (2011-02-16) 2
Sapa “Finality this year on army trade unions” Business Day (2011-02-16) 3
Skrywe van die Kantoor van die President van die RSA aan SANDU (1995-05-15)
HOFSAKE
B
<i>Bonga v Minister of Defence</i> (2006) ILJ 799 (AH)
<i>Bonga v Minister of Defence</i> (T) saak no 42169/2007 ongerapporteer
<i>Bleazard and others v Argus Printing & Publishing Co Ltd</i> (1983) 4 ILJ 60 (NH)
<i>Butelezi v Labour for Africa</i> (1991) 12 ILJ 588 (NH)
D
<i>Dunn v Minister of Defence</i> (2005) 26 ILJ 2115 (T)
E
<i>East Rand Gold & Uranium Co Ltd v National Union of Mineworkers</i> (1989) 10 ILJ 683

(AAH)
<i>Entertainment Commercial Catering & Allied Workers Union v Southern Sun Hotel Interests (Pty) Ltd</i> (2002) 21 ILJ 1090 (AH)
<i>Ex Parte Chairperson of the Constitutional Assembly: In Re Certification of the Constitution of the Republic of South Africa</i> (1996) 17 ILJ 821 (KH)
F
<i>Food & Allied Workers Union v Spekenham Supreme (2)</i> (1988) 9 ILJ 628 (NH)
<i>Freedom of Expression Institute v President Ordinary Court Martial</i> 1998(2) SA 471 (CPD)
K
<i>Kylie v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration</i> (2010) 31 ILJ 1600 (AAH)
M
<i>Minister of Defence v Potsane ; Legal Soldier (Pty) Ltd v Minister of Defence</i> 2002 (1) SA 1 (KH)
<i>Moriana and 116 others v Minister of Defence</i> (T) saak no A1506/2002 4 Desember 2003 ongerapporteur
<i>Murray v Minister of Defence</i> (2008) 29 ILJ 1369 (HHA)
<i>Minister of Defence v Dunn</i> 2007 (6) SA 52 (HHA)
<i>Minister of Defence v South African National Defence Union</i> [2006] SCA 91 (RSA)
<i>Minister of Defence v South African National Defence Union v</i> (NG) saak no 53941/09 01 September 2009 ongerapporteur
<i>Minister of Defence v South African National Defence Union</i> (NG) saak no 55001/2009 15 Maart 2011 ongerapporteur
<i>Minister of Defence v South African National Defence Union</i> (161/11) [2012] ZASCA 110 (30 Augustus 2012)
<i>Minister of Defence v South African National Defence Union</i> (514/2013) [2014] ZASCA 102 (28 Augustus 2014)
<i>Mogothle v Premier of the Northwest Province</i> (2009) 30 ILJ 605 (AH)
<i>Mohlomi v Minister of Defence</i> 1997(1) SA 124 (KH)
<i>Metal & Allied Workers Union v Hart Ltd</i> (1985) 6 ILJ 478 (NH)

N
<i>National Police Services Union v National Negotiating Forum</i> (1999) 20 ILJ 1081 (AH)
<i>National Union of Metalworkers of SA & others v Bader Bop (Pty) Ltd & another</i> (2003) 24 ILJ 305 (KH)
<i>National Union of Mineworkers v East Rand Gold & Uranium Co Ltd</i> (1991) 12 ILJ 1221 (A)
<i>National Education Health & Allied Workers Union v University of Cape Town</i> (2003) ILJ 110 (KH)
<i>Nasionale Suiwelkoöperasie Bpk v Food & Allied Workers Union</i> (1989) 10 ILJ 712 (NH)
<i>Ntsaba v Eastern Province Textiles (Pty) Ltd</i> (1987) 8 ILJ 470 (NH)
P
<i>President Ordinary Court Martial v Freedom of Expression Institute</i> 1999(4) SA 682 (KH)
S
<i>South African National Defence Union v Minister of Defence</i> (KH) saak no CCT 32/95 ongerapporteur
<i>South African Defence Union v Minister of Defence</i> (1999) 20 ILJ 299 (T)
<i>SA National Defence Union v Minister of Defence</i> (2003) 24 ILJ 2101 (T)
<i>SA National Defence Union v Minister of Defence</i> (T) saak no 15790/2003) 14 Julie 2003 ongerapporteur
<i>SA National Defence Union v Minister of Defence</i> (1999) 20 ILJ 2265 (KH)
<i>SA National Defence Union v Minister of Defence</i> (2003) 24 ILJ 1495 (T)
<i>SA National Defence Union v Minister of Defence</i> (2006) 27 ILJ 2276 (HHA)
<i>SA National Defence Union v Minister of Defence</i> [2007] 9 BLLR 785 (KH)
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (T) saak no 761/07 07 Februarie 2007, 04 Mei 2007 en 20 Junie 2007
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (Arbitrasie) 12 Oktober 2007
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (T) saak no

67118/2007 11 Oktober 2007 en 18 Oktober 2007 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (T) saak no 54668/2007 27 November 2007 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (T) saak no 58338/2007 12 Junie 2008 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (GN) saak no 44800/2009 11 Augustus 2009 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence & 21 others</i> (NG) saak no 35897/08 19 Junie 2009 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (NG) saak no 52454/2009 26 Augustus 2009 ongerapporteer.
<i>South African National Defence Union v Minister of Defence</i> (NG) saak no 55001/2009 November 2009 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v Minister of Defence</i> (NG) saak no 51712/2010 21 September 2010 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (GN) saak no 18465/2011
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (NG) saak no 1877/2008 9 Februarie 2012 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (NG) saak no 21026/11 05 Julie 2012 ongerapporteer.
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (GN) saak no 64853/2012 12 Februarie 2013 ongerapporteer
<i>South African National Defence Union v The Minister of Defence</i> (NG) saak no 19949/2008 01 Augustus 2013 ongerapporteer.
<i>S v Makwanyane</i> 1995(3) SA 391 (KH)
<i>Stocks & Stocks Natal (Pty) Ltd v Black Allied Workers Union</i> (1990) 11 ILJ 369 (NH)
<i>South African Maritime Safety Authority v Mckenzie</i> (2010) 31 ILJ 529 (HHA)