

***“REGVERDIGHEID EN DIE STRENG TOEPASSING VAN BEGINSELS VAN
DIE SUID AFRIKAANSE KONTRAKTEREG OP SKRIFTELIKE
DIENSKONTRAKTE WAT DEUR ‘N WERKNEMER ONDERTEKEN IS.”***

Hendrik George van der Hoven

Ingedien ten einde te voldoen aan die vereistes vir die graad

LLM Kontraktereg

Fakulteit Regsgeleerdheid

Universiteit van Pretoria

Oktober 2017

Studieleier: Professor S.J. Cornelius

University of Pretoria

Declaration of originality

This document must be signed and submitted with every essay, report, project, assignment, mini-dissertation, dissertation and/or thesis

Full names of student:

..... Hendrik George van der Houwen

Student number:

..... 04419715

Declaration

1. I understand what plagiarism is and am aware of the University's policy in this regard.
2. I declare that this *dissertation* (e.g. essay, report, project, assignment, mini-dissertation, dissertation, thesis, etc) is my own original work. Where other people's work has been used (either from a printed source, Internet or any other source), this has been properly acknowledged and referenced in accordance with departmental requirements.
3. I have not used work previously produced by another student or any other person to hand in as my own.
4. I have not allowed, and will not allow, anyone to copy my work with the intention of passing it off as his or her own work.

Signature of student:.....

[Handwritten signature]

Signature of supervisor:.....

**University of Pretoria
Plagiarism policy**

The University of Pretoria places great emphasis upon integrity and ethical conduct in the preparation of all written work submitted for academic evaluation.

While academic staff teaches you about referencing techniques and how to avoid plagiarism, you too have a responsibility in this regard. If you are at any stage uncertain as to what is required, you should speak to your lecturer before any written work is submitted.

You are guilty of plagiarism if you copy something from another author's work (eg a book, an article or a website) without acknowledging the source and pass it off as your own. In effect, you are stealing something that belongs to someone else. This is not only the case when you copy work word-for-word (verbatim), but also when you submit someone else's work in a slightly altered form (paraphrase) or use a line of argument without acknowledging it. You are not allowed to use work previously produced by another student. You are also not allowed to let anybody copy your work with the intention of passing it off as his/her work.

Students who commit plagiarism will not be given any credit for plagiarised work. The matter may also be referred to the Disciplinary Committee (Students) for a ruling. Plagiarism is regarded as a serious contravention of the University's rules and can lead to expulsion from the University.

The declaration which follows must accompany all written work submitted while you are a student of the University of Pretoria. No written work will be accepted unless the declaration has been completed and attached.

Full names of candidate:

..... Hendrik George van der Houe

Student number:

..... 04419715

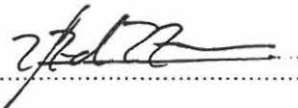
Date:

..... 18/10/2017

Declaration

1. I understand what plagiarism is and am aware of the University's policy in this regard.

Signature of candidate:

..... 

Signature of supervisor:

This document must be signed and submitted to the Head: Student Administration within two months of registering for the research component of the programme.

Inhoudsopgawe

Hoofstuk 1 Inleiding	1
1.1 Algemeen.	1
1.2 Onderhandelingsmag tydens die sluiting van dienskontrakte.	1
1.3 Doelstelling.	4
Hoofstuk 2 Die dienskontrak	4
2.1 Die basiese elemente van 'n dienskontrak.	4
2.1.1 Daar moet wilsooreenstemming tussen die partye wees.	4
2.1.2 Beide partye moet handelingsbevoeg wees of in ander woorde die bevoegdheid hê om 'n kontrak te kan sluit.	5
2.1.3 Die prestasie van, of die verpligtinge in terme van die kontrak moet ten tye van kontraksluiting moontlik en bepaald of bepaalbaar wees.	6
2.1.4 Die konstitutiewe formaliteite moet nagekom word.	6
2.1.5 Die sluiting, prestasie of verpligtinge in terme van die kontrak en die oogmerk van die kontrak moet wettig of geoorloof wees.	8
2.2 Die inhoud van 'n dienskontrak.	9
2.2.1 Die essentialia van 'n dienskontrak.	9
2.2.2 Die naturalia van 'n dienskontrak.	10
2.2.3 Geïnkorporeerde terme van die dienskontrak.	11
2.3 Gevolgtrekking.	11
Hoofstuk 3 Wilsooreenstemming (konsensus) en die werknemer se handtekening as bewys daarvan	13
3.1 Die Aanbod.	13
3.2 Die Aanname.....	14
3.3 Oënskynlike wilsooreenstemming.	15
3.4 Belangrikste terme van 'n dienskontrak.	16
3.4.1 WAT is die prestasie wat gelewer moet word?	16
3.4.2 HOE, WAAR en WANNEER moet die prestasie gelewer word?	17
3.5 Belangrikste terme van 'n kontrak wat 'n diensverhouding beëindig.....	18
3.6 Die hantekening van die werknemer.....	20
3.6.1 Doel van die handtekening.	20

3.6.2	Tydstip van kontraksluiting.....	21
3.6.3	Getuienisvoorsienings klousule en die handtekening blok.....	22
3.7	Gevolgtrekking.....	23

Hoofstuk 4 Defektiewe konsensus en die gevolge daarvan.....24

4.1	Dwaling.....	24
4.2	Wanvoorstelling.....	26
4.3	Dwang en / of Onbehoorlike beïnvloeding.....	28
4.4	Gevolgtrekking.....	30

Hoofstuk 5 Die interpretasie van geskrewe terme van 'n getekende dienskontrak en die bedoeling van die werknemer.....32

5.1	Die vier elemente van interpretasie.....	32
5.1.1	Die klassifikasie van die kontrak.....	32
5.1.2	Die konkretisering van die kontrak.....	34
5.1.3	Die vertaling of transposisie van die kontrak.....	34
5.1.4	Die Toepassing van die kontrak op die feite.....	35
5.2	Die integrasie of "parol evidence" reël.....	35
5.2.1	Die integrasie reël tydens die interpretasie van 'n dienskontrak van 'n werknemer.....	36
5.2.2	Die integrasie reël tydens die interpretasie van kollektiewe ooreenkomste.....	37
5.3	Die sogenaamde "goue reël van interpretasie".....	37
5.4	Ekstrinsieke getuienis na die uitspraak in KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd (2009) 2 ALL SA 523 (SCA).....	39
5.5	Toepaslike vermoedens.....	42
5.5.1	Die vermoede dat geen persoon skryf wat hy nie bedoel nie.....	43
5.5.2	Die vermoede dat 'n party vertrou is met die inhoud van die dokument wat deur hom of haar onderteken is.....	44
5.5.3	Die vermoede dat die partye 'n bedoeling gehad het om 'n redelike en billike resultaat teweeg te bring.....	44
5.6	Gevolgtrekking.....	45

Hoofstuk 6 Gevolgtrekking.....46

Bibliografie.....49

1.

Inleiding

1.1 Algemeen

In vandag se samelewing word diensverhoudings tussen werkgewers en werknemers al hoe meer op skrif gereël ten einde die partye se ooreengekome regte en verpligtinge teenoor mekaar makliker op 'n latere stadium te kan bewys. Dit is verder 'n logiese afleiding om te maak, dat wanneer die partye tydens die diensverhouding die regte en verpligtinge per ooreenkoms sou wou wysig of beëindig, dit veiliger sou wees om die wysigings of beëindiging daarvan ook skriftelik te laat plaasvind. Derhalwe sal daar gewoonlik van 'n werknemer verwag word om die bepaalde dokument saam met, of sonder die werkgewer te onderteken ten einde aan te dui dat die werknemer die inhoud van die dokument verstaan en daarmee saam stem.

Twee baie belangrike beginsels waarop die hedendaagse kontraktereg berus, word uiteengesit in die volgende aanhaling uit die uitspraak van die bekende Engelse saak *Printing & Numerical Registering Co v Sampson*¹:

"If there is one thing which more than another public policy requires, it is that men of full age and competent understanding shall have the utmost liberty of contracting, and that their contracts when entered into freely and voluntarily shall be held sacred and shall be enforced by courts of justice."

Die eerste beginsel wat deur die bogenoemde aanhaling beklemtoon word is die vryheid van individue om kontrakte met ander partye te kan sluit. Verder, dat wanneer 'n party homself vrywillig tot 'n kontrak wat uitdruklike terme bevat, verbind, daardie party ter wille van regsekerheid en die beginsel van *pacta servanda sunt* gebonde gehou sal word aan die terme van die kontrak.

1.2 Onderhandelingsmag tydens die sluiting van dienskontrakte.

Tamara Cohen skryf dat die oneweredige onderhandelingsmag tussen werknemers en werkgewers kontrakte tussen die partye teweeg bring wat slegs die wil van die party met die sterker onderhandelingsmag, die werkgewer, sal reflekteer en derhalwe 'n vorm van onderdrukte ondergeskiktheid, wat as 'n vrywillige ooreenkoms gekamoefleer is, as resultaat teweeg sal bring.² Sir Otto Kahn-Freund beskryf dienskontrakte wat op hierdie wyse gesluit is eerder 'n bevel wat as 'n ooreenkoms vermom is en derhalwe 'n onontbeerlike verdigsel van die regsgedagte is.³ Atiyah skryf dat die verskynsel of observasie, veral teenwoordig is in die Suid Afrikaanse konteks waar 'n hoë werkloosheidsyfer aan die orde van die dag is en 'n groot

¹ (1875) LR 19 Eq 462 by 465.

² Tamara Cohen, *Implying Fairness into the Employment Contract*, (2009) 30 ILJ 2271 bl 2272.

³ Otto Kahn-Freund, *Labour and the Law*, 3de Uitgawe (Stevenson London 1983) 1 – 17.

meerderheid van werkers sonder vaardighede, ongeletterd en derhalwe kwesbaar, die begrippe van kontraktee vryheid en ingeligte toestemming as regsifiksies ontbloot.⁴

Die tradisionele siening van mag word deur Van Eck opgesom deur na drie teorieë te verwys.⁵ Die eerste teorie bepaal dat party A mag oor party B het tot die effek dat party A dit kan regkry dat party B bereid is om iets doen, wat party B nie andersins sou gedoen het nie. Die tweede teorie is 'n uitbreiding van die eerste deur voor te stel dat party A nie net party B kan dwing om iets te doen nie, maar dat party B ook gekeer of verhoed kan word om iets te doen. Die derde teorie sluit in dat party A die mag het om party B te manipuleer sodat party B dit wil doen of nie wil doen, wat party A wil hê party B moet doen of nie doen nie.

Kontraktuele mag kan in 'n verdere twee kategorieë ingedeel word. Die sogenaamde "*front-end dimension*" wat verwys na gevalle waar daar 'n ongelykheid in die onderhandelingsmag tussen die partye bestaan voor die finale sluiting van die kontrak.⁶ Na finale kontraksluiting plaasgevind het sal die "*back-end dimension*" voorkom wat verwys na die kontraktuele mag wat uit die bapalings van die kontrak self aan 'n party toegedien word en sluit die reg van 'n party om sy diskresie te gebruik, gebasseer op die bepaling van die kontrak, in.⁷ 'n Logiese afleiding om te maak is dat kontraktuele mag gebasseer op 'n bepaling van die kontrak self, 'n gevolg kan wees van kontraktuele mag wat voor kontraksluiting teenwoordig was, as gevolg van onlgelyke onderhandelingsmag. Derhalwe was kontraktuele mag al omskryf as 'n dominante party wat 'n mate van dwang oor 'n ander party kan uitoefen as gevolg van ongelyke onderhandelingsmag of een of ander diskresionêre bepaling in 'n kontrak.

Derhalwe beteken dit dat die party met die meeste onderhandelingsmag (die werkgewer) gewoonlik die party sal wees wie verantwoordelik is vir die bewoording van die kontrak wanneer kontrakte tussen werkgewers en werknemers op skrif geplaas word. Die oneweredige onderhandelingsmag kan dan veroorsaak dat werknemers, kontrakte of dokumente onderteken, wat eintlik net die wil van die sterker party of werkgewer weerspieël maar wat skynbaar lyk asof die twee partye vrywillig 'n kontrak gesluit het. In so geval kom die basiese beginsel dat 'n geldige kontrak vrywilliglik tussen partye gesluit moet word (*consensus ad idem*) in konflik met 'n verdere basiese beginsel van ons kontraktereg, dat 'n party gebonde is, of gehou sal word aan die beloftes wat hy of sy gemaak het (*pacta servanda sunt*).⁸

Wanneer so 'n kontrak tydens 'n dispuut tussen die werkgewer en werknemer geïnterpreteer moet word sal die werknemer in menigte gevalle in 'n onregverdige posisie geplaas word wanneer die regte en verpligtinge van die partye streng en klinies volgens die bewoording van die kontrak bepaal word. In menigte gevalle sal 'n werknemer in 'n situasie geplaas word waar die aanbieding van ekstrinsieke getuienis noodsaaklik sou wees ten einde die partye se ware intensie of bedoeling tydens die sluiting van die kontrak te bepaal.

⁴ Atiyah, *An Introduction to the Law of Contract*, 5de Uitgawe (Clarendon Press Oxford 1995) 13ff.

⁵ M.M. van Eck, *The Drafting of Contracts in South Africa*, Doktorsgraad in Regte, Universiteit van Pretoria 2015, bl 12.

⁶ Arnow-Richman, *Cubewrap Contracts and Worker Morality: Dilution of Employee Bargaining Power via Standard Form Noncompetes*, (2006) Michigan State Law Review, bl 977.

⁷ M.M. van Eck, *The Drafting of Contracts in South Africa*, Doktorsgraad in Regte, Universiteit van Pretoria 2015, bl 13.

⁸ Tamara Cohen, *Implying Fairness into the Employment Contract*, (2009) 30 ILJ 2271 bl 2272.

1.3 Doelstelling.

Hierdie verhandeling sal derhalwe eerstens poog om die basiese vereistes te bespreek wat nodig is vir 'n dienskontrak om tot stand te kom insluitend die omstandigheidsfaktore wat aanduidend is ten einde te bepaal of daar 'n diensverhouding tussen 'n werkgewer en werknemer in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 ontstaan het.

Die effek en nagevolge van die ondertekening van 'n kontrak deur 'n werknemer, tesame met die gronde waarop daar gesteun kan word ten einde 'n geskrewe en ondertekende kontrak, as gevolg van deffektiewe konsensus as nietig of vernietigbaar te kan bewys, sal verder bespreek word.

Laastens sal die toelaatbaarheid van ekstensieke getuienis tydens 'n regsdipluut tussen 'n werknemer en werkgewer, waartydens die terme van 'n dienskontrak deur die arbeidshof van Suid Afrika geïnterpreteer moet word, volg. In ander woorde, daar sal gekyk word of 'n werknemer toegelaat sal word om getuienis aan te bied ten einde die ware bedoeling van die partye tydens kontraksluiting te bewys en te bepaal.

As finale gedagte sal die verhandeling derhalwe poog om te bepaal of die streng toepassing van kontraktuele regsbeginsele op dienskontrakte regverdigheid teenoor werknemers, wie in meeste gevalle oor minder onderhandelings of kontraktuele mag beskik, teweeg sal bring.

2.

Die dienskontrak.

John Grogan waag die volgende definisie van die *locatio conductio operarum* of dienskontrak:⁹

“A contract of employment is an agreement between two legal personae (parties) in terms of which one of the parties (the employee) undertakes to place his or her personal services at the disposal of the other party (the employer) for an indefinite or determined period in return for a fixed or ascertainable remuneration, and which entitles the employer to define the employee’s duties and to control the manner in which the employee discharges them.”

2.1 Die basiese elemente van ‘n dienskontrak.

2.1.1 Daar moet *wilsooreenstemming* tussen die partye wees.

Wilsooreenstemming (*konsensus*) word oor die algemeen aanvaar as die primêre grondslag of basis van kontraktuele aanspreeklikheid.

Daadwerklike wilsooreenstemming word bereik wanneer beide partye werklike eensgesindheid ten opsigte van die regte en verpligtinge wat hulle wil skep bereik het en bewus is dat hul wel eensgesindheid bereik het.¹⁰ Oënskynlike wilsooreenstemming word bereik waar daar nie daadwerklik *konsensus* tussen die partye bestaan nie maar waar een van die partye ‘n redelike vertrouwe gehad het, as gevolg van die ander party se optrede, dat werklike wilsooreenstemming bereik was.¹¹ Die benadering van howe in Suid Afrika is tans dat daar eers bepaal moet word of daadwerklike wilsooreenstemming bereik is en dat daarna na die beginsels van oënskynlike wilsooreenstemming gekyk kan word waar *dissensus* bestaan.¹²

Die belangrikste elemente waarvoor wilsooreenstemming bereik moet word vir ‘n dienskontrak is die volgende:¹³

1. Dat daar twee partye betrokke is by die kontrak, die werkgewer en die werknemer, derhalwe wilsooreenstemming aangaande die identiteite van die twee partye;

⁹ John Grogan, *Workplace Law*, (11^{de} Uitgawe) JUTA 2014, bl30.

¹⁰ Hutchison & Pretorius (eds), *The Law of Contract in South Africa*, (2^{de} Uitgawe) Oxford University Press 2012 Bl15 tot Bl19.

¹¹ *Smith v Hughes* (1871) LR 6 QB 597 At 607.

¹² *Saambou-Nasionale Bouvereniging v Friedman*(1979) 3 SA 978 (A) by 994-6, *Steyn v LSA Motors Ltd* (1994) 1 SA 49 (A), *Kwazulu-Natal Joint Liaison Committee v MEC for Education KZN* (2013) 4 SA 262 (CC).

¹³ John Grogan, *Workplace Law*, (11^{de} Uitgawe) JUTA 2014, bl30.

2. Dat die werknemer ooreenkom om sekere bepaalde en / of onbepaalde dienste vir die werkgewer te verrig;
3. Dat die werkgewer ooreenkom om in ruil vir die werknemer se dienste, 'n bepaalde of bepaalbare vergoeding aan die werknemer sal betaal;
4. Dat die ooreenkoms tussen die partye vir 'n spesifieke periode sal duur of vir 'n onbepaalde tydperk.

Verdere belangrike faktore wat bepalend is van 'n werkgewer-werknemer verhouding tussen twee kontrakterende partye, sal wees die mate van kontrole en toesig wat deur die een party oor die ander party uitgeoefen kan word, die ooreengekome basis van vergoeding wat een van die partye sal ontvang, of die werker sy dienste en vaardighede in totaliteit tot die ander party se beskikking plaas en laastens, of die doel van die ooreenkoms die lewering van persoonlike dienste aan die ander party is eerder as 'n spesifieke resultaat as oogmerk.¹⁴ Derhalwe sal dit beteken dat sodra daar daadwerklike of oënskynlike wilsooreenstemming tussen twee partye aangaande die bogenoemde faktore bereik is, daar 'n verhouding of ooreenkoms ontstaan het wat as 'n *locatio conductio operarum* of dienskontrak aanvaar sal kan word.¹⁵

Indien partye wilsooreenstemming aangaande bogenoemde faktore bereik het maar steeds besig is om te onderhandel ten opsigte van minder belangrike maar spesifieke terme van die dienskontrak, byvoorbeeld die fynere besonderhede aangaande werksure of die tydstop van betaling van vergoeding, beteken dit nie dat daar nie alreeds 'n dienskontrak ontstaan het nie. In sulke gevalle sal daar gekyk moet word of die ondernemings wat deur die partye tydens die onvoltooide onderhandelinge gemaak was reeds kontraktuele mag gehad het, of getoon het dat dit oor kontraktuele mag beskik.¹⁶

Die aanbring van 'n party se handtekening op 'n kontrak word in ons reg gesien as 'n gebaar dat die party bewus is van die inhoud van die dokument of kontrak, dat die party die inhoud verstaan en dat hy homself vereenselwig daarmee. Dit is derhalwe 'n gebaar om aan te toon dat wilsooreenstemming of konsensus ten opsigte van die inhoud van die dokument bestaan.

2.1.2 Beide partye moet *handelingsbevoeg* wees of in ander woorde die bevoegdheid hê om 'n kontrak te kan sluit.

'n Party se kontrakteebevoegdheid is die bevoegdheid om regte en verpligtinge teweeg te bring deur die sluiting van 'n kontrak met 'n ander party of partye. Die ouderdom en verstandelike vermoë van partye bepaal die regstatus van 'n party se kontrakteebevoegdheid. Dit is byvoorbeeld 'n kriminele oortreding om 'n kind onder die ouderdom van

¹⁴ White v Pan Palladium SA (Pty) Ltd (2006) 27 ILJ 2721 (LC) bl 2727, Borchers v CW Pearce & J Sheward t/a Lubrite Distributors (1993) 14 ILJ 1262 (LAC), SA Broadcasting Corporation v Mckenzie (1999) 20 ILJ 585 (LAC), Niselow v Liberty Life Association of Africa Ltd (1998) 19 ILJ 752 (SCA).

¹⁵ Sien ook Oosthuizen AJ in White v Pan Palladium SA (Pty) Ltd (2006) 27 ILJ 2721 (LC) bl 2728D & bl 2729.

¹⁶ Pitout v North Cape Livestock Co-Op Ltd (1977) 4 SA 842 (A) bl 860B. "Was the undertaking an offer made, *animo contrahendi*, which upon acceptance would give rise to an enforceable contract, or was it merely a proposal made by the appellant while the parties were in the process of negotiating and were feeling their way towards more precise and comprehensive agreement?"

15 jaar in diens te neem.¹⁷ Natuurlike persone bereik op 18 jarige ouderdom meerderjarigheid¹⁸ en is dan bevoeg om op hul eie kontrakte te sluit.

Persone wie se verstandelike fakulteite so onderontwikkeld is dat hulle nie die omvang en gevolge van hulle aksies of handeling kan verstaan en of begryp nie, beskik nie oor die bevoegdheid om 'n kontrak te kan sluit nie, dit sluit geestelike versteurde persone, kinders onder die ouderdom van 7 jaar en persone wie onder die invloed van drank of dwelms verkeer in.

2.1.3 Die prestasie van, of die verpligtinge in terme van die kontrak moet ten tye van kontraksluiting moontlik en bepaald of bepaalbaar wees.

'n Verdere vereiste vir 'n kontrak om geldig te wees bepaal dat dit vir die partye moontlik moet wees om die verpligtinge wat tussen hulle geskep word te kan nakom. Vir 'n kontrak om ongeldig te wees as gevolg van onmoontlikheid van prestasie moet die onmoontlikheid van so ernstige aard wees dat niemand die prestasie sal kan lewer nie. Derhalwe moet die prestasie objektief en absoluut onmoontlik wees. Tydens 'n arbitrasie in die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) het 'n Kommissaris beslis dat die terminering van 'n sekuriteitsbeampte se diens as gevolg van die feit dat hy nie in terme van artikel 10 van die "Security Officers Act" 92 van 1997 by die Security Officers Board" geregistreer kon word, nie 'n ontslag teweeg gebring het nie maar dat die kontrak outomaties getermineer was as gevolg van die onmoontlikheid van prestasie omrede hy nie as 'n sekuriteitsbeampte kon werk indien hy nie geregistreer is nie.¹⁹

Dit is 'n algemene vereiste dat die prestasie van die onderskeie partye bepaald of bepaalbaar moet wees. Tydens die sluiting van 'n kontrak aangaande 'n diensverhouding is die werkgewer se grootste verpligting of prestasie wat hy of sy moet lewer die werknemer se salaris of vergoeding. Die werknemer se belangrikste prestasie wat gelewer moet word is sy of haar dienste. Die Suid Afrikaanse reg het die bekende Romeinse maxim, *is est quod certum reddi potest*, aangeneem wat bepaal dat iets seker is indien dit met sekerheid gelewer kan word. Die meganisme om sekerheid te bepaal moet onafhanklik van die partye se subjektiewe bedoeling of intensie kan funksioneer.

2.1.4 Die konstitutiewe formaliteite moet nagekom word.

Oor die algemeen en in terme van die gemenerereg, indien alle ander vereistes vir 'n geldige kontrak teenwoordig is, word geen verdere formaliteite vereis vir 'n geldige kontrak om tot

¹⁷ Artikel 43 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.

¹⁸ Artikel 17 van die "Children's Act" 38 of 2005.

¹⁹ Themba and Springbok Patrols (1997) 2 LLD 176 (CCMA).

stand te kom nie.²⁰ Soos enige ander kontrak ontstaan die dienskontrak sodra die werknemer 'n werkgewer se aanbod onvoorwaardelik aanvaar het.²¹

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes verplig egter 'n werkgewer om sekere inligting, insluitend sekere terme van die kontrak, skriftelik aan sy werknemers te voorsien sodra die diensverhouding begin.²² Dit is egter belangrik om te noem dat die nienakoming van die bepaling nie 'n dienskontrak ongeldig maak nie en derhalwe nie 'n vereiste vir 'n geldige dienskontrak is nie maar, dat indien die bepaling nagekom word, die geskrewe inligting sal deel vorm van die dienskontrak. Die Wet op Arbeidsverhoudinge²³ bepaal egter dat kollektiewe ooreenkomste wat gesluit word tussen werkers se verteenwoordigende vakbonde onderling en, of, 'n werkgewer op skrif moet wees. Die belangrikheid en belangrike rol wat kollektiewe ooreenkomste in die diensverhouding speel vereis dus 'n graad van formaliteit vir die ooreenkoms om geldig te wees²⁴, daar bestaan egter geen bepaling dat 'n kollektiewe ooreenkoms onderteken moet word voordat dit geldig is nie.

Partye kan egter onderling ooreenkom dat die kontrak op skrif gestel en onderteken moet word. Derhalwe is partye geregtig om te bepaal dat die kontrak eers tot stand sal kom sodra 'n skriftelike weergawe van die kontrak deur beide partye onderteken is. Partye is dus geregtig om 'n voorwaardelike bepaling daar te stel. In die saak van *Schoeman v IT Management Advisory Services (Pty) Ltd*²⁵ bevestig Landman, J die volgende:

“Generally no formalities are required for the conclusion of a contract of employment. But where the parties have stipulated that the contract must be in writing this formality must be completed.”

Die Arbeidshof het beslis dat 'n voorwaarde in 'n dienskontrak wat bepaal dat die bestaan en afdwingbaarheid van die dienskontrak afhanklik is van die ondertekening van 'n verdere prestasiekontrak binne 90 dae, geldig is en dat die nienakoming daarvan die dienskontrak na die tydperk sal laat verval.²⁶

Dit is egter belangrik om te noem dat, waar 'n party tot 'n kontrak beweer dat die kontrak nie geldig is nie aangesien daar 'n voorwaarde was dat die kontrak skriftelik en onderteken moet wees, die onus om die voorwaarde te bewys op die party wie die bewering maak sal rus.²⁷ Derhalwe, indien daar nie bewyse is wat die teendeel bewys nie sal die reg altyd aanneem dat die doel van 'n skriftelike weergawe van die kontrak slegs was, om bewyse ten opsigte van die terme van die kontrak te fasiliteer en nie 'n voorvereiste was vir die totstandkoming van 'n geldige kontrak nie.²⁸

²⁰ NDITA, AJ in *Roberts v Martin* 2005 4 SA 163 (C) – “It is trite law that where an offer is made and the party, to whom it is addressed, with knowledge of the offer, performs an unequivocal and unambiguous act of acceptance, then the parties are in law held to have contracted with one another on the terms as contained in the offer.”

²¹ *Solidarity & Another v SA National Parks* (2008) 29 ILJ 2801 (LC).

²² Artikels 28 en 29 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.

²³ Artikel 213 van Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.

²⁴ *Communication Workers Union v Telkom SA Ltd* (1998) 19 ILJ 389 (CCMA), *Airport Handling Services (Pty) Ltd v Transport Omnibus Workers Union & Others* (2004) 25 ILJ 117 (LC).

²⁵ (2002) 23 ILJ 1074 (LC).

²⁶ *Motitswe v City of Tshwane* (2014) 35 ILJ 3458 (LC).

²⁷ *Woods v Walters* 1921 AD 303 at 305.

²⁸ *Goldblatt v Fremantle* 120 AD 123.

’n Werkgewer en werknemer kan dus alternatiewelik ’n mondelingse kontrak sluit wat reeds in werking tree sodra *konsensus* bereik is maar bepaal dat die kontrak later op skrif geplaas en onderteken moet word om die terme daarvan makliker te kan bewys. Die feit dat partye reeds die kontrak tussen hulle begin implementeer het, ten spyte van die feit dat die kontrak nog nie op skrif is nie, is meestal ’n belangrike aanduiding dat die skriftelike kontrak nie ’n voorvereiste is vir die totstandkoming van die kontrak nie.²⁹

In terme van die sogenaamde *Shifren*³⁰ beginsel kan partye bepaal of ooreenkom dat ’n kontrak nie geldig gewysig kan word tensy die wysiging op skrif geplaas is en deur beide partye onderteken is nie. Die beginsel is deur die Hoogste Hof van Appel van Suid Afrika bevestig in die bekende saak van *Brisley v Drotsky*³¹. In die saak van *Blue IQ Investment Holdings (Pty) Ltd v Southgate*³² was die Arbeidsappèlhof gekonfronteer met die geldigheid en afdwingbaarheid van die volgende klousule:

‘No amendment of this agreement or any consensual cancellation thereof or any part thereof shall be binding on the parties unless reduced to a written document signed by them.’

Met verwysing na die genoemde *Shifren* en *Brisley* sake bevestig die Arbeidsappèlhof dat die klousule geldig is en dat in terme van die klousule enige wysiging van die kontrak skriftelik sal moet geskied en deur beide partye onderteken sal moet word.³³

Die Hooggeregshof van Suid Afrika het in die saak van *Impala Distributors v Taunus Chemical Manufacturing Co (Pty) Ltd*³⁴ beslis dat partye ook geregtig is om ooreen te kom dat die beëindiging van ’n kontrak slegs skriftelik mag geskied met beide partye wat die ooreenkoms onderteken.

2.1.5 Die sluiting, prestasie of verpligtinge in terme van die kontrak en die oogmerk van die kontrak moet *wettig of geoorloof* wees.

Een van die vereistes van ’n geldige kontrak is dat die kontrak in beginsel wettig moet wees. Dit beteken dat die kontrak nie teen die openbare belang moet wees nie³⁵, die kontrak moet verder nie een of ander gedeelte van wetgewing of enige statutêre bepaling verontagsaam of probeer omseil nie.³⁶ Die Konstitusionele Hof het verder bepaal dat enige klousule in ’n kontrak ongeldig sou wees indien die afdwinging daarvan so onregverdig sou wees dat dit teen die publieke of openbare belang sou wees.³⁷

²⁹ *White v Pan Palladium SA (Pty) Ltd* (2006) 27 ILJ 2721 (LC) b12727.

³⁰ *SA Sentrale Ko-operatiewe Graanmaatskappy Bpk v Shifren* 1964 (4) SA 760 (A).

³¹ 2002 (4) SA 1 (SCA).

³² 2014 (35) ILJ 3326 (LAC).

³³ *Sien Choppin, AJA in Blue IQ Investment Holdings (Pty) Ltd v Southgate* 2014 (35) ILJ 3326 (LAC) par. 18 – “In my view, the meaning of this clause is clear and unambiguous. A variation or consensual termination of the second contract, in order to be valid, had to be reduced to writing and signed by the parties (or on their behalf).”

³⁴ 1975 (3) SA 273 (T).

³⁵ *Sasfin (Pty) Ltd v Beukes* 1989 (1) SA 1 (A).

³⁶ *Mahlamu v CCMA & Others* (2011) 32 ILJ 1122 (LC), *Discovery health Limited v CCMA & Others* (2008) 29 ILJ 1480 (LC), *Kylie v CCMA & Others* (2010) 31 ILJ 1600 (LAC)

³⁷ *Barkhuizen v Napier* (2007) 5 SA 323 (CC).

2.2 Die inhoud van 'n dienskontrak.

2.2.1 Die *essentialia* van 'n dienskontrak.

Die *essentialia* van 'n kontrak is die essensiële en onderskeidende terme van 'n kontrak wat benodig word om 'n spesifieke tipe kontrak wat deur ons gemene reg erken word te identifiseer. Die terme is uitdruklike terme en indien die kontrak op skrif geplaas was sal die basiese terme daarin voorkom.³⁸ Uit die voorafgaande bespreking is dit dus duidelik dat die volgende elemente noodsaaklik en teenwoordig moet wees om 'n kontrak as 'n dienskontrak te kan klassifiseer:

- Daar is altyd twee partye betrokke by die kontrak (werknemer en werkgever);
- Die werknemer onderneem om sekere bepaalde en / of sekere geïmpliseerde dienste aan die werkgever te lewer;
- Die kontrak sal vir 'n bepaalde of onbepaalde tydperk duur;
- Die werkgever kom ooreen om die werknemer 'n vaste bepaalde of bepaalbare salaris of vergoeding te betaal;
- Die werkgever ontvang verder 'n gekwalifiseerde reg om die werknemer aan te voer, aan te sê of te beheer aangaande die manier waarop die werknemer sy of haar dienste verrig.

Die Suid Afrikaanse hof word gereeld gekonfronteer met die taak om te bepaal of 'n spesifieke kontrak kwalifiseer as 'n dienskontrak tussen 'n werkgever en 'n werknemer en of die kontrak eerder 'n kontrak van 'n onafhanklike kontrakteur is ten einde 'n bepaalde werkstuk te verrig of voltooi. Die *essentialia* van die spesifieke kontrak sal derhalwe gemeet moet word aan een of ander raamwerk ten einde te kwalifiseer as 'n dienskontrak. Die Arbeidsappèlhof van Suid Afrika het aanvaar dat die sogenaamde "dominant impression" of dominante indruk toets gebruik moet word om te bepaal of 'n spesifieke kontrak om werk te verrig kan kwalifiseer as 'n dienskontrak tussen 'n werknemer en 'n werkgever. Tydens die toets sal daar gekyk word na die dominante indruk wat geskep word deur die terme van die kontrak tussen die partye tesame met die omstandighede van die werklike praktiese werksverhouding tussen die partye. Dit beteken derhalwe dat die dominante indruk wat deur die genoemde faktore as 'n geheel geskep word deurslaggewend sal wees. Alhoewel die hof nie presies die uitdruklike faktore uit een gesit het wat oorweeg moet word nie het Suid Afrikaanse hof leiding ontvang vanaf die Engelse saak van *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions & National Insurance*³⁹ waarin die hof drie moontlike komponente genoem het:

"A contract of service exists if ... three conditions are fulfilled. (i) The servant agrees that, in consideration of a wage or other remuneration, he will provide his own work and skill in the performance of some service for his master. (ii) He

³⁸ Sien *White v Pan Palladium SA (Pty) Ltd* (2006) 27 ILJ 2721 (LC) bl 2723 waar die basiese terme van 'n diensooreenkoms per epos as aanbod aan die werknemer gestuur was.

³⁹ (1968) 2 QB 497.

agrees, expressly or impliedly, that in the performance of that service he will be subject to the other's control in a sufficient degree to make that other master. (iii) The other provisions of the contract are consistent with it being a contract of service."

Die Arbeidsappèlhof het beslis dat waar die oogmerk van die kontrak die lewering van 'n bepaalde resultaat is eerder as om 'n persoonlike diens aan die ander party te lewer, die persoon eerder 'n onafhanklike kontrakteur is ten spyte van die feit dat die persoon persoonlik die werk verrig het of met die hulp van 'n ander.⁴⁰ Die mag van een party om 'n ander party tot dienskontrak te kan ontslaan is ook al deur die Appèlhof gesien as aanduidend dat 'n dienskontrak tussen 'n werkgewer en werknemer teenwoordig is.⁴¹ In die saak van *SA Broadcasting Corporation v Mckenzie*⁴² het die Arbeidsappèlhof 'n onderskeid getref tussen 'n dienskontrak (*locatio conductio operarum*) en 'n kontrak om werk te verrig. Die hof het bepaal dat 'n dienskontrak se oogmerk die lewering van persoonlike dienste tussen die werknemer en werkgewer is, dat die werknemer sy dienste op aandrang van die werkgewer lewer, dat die werkgewer geregtig is om te kies of die werknemer sy dienste moet lewer en of die werknemer verplig is om redelike en wettige instruksies vanaf die werkgewer uit te voer op die manier wat die werkgewer verkies en laastens dat die dienskontrak vir 'n bepaalde periode gesluit word en deur die dood van die werknemer tot 'n einde kan kom. In die saak van *Niselow v Liberty Life Association of Africa Ltd*⁴³ het die Hoogste Hof van Appèl onder andere bevind dat die kardinale vraag wat gevra moet word, of die persoon wie vir 'n ander werk, sy produktiewe kapasiteit tot die beskikking van die ander party daarstel in plaas van net 'n bepaalde resultaat as oogmerk het. Derhalwe blyk dit dat die howe die volgende as die drie hoof komponente van die sogenaamde dominante indruk toets aanvaar het: (a) die mate van die werkgewer se toesig en beheer; (b) of die werker 'n integrale deel vorm van die werkgewer se organisasie; en (c) die mate waarop die werker ekonomies afhanklik is van die werkgewer.⁴⁴

2.2.2 Die *naturalia* van 'n dienskontrak.

Die *naturalia* van 'n kontrak is die stilswyende geïmpliseerde terme wat outomaties in 'n kontrak ingelees word, ten spyte van die intensie of kennis van die partye, as gevolg van die feit dat die spesifieke kontrak geklassifiseer kan word as 'n spesifieke tipe kontrak waarvan die kategorie tradisioneel deur ons reg erken word.⁴⁵ Daar kan dus gesê word dat die terme deur die reg geïmpliseer word (*ex lege*). Volgens John Grogan het daar 'n verpligting ontstaan om geïmpliseerde of afgeleide terme in 'n dienskontrak in te lees en die verpligting word deur die grondwetlike imperatief vereis ten einde die gemene reg aangaande kontrakte meer in lyn met die Handves van Regte te bring.⁴⁶

⁴⁰ *Borcherds v CW Pearce & J Sheward t/a Lubrite Distributors* (1993) 14 ILJ 1262 (LAC).

⁴¹ *Board of Executos Ltd v McCafferty* (1997) 18 ILJ 949 (LAC).

⁴² (1999) 20 ILJ 585 (LAC).

⁴³ (1998) 19 ILJ 752 (SCA).

⁴⁴ John Grogan, *Workplace Law*, (11de Uitgawe) JUTA 2014 bl 19 tot 21.

⁴⁵ R.H. Christie, *The Law of Contract in South Africa*, (5de Uitgawe) Lexis Nexis Butterworths 2006 bl 159.

⁴⁶ John Grogan, *Workplace Law*, (11de Uitgawe) JUTA 2014 bl36, *Boxer Super Stores Mthatha & Another v Mbenya* (2007) 28 ILJ 2209 (SCA), *Old Mutual Life Assurance Co SA Ltd v Gumbi* (2007) 28 ILJ 1499 (SCA).

Ten einde gevolg te gee aan die onuitgesproke intensies van partye of om besigheidsdoeltreffendheid aan 'n dienskontrak te verleen, word stilswyende of addisionele terme soms deur ons howe as deel van 'n dienskontrak geïmpliseer, die howe gebruik die duidelike gestipuleerde bepalings en die feite van die omstandighede om addisionele terme te impliseer.⁴⁷ In Suid Afrika se arbeidsreg konteks is daar vele male deur die howe bevind dat waar 'n dienskontrak op skrif geplaas was, die terme van die kontrak primêr van die geskrewe gedeeltes van die kontrak afgelei moet word.⁴⁸

Dit spreek egter vanself dat geïmpliseerde en afgeleide terme nooit skriftelike terme van 'n kontrak kan wees nie en derhalwe nooit onderteken sal word nie. Die skriftelike en ondertekende terme van 'n kontrak sal egter bepaal watter terme afgelei of geïmpliseer kan word.

2.2.3 Geïnkorporeerde terme van die dienskontrak.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge bepaal dat Kollektiewe ooreenkomste outomaties enige individuele dienskontrakte tussen werkgewers en werknemers sal wysig waar dit van toepassing is.⁴⁹ Werkgewers en werknemers is egter geregtig om in individuele kontrakte, terme en dienvoorwaardes te inkorporeer wat meer voordelig vir die werknemer sal wees as die dienvoorwaardes vervat in wetgewing of 'n toepaslike kollektiewe ooreenkoms. Die Wet op basiese Dienvoorwaardes 75 van 1997 bevat die basiese dienvoorwaardes waarop 'n werknemer geregtig is en sal deel vorm van enige werknemer se dienskontrak indien daar nie terme in die spesifieke dienskontrak voorkom wat meer voordelig is vir die werknemer as die voorwaardes soos vervat in die wet nie.

2.3 Gevolgtrekking.

Dit is dus ooglopend dat die totstandkoming van 'n dienskontrak van kardinale belang is ten einde te bepaal of 'n werknemer – werkgewer verhouding (diensverhouding), ingevolge die Suid Afrikaanse arbeidsreg, ontstaan het. Uit die voorafgaande bespreking is dit verder duidelik dat ten einde te bepaal of 'n geldige dienskontrak tot stand gekom het, sal die basiese gemeenregtelike kontraktuele beginsels van toepassing wees met 'n beperkte aantal uitsonderings of verskille.

Die eerste belangrike punt om te maak is dat 'n werkgewer en werknemer slegs oor baie beperkte terme *konsensus* hoef te bereik vir 'n diensverhouding om tot stand te kom. Die terme hoef slegs aan te dui dat die doel is om 'n diensverhouding te stig, dat die werknemer sy dienste tot die werkgewer se beskikking en onderhewig aan gesag sal stel, dat die diensverhouding vir 'n bepaalde of bepaalbare tydperk sou duur en dat die werknemer vergoeding sal ontvang. Sodra daar *konsensus* oor die bogenoemde bereik is ontstaan daar 'n werknemer – werkgewerverhouding (diensverhouding) wat outomaties, ingevolge die

⁴⁷ Martin v Western Cape Education Department & another (2008) 29 ILJ 1190 (LC), Sondlo v Chris Hani District Municipality (2008) 29 ILJ 2010 (LC).

⁴⁸ Swissport SA (Pty) Ltd v Smith NO & Others (2003) 24 ILJ 618 (LC) BI 261C, LAD Brokers (Pty) Ltd v Mandla (2001) 22 ILJ 1813 par 15, SABC v Mckenzie (1999) 20 ILJ 585 (LAC).

⁴⁹ Artikel 23 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.

gemenerereg en wetgewing van die Suid Afrikaanse arbeidsreg, sekere regte en verpligtinge tussen die partye teweeg laat bring. Die regte en verpligtinge sluit byvoorbeeld die Wet op Basiese Diensvoorwaardes in wat in effek die basiese terme of regte daarstel waarop 'n werknemer in 'n werksverhouding teenoor sy werkgever kan aandrang. Derhalwe is dit nie nodig vir 'n werkgever en werknemer om wilsooreenstemming te bereik ten opsigte van alle terme (regte en verpligtinge) van die kontrak soos vereis word vir die totstandkoming van 'n tradisionele koop kontrak nie.

Tweedens word die partye tot 'n dienskontrak se vryheid om self die terme van die kontrak onderling te bepaal ingeperk deur regte en verpligtinge wat deur wetgewing tussen 'n werkgever en werknemer daargestel word. Daar was reeds verduidelik dat partye tot 'n dienskontrak nie terme in die kontrak mag insluit wat minder gunstig is vir die werknemer as die regte en verpligtinge vervat in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en Wet op Arbeidsverhoudinge nie.

Die derde verskil blyk te wees dat die prestasie wat die partye moet lewer minder bepaald of bepaalbaar hoef te wees tydens die totstandkoming van 'n dienskontrak. Indien partye ooreengekom het dat die werknemer sy dienste, onderhewig aan 'n mate van beheer en gesag, ten gunste vir die werkgever sou aanbied inruil vir vergoeding sal dit voldoende wees vir 'n diensverhouding om tot stand te kom. Die presiese besonderhede van die dienste en vergoeding blyk derhalwe nie nodig te wees nie. Dit is dus duidelik dat arbeidwetgewing geskep en daargestel is ten einde dienskontrakte met baie beperkte inhoud aan te vul ten einde basiese regte en verpligtinge tussen die partye te skep ten einde die nodige beskerming aan werknemers te bied.

Die howe blyk meer bereidwillig te wees om stilswyende terme in 'n dienskontrak in te lees ten einde grondwetlik erkende waardes te beskerm. Die reg van 'n werknemer om op 'n dissiplinêre verhoor te kan aandrang voordat die werknemer ontslaan word is as 'n kontraktuele reg in terme van ons gemenerereg bevestig deur die Hoogste Hof van Appel. Derhalwe sal 'n werknemer 'n gemeenregtelike kontraktuele eis vir kontrakbreuk hê indien hy of sy ontslaan was sonder 'n dissiplinêre verhoor, ten spyte van die feit dat daar nie so term in die dienskontrak was nie.

3.

Wilsooreenstemming (konsensus) en die werknemer se handtekening as bewys daarvan.

Die primêre basis van 'n kontrak is die vereiste dat die partye tot die kontrak (werkgever en werknemer) konsensus oor al die materiële terme van die kontrak of ooreenkoms bereik het.⁵⁰ Dit beteken dat beide partye saam stem oor die inhoud en betekenis van die materiële terme van die kontrak. Derhalwe, wanneer partye dit nodig ag om 'n kontrak skriftelik te sluit, poog die opsteller van die kontrak om die konsensus of sogenaamde ontmoeting van die partye se gedagtes so noukeurig moontlik te omskryf.⁵¹ Ten einde te bepaal of daar konsensus tussen twee of meer partye bereik is moet daar gekyk word of een party, 'n aanbod wat deur 'n ander party aan hom of haar gemaak was, onvoorwaardelik aanvaar het.

3.1 Die Aanbod.

Daar was al geskryf dat 'n aanbod eenvoudig, 'n voorstel is wat deur 'n party word om 'n kontrak te sluit, derhalwe 'n verklaring van 'n party se bereidwilligheid om 'n sekere prestasie aan 'n ander party te lewer en terselfde tyd die bevestiging van die terme waarop sy of haar bereidwilligheid gebaseer is.⁵² Die eerste vereiste vir 'n geldige aanbod is dat die aanbod ferm moet wees, die aanbod moet *animo contrahendi* gemaak word wat beteken dat die bedoeling teenwoordig moet wees dat 'n geldige kontrak, wat regtens afdwingbare regte en verpligtinge tussen die partye teweeg bring, tot stand sal kom indien die aanbod aanvaar sou word.⁵³ Tweedens sal die aanbod alle materiële terme van die voorgestelde kontrak moet bevat, dit beteken dat daar nie verdere bepalinge van die voorgestelde kontrak moet wees wat steeds onderhandel moet word nie.⁵⁴ Laastens word daar vereis dat 'n aanbod met die voldoende sekerheid gemaak sal word, met ander woorde, dat die terme van die aanbod met die genoegsame duidelikheid gemaak word sodat die ander party slegs "Ja" sal hoef te antwoord om die kontrak tot stand te laat kom.⁵⁵

In die saak van *Southgate v Blue IQ Investment Holdings (Pty) Ltd*⁵⁶ verwys Basson J na die volgende aanhalings van Wallis ten einde te bepaal watter terme nodig is vir 'n dienskontrak om tot stand te kom:⁵⁷

⁵⁰ Hutchinson & Pretorius, *The Law of Contract in South Africa*, (2de Uitgawe) Oxford University Press 2012 (hierna verwys as 'Hutchinson') bl. 46.

⁵¹ M.M. van Eck, *The Drafting of Contracts in South Africa*, Doktorsgraad in Regte, Universiteit van Pretoria 2015, bl 97.

⁵² Hutchinson bl 47.

⁵³ Church of the Province of Southern Africa Diocese of Cape Town v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & others 2002 (3) SA 385 (LC); (2001) 22 ILJ 2274 (LC).

⁵⁴ Lambons (Edms) Bpk v BMW (Suid Afrika) (Edms)Bpk 1997 (4) SA 141 (SCA).

⁵⁵ Hutchinson bl 48.

⁵⁶ (2012) 33 ILJ 2681 (LC) par 32.

⁵⁷ Wallis, *Labour and Employment Law*, Butterworths 1995, 2-21.

'The contract of employment requires no special formalities for its formation and it accordingly arises from nothing more than the agreement between the parties on its material terms, namely, the services to be rendered and the remuneration to be paid as well as such other terms as they may regard as necessary to incorporate in their agreement. These terms may be agreed upon expressly, impliedly or tacitly.'

En verder:

'It is not necessary that there be agreement on every single detail concerning the conditions of employment. A contract may be concluded on the basis that the parties will subsequently enter into discussions and agree upon subordinate terms.'

Al is vergoeding egter 'n materiële term van 'n dienskontrak het Suid Afrikaanse howe in die verlede bevind dat dit nie eers nodig is vir 'n werkgewer en werknemer om op die presiese bedrag vergoeding consensus te bereik voor 'n dienskontrak tot stand sal kom nie, slegs dat die werknemer wel vergoeding sal ontvang.⁵⁸ Derhalwe blyk dit te wees dat indien 'n werkgewer 'n aanbod maak wat terme bevat met die doel om 'n diensverhouding te stig, dat die werknemer sy dienste tot die werkgewer se beskikking sal stel, dat die diensverhouding vir 'n bepaalde of bepaalbare tydperk sou duur en dat die werknemer vergoeding sou ontvang, genoegsaam sal wees om 'n dienskontrak tot stand te bring.⁵⁹

Derhalwe is dit duidelik dat die op skrif stelling en ondertekening van 'n aanbod glad nie 'n vereiste is vir die geldigheid daarvan nie.

3.2 Die Aannee.

In die saak van *Jafta v Ezemvelo KZN Wildlife*⁶⁰ bevestig Pillay J dat die gemenerereg beginsels ten opsigte van die geldige aanname van 'n kontrak ook op 'n kontrak in 'n diensverhouding van toepassing is.

Die aanname van 'n aanbod is 'n duidelike en ondubbelsinnige verklaring van die party se bedoeling om onvoorwaardelik en onomwonde alle terme van die aanbod te bekragtig en toe te stem daartoe.⁶¹ Die party wie die aanbod aanvaar moet tydens die aanvaarding van die aanbod ook die bedoeling gehad het om om regtens afdwingbare regte en verpligtinge ingevolge die terme van die aanbod tussen die partye teweeg te bring.⁶² Die aanname moet egter ongekwalfiseerd en onvoorwaardelik wees, 'n voorwaardelike aanvaarding van die aanbod sal eerder 'n teenaanbod daarstel.⁶³ Die aanname moet derhalwe met die aanbod

⁵⁸ *Middleton v Carr* 1949 (2) SA 374 (A), *Chamotte (Pty) Ltd v Carl Coetzee (Pty) Ltd* 1973 (1) SA 644 (A)

⁵⁹ *Southgate v Blue IQ Investment Holdings (Pty) Ltd* (2012) 33 ILJ 2681 (LC) par 35, *White v Pan Palladium SA (Pty) Ltd* (2006) 27 ILJ 2721 (LC) bl2723E & bl2727.

⁶⁰ (2009) 30 ILJ 131 (LC).

⁶¹ *Hutchinson* bl 55. Sien ook *Jafta v Ezemvelo KZN Wildlife* (2009) 30 ILJ 131 (LC), *DB Contracting North CC v National Union of Mineworkers & Others* (2015) 36 ILJ 2773 (LAC), *SA Post Office Ltd v Communication Workers Union & others* (2010) 31 ILJ 997 (LC) Paragraaf 17, *Roberts & others v WC Water Comfort (Pty) Ltd* (1991) 1 BLLR 33 (LC), *SA Municipal Workers Union & another v SA Local Government Bargaining Council & others* (2015) 36 ILJ 441 (LAC) par 27.

⁶² *Church of the Province of Southern Africa Diocese of Cape Town v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & others* 2002 (3) SA 385 (LC); (2001) 22 ILJ 2274 (LC).

⁶³ *Boerne v Harris* 1949 (1) SA 793 (A).

ooreenstem.⁶⁴ 'n Werkgewer kan byvoorbeeld nie 'n aanbod van 'n werknemer om sy of haar diens as gevolg van vervroegde aftrede of pensioen as 'n bedanking aanvaar nie aangesien die gevolge van aftrede en vervroegde pensioen verskil.⁶⁵

'n Aanbod kan slegs aanvaar word deur die persoon aan wie die aanbod gemaak was.⁶⁶ Dit word verder vereis dat die aanname 'n bewuste reaksie op die aanbod moet wees, derhalwe sal 'n party nie onwetend 'n aanbod kan aanvaar nie.⁶⁷ Laastens sal die aanname op die manier en in die formaat moet plaasvind, wat deur die party deur wie die aanbod gemaak is, voorgeskryf was.⁶⁸

Die Konstitusionele hof maak die volgende uitlating in die uitspraak van *Mbatha v University of Zululand* (2014) 35 ILJ 349 (CC).⁶⁹

'In our law a person becomes an employee of another when the latter has offered that person employment on certain terms and conditions and that person has accepted that offer. Without an offer being made, there can be no acceptance.'

3.3 Oënskynlike wilsooreenstemming.

Somtyds gebeur dit dat daar 'n verskil bestaan tussen die ware intensie van 'n party en die uitgedrukte of waargeneemde intensie van die party. Dit veroorsaak dat die boodskap ("aanbod" / "aanname") wat oorgedra word of bedoel was om oorgedra te word, kan verskil van die boodskap ("aanbod" / "aanname") wat ontvang was.⁷⁰ In sulke gevalle sal die sogenaamde "vertrouens teorie" bepaal of daar 'n geldige kontrak tot stand gekom het as gevolg van oënskynlike wilsooreenstemming. Die vertrouens teorie bepaal dat 'n kontrak se basis gevind word in die nadelige vertroue op die oënskynlike ooreenkoms wat bereik is, of in ander woorde, die redelike vertroue dat konsensus bereik was, wat veroorsaak was deur die optrede van die ander party met wie die kontrak gesluit was.⁷¹ Volgens regter Harms AJA is die bepalende vraag, of die party, wie se ware intensie nie deiselfde was as die gemeenskaplike intensie wat uitgebeeld was nie, die ander party gelei het, om as 'n redelike man te glo dat sy verklaarde intensie die gemeenskaplike intensie verteenwoordig.⁷² Dit beteken dat 'n party wat 'n skyn verwêk het dat konsensus tussen hom en die ander party bereik is, en die ander party redelikerwys laat vertrou het dat konsensus bereik is en daarvolgens laat handel het, daardie party nie sy kontraktuele verpligtinge teenoor die ander party as gevolg van deffektiewe konsensus sal kan vryspring nie.

⁶⁴Sien verder *White v Pan Palladium SA (Pty) Ltd* (2006) 27 ILJ 2721 (LC).

⁶⁵Sien verder *SA Municipal Workers Union & another v SA Local Government Bargaining Council & others* (2015) 36 ILJ 441 (LAC).

⁶⁶*Bird v Summerville* 1961 (3) SA 194 (A).

⁶⁷*Bloom v American Swiss Watch Co* 1915 AD 100.

⁶⁸*Hutchinson* bl 56. Sien ook *Schoeman v IT Management Advisory Services (Pty) Ltd* (2002) 23 ILJ 1074 (LC).

⁶⁹Paragraaf 101.

⁷⁰*Hutchinson* bl 14.

⁷¹*Hutchinson* bl 16. Sien ook *Smith v Hughes* 1871 LR 6 QB 597.

⁷²*Sonap Petroleum (SA)(Pty)Ltd v Pappadogianis* 1992 (3) SA 234 (A) 239I-240B.

3.4 Belangrikste terme van 'n dienskontrak.

Die belangrikste terme van 'n geskrewe dienskontrak begin eerstens met die identifikasie van die werknemer en werkgewer. Indien die werkgewer nie 'n natuurlike persoon is nie is dit belangrik om seker te maak dat die geregistreerde naam en registrasienommer van die besigheid as die werkgewer aangedui word. Derhalwe, indien 'n werkgewer 'n besigheid of maatskappy, bedoelende 'n regsentiteit, wat regtens aanspreeklik is, afsonderlik van sy eenaars as natuurlike persone blyk te wees, moet die werknemer seker maak dat die werkgewer wêl as 'n afsonderlike regsentiteit geregistreer is. Tweedens is die terme wat die werknemer se persoonlike dienste, wat aan die werkgewer gelewer moet word omskryf van kardinale belang en derdens die terme angaande die vergoeding wat die werknemer in ruil daarvoor vanaf die werkgewer sal ontvang. Ten einde seker te maak dat 'n geskrewe dienskontrak se belangrikste terme volledig omskryf is om sodoende konsensus tussen die partye te verseker word daar voorgestel dat daar seker gemaak word dat die geskrewe kontrak die volgende vrae, angaande die onderskeie partye se prestasies wat gelewer moet word, kan beantwoord.

3.4.1 WAT is die prestasie wat gelewer moet word?

Die omskrywing van die werknemer se persoonlike dienste is van kardinale belang. 'n Geskrewe dienskontrak behoort derhalwe 'n posbeskrywing te bevat. Die posbeskrywing moet aanduidend wees van die spesifieke pligte en take waarvoor die werknemer verantwoordelik sal wees. Dit is nie nodig om elke lieue funksie van die werknemer in die fynste besonderhede te beskryf nie maar hoe meer gedetailleerd die posbeskrywing is hoe meer verseker sal die partye wees dat konsensus tussen hulle bereik was. 'n Gedetailleerde posbeskrywing wat deur die werknemer aanvaar word sal ook 'n verklaring of onderneming deur die werknemer daarstel dat die werknemer bevoeg is en oor die nodige kennis en kwalifikasies beskik om die geskrewe take of pligte te kan verrig. Indien 'n werknemer in 'n pos aangestel word met 'n algemene postitel wat algemeen bekend is sal 'n gedetailleerde posomskrywing nie nodig wees nie aangesien partye reeds behoort te weet vir watter pligte 'n werknemer met die titel verantwoordelikheid sal moet neem, in sekere gevalle sal slegs 'n postitel in 'n dienskontrak voldoende wees. 'n Dienskontrak sal moet aandui of die dienste van die werknemer taak gedrewe is, bedoelende dat die werknemer slegs verantwoordelik sal wees om spesifieke take te voltooi en of die werknemer sy dienste vir 'n sekere aantal ure per week of per maand aan die werkgewer beskikbaar sal moet stel. Indien daar van die werknemer onder sekere omstandighede verwag sal word om sy dienste na ure aan die werkgewer beskikbaar te stel, bedoelende dat die werknemer in sekere gevalle oortyd sal moet werk, sal die omstandighede gespesifiseer moet word. Die tydperk van die kontrak sal duidelik uit die kontrak sigbaar moet wees, bedoelende die kontrak sal moet aandui of die werknemer permanent aangestel word of net vir 'n sekere tydperk. Indien die kontrak net vir 'n sekere tydperk of tot 'n sekere werkstuk of projek voltooi is, geldig sou wees moet die tydperk wat die beëindiging van die kontrak teweeg sal bring duidelik sigbaar wees uit die kontrak. Die partye sal egter moet seker maak dat dit waaroor hulle ooreenkom in lyn is met die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.

Wanneer 'n dienskontrak skriftelik verly word is dit egter belangrik dat die werknemer se vergoedingspakket, insluitende alle voordele, volledig en in die fynste besonderhede omskryf

word. Die werknemer se basiese salaris is die belangrikste. Indien die werknemer kommissie verdien, sal die kontrak die persentasie kommissie moet aandui tesame met die presiese formule wat gebruik sal moet word om die kommissie te bereken. Indien die werkgewer as deel van die werknemer se vergoeding, 'n bydra tot die werknemer se pensioen, mediese fonds of enige vorm van versekering byvoorbeeld ongeskiktheids of afleggingsversekering sal maak, moet dit duidelik aangedui word tesame met die berekening van die bydraes. Die spesifieke bedrae van die bydraes wat byvoorbeeld maandeliks bygedra sal word kan ook in die kontrak aangedui word. Enige ander voordeel wat die werknemer sal ontvang, byvoorbeeld 'n motor of telefoontoelaag of 'n behuisingstoelaag moet duidelik in die kontrak gespesifiseer word. Belangrik om weer te noem, hoe meer gedetailleerd die vergoedingspakket in die kontrak uiteengesit word hoe kleiner kans sal daar wees dat die partye defektiewe konsensus bereik het. Dit is ook belangrik om die berekening van die vergoeding wat die werknemer sal ontvang indien daar "na ure" of oortyd gewerk word sorgvuldig te spesifiseer.

3.4.2 HOE, WAAR en WANNEER moet die prestasie gelewer word?

Wanneer hierdie vraag beantwoord word sal daar gekyk moet word na die manier waarop die werkgewer die dienste van die werknemer verlang. Daarmee word bedoel dat die kontrak sal moet aandui of die werknemer gebonde is aan normale kantoor ure en of die werknemer slegs verplig is om seker te maak dat sekere take of werkstukke afgehandel en op datum is. Indien die werknemer aan kantoor ure gebonde is, sal die spesifieke ure omskryf moet word. Die kontrak sal moet aandui of dit van die werknemer verlang word om daaglik sy pligte by 'n spesifieke kantoor op 'n spesifieke perseel te verrig, of is die werknemer se pligte van so aard dat hy of sy dit vanaf enige plek kan behartig, of sal dit van die werknemer verlang word om baie rond te reis. Indien daar spesifieke belangrike prosedures of prosesse is wat deur 'n werknemer gevolg moet word tydens die uitvoer van sy of haar pligte sal dit voordelig wees indien die prosedures in die kontrak ingesluit en deeglik omskryf word. Indien daar van die werknemer verwag word om 'n seker kleredrag te dra tydens uitvoering van sy of haar pligte moet dit ook in die kontrak vervat word. Die prosedure wat deur beide partye gevolg moet word wanneer 'n werknemer versoek word om "na ure" of oortyd te werk en die wyse waarop daar rekord gehou word van die oortyd wat gewerk was moet duidelik deur die kontrak verduidelik word.

Die wyse waarop die werknemer sy vergoeding sal ontvang is baie belangrik. In die hedendaagse samelewing sal die manier van betaling gewoonlik elektronies geskied. Indien die vergoeding in kontant of op 'n ander wyse betaal moet word sal die manier in die kontrak aangedui moet word. Indien die werknemer sy vergoeding deur 'n elektroniese oorbetalings ontvang is dit dus belangrik om die werknemer se bankrekening se besonderhede in die kontrak aan te dui. Daar sal aangedui moet word wanneer die vergoeding betaal moet word, bedoelende weekliks of maandeliks. Die spesifieke dag van betaling, byvoorbeeld elke Vrydag van die week of op die 25ste van elke maand, sal gespesifiseer moet word. Die kontrak sal ook moet aandui hoe die werkgewer se bydraes aan die werknemer se pensioenfonds, mediese fonds en versekeringsfondse oorbetal sal word en wanneer die betalings sal geskied. Die spesifieke fondse se name behoort ook in die kontrak ingesluit te word. Die manier waarop die werknemer enige ander voordele sal ontvang, byvoorbeeld die adres van 'n huis waarin die werknemer tydens sy diens by die werkgewer kan woon, of die proses wat maandeliks deur die werknemer gevolg moet word om sy telefoonrekening deur sy werkgewer betaal te

kry, sal ook duidelik in die kontrak omskryf moet word. Die wyse waarop die werkgewer die werknemer sal vergoed en die prosedure wat gevolg sal word wanneer die vergoeding vir “na ure” werk of oortyd werk aan die werknemer betaal sal word sal ook deeglik verduidelik moet word in die kontrak.

3.5 Belangrikste terme van ‘n kontrak wat ‘n diensverhouding beëindig.

Indien ‘n werknemer en ‘n werkgewer ‘n dienskontrak gesluit het en die kontrak nie ‘n vaste termyn kontrak is wat sy terminasie datum bereik het nie is dit algemeen bekend dat die dienskontrak nie beëindig kan word sonder ‘n billike rede en sonder dat ‘n billike proses gevolg is wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 daargestel word nie. Indien ‘n werknemer se diens wêl beëindig word teenstrydig met die Wet of Arbeidsverhoudinge stipuleer die genoemde wet dat ‘n werknemer geregtig is om ‘n onbillike ontslag dispuut na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) of na die Arbeidshof te verwys. Derhalwe gebeur dit dikwels dat wanneer partye ooreenkom om die werknemer se diens te beëindig, as gevolg van watter rede ookal, daar ‘n kontrak skriftelik verly word in terme waarvan die werknemer bevestig dat hy of sy met die terminasie van die kontrak saamstem en dat die werknemer afstand doen van enige reg om ‘n soortgelyke dispuut na terminasie van die kontrak te verwys. Ten einde die werknemer se bereidwilligheid te bewys om van sy of haar regte afstand te doen word die woorde “volle en finale skikking van alle eise tussen die partye” gewoonlik in so geskrewe kontrak gebruik. In ruil daarvoor onderneem die werkgewer gewoonlik om aan die werknemer ‘n sekere bedrag vergoeding aan te bied en te betaal.

Gedurende ‘n hersieningsaansoek van ‘n kommissaris van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) was die taak van die arbeidshof, om te bepaal of die kommissaris ‘n skikkingsooreenkoms tussen ‘n werkgewer en werknemer na die diensbeëindiging van die werknemer reg geïnterpreteer het. Die werknemer het ‘n onbillike ontslag saak, na haar diensbeëindiging, na die KVBA verwys. Tydens die arbitrasie het die werkgewer egter geargumenteer dat die KVBA nie jurisdiksie het om die dispuut aan te hoor nie aangesien die ontslag van die werknemer geskik was vir ‘n betaling van ‘n bedrag gelykstaande aan R1 184-84. Na die werknemer se ontslag het die werknemer per epos navraag gedoen rakende die uitstaande verlofgelde wat steeds deur die werkgewer geskuld word. In antwoord op die werknemer se epos het Magdalena Bredenkamp (finansiële bestuurder van die werkgewer) ‘n ontmoeting met die werknemer gehad en die volgende dokument laat onderteken:

“Re: Leave pay

In response to your letter dated 17 February 2011, I wish to advise as follows:

Your dismissal date was 15 December 2009.

We have paid you an amount of R6,010.27 at the end of December which was calculated as follows:

<i>1 full month's pay</i>	<i>R4,007.91</i>
<i>Annual bonus</i>	<i>R2,404.75</i>

Total *R6, 412.66*

This payment was made as a gesture of goodwill but you have in fact been overpaid by R992 calculated as follows:

<i>11 working days (1 Dec-15 Dec)</i>	<i>R2,034.47</i>
<i>11 months' bonus</i>	<i>R2,204.35</i>
<i>6 days' leave</i>	<i>R1,181.84</i>
<i>Total</i>	<i>R5,420.66</i>

Regardless of this fact, we will pay you the R1,184.84 in full and final settlement of any claims you might have against the company or any of its employees (personally or arising out of their employment), arising from whatever cause."

Regter Steenkamp J bevind in sy uitspraak in CTP Ltd t/a Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others⁷³ dat die beginsels van interpretasie, vereis van die persoon wie die kontrak interpreteer, om ag te slaan op die taal en betekenis van die woorde in die dokument in die lig van alle relevante en toelaatbare bewyse aangaande die konteks, insluitend omstandighede waarbinne die dokument tot stand gekom het⁷⁴. In hierdie geval was die konteks van die dokument sigbaar in die sin dat die werknemer 6 dae uitstaande verlof gehad het, presies die bedrag wat aan die werknemer betaal was, derhalwe het die werknemer se argument dat bogenoemde skikking slegs 'n dispuut ten opsigte van sy uitstaande verlof geskik het, en nie sy reg om 'n onbillike ontslag saak te verwys prysgegee het nie, geslaag. Regter Steenkamp het verder daarna verwys dat alhoewel die opskrif van die dokument verwys het na verlofgelde het die inhoud van die dokument verwys na 'n volle en finale skikking van alle eise wat die werknemer teen die werkgewer of enige van die werkgewer se werkers mag hê. Daar was dus teenstrydige bepalings in die kontrak en geen getuienis was gelei deur die werkgewer aangaande die omringende omstandighede ten opsigte van die sluiting van die kontrak, om bogenoemde te verduidelik nie, en dat sulke getuienis wel toelaatbaar sou wees⁷⁵. Derhalwe bevind die hof dat dit, in konteks, hoogs onwaarskynlik is dat die werknemer haar reg om 'n onbillike ontslag saak te verwys sou verruil vir 'n bedrag van R1 184-84 aangaande uitstaande verlofgelde wat die werkgewer steeds volgens wetgeweing geskuld het.

Derhalwe is dit belangrik dat die volgende terme baie duidelik in so kontrak uitgespêl moet word wanneer 'n werkgewer en werknemer ooreenkom om 'n werknemer se diens te beëindig:

- Die partye van die kontrak sal dieselfde partye moet wees wat aanvanklik die dienskontrak, wat beëindig word, gesluit het, derhalwe sal die name of identiteit van die partye belangrik wees;

⁷³ (2015) 36 ILJ 1042 (LC).

⁷⁴ CTP Ltd t/a Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others (2015) 36 ILJ 1042 (LC) Par 17, Sien ook Bothma-Batho Transport (Edms) Bpk v S Bothma & Seun Transport (Edms) Bpk 2014 (2) SA 494 (SCA) bl. 499-500 Par 10-12 en Natal Municipal Pension Fund v Endumeni Municipality 2012 (4) SA 593 (SCA).

⁷⁵ CTP Ltd t/a Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others (2015) 36 ILJ 1042 (LC) Par 26.

4.

Defektiewe *konsensus* en die gevolge daarvan.

In sommige gevalle kan dit voorkom asof die kontrakterende partye werklike konsensus bereik het terwyl die konsensus tussen die partye egter defektief was. Defektiewe konsensus kan veroorsaak word deur onder andere 'n wanvoorstelling wat deur een party aan 'n ander gemaak was, as gevolg van sogenaamde dwang wat een party oor 'n ander uitgeoefen het of die onbehoorlike beïnvloeding van 'n party tydens die sluiting van die bepaalde kontrak. 'n Sogenaamde fout of dwaling aangaande 'n materiële term of terme van die kontrak kan ook veroorsaak dat werklike konsensus nie bereik word nie.

4.1 Dwaling

Die term dwaling in die kontrakreg verwys na 'n situasie waartydens 'n kontrakterende party tydens kontraksluiting, onder 'n wanindruk verkeer aangaande 'n materiële feit, gebeure en omstandighede aangaande die rede vir die sluiting van die kontrak, die kontrak self of die party met wie die kontrak gesluit word, en dan op grond van die wanindruk die kontrak sluit.⁹⁵ 'n Geskrewe en ondertekende kontrak kan as gevolg van dwaling nietig of vernietigbaar wees afhangende van die diepe dwaling teenwoordig. Om te bepaal of die dwaling inderdaad die konsensus tussen die partye beïnvloed het sal daar gekyk moet word of die wanindruk waaronder die party verkeer het materiëel van aard is.⁹⁶ Die verskillende vorme van sogenaamde materiële dwaling waaronder 'n party to 'n kontrak kan verkeer wat konsensus kan beïnvloed is die volgende:⁹⁷

- *Error in corpore* verwys na 'n wanindruk ten opsigte van die onderwerp of die voorwerp van die prestasie van die kontrak.
- *Error in negotio* sal ook as 'n materiële dwaling kwalifiseer aangesien 'n party onder 'n wanindruk verkeer aangaande die ware natuur van die kontrak of juridiese aksie.
- *Error in persona* kom voor waar een party onder 'n wanindruk verkeer aangaande die ware identiteit van die ander party.
- *Error iuris* staan bekend as 'n wanindruk aangaande die toepaslike reg wat verband hou met een of ander aspêk van die kontrak. Die diepe dwaling sal slegs materiëel van aard wees indien dit verband hou met 'n spesifieke term van die kontrak.

Die dwaling waaronder die party verkeer moet redelik en materiëel wees om konsensus te kan beïnvloed, of in ander woorde 'n *iustus error* veroorsaak.⁹⁸ Indien die dwaling

⁹⁵ Hutchinson bl 82, Sien ook Nagel bl 64.

⁹⁶ Nagel bl 64.

⁹⁷ Hutchinson bl 87 tot bl 89.

⁹⁸ Van Eck bl 117.

fundamenteel is en daar 'n *iustus error* is sal die gevolg wees dat die kontrak nietig is.⁹⁹ Belangrik om te noem is dat nie elke liewe teken van dwaling in die gedagte van 'n party, daardie party die reg sal gee om die kontrak te herroep of tersyde te stel nie, die dwaling moes 'n integrale rol, tydens die besluit om die kontrak te sluit, gespeel het.¹⁰⁰

Mondi het 'n ongeletterde werknemer in terme van 'n vaste termyn kontrak gedurende die jaar 2000 in diens geneem. Die werknemer se vaste termyn kontrak was 'n paar keer hernu waarna die werknemer gedurende Januarie 2003 as 'n permanente werknemer aangestel was. Mondy het egter gedurende Junie 2003 'n kontrak met 'n arbeidsmakelaar ("Adecco") gesluit in terme waarvan sekere werknemers van Mondy, insluitend die Applikant werknemer, na Adecco as werkgewer oorgedra sou word, Adecco sou derhalwe verantwoordelik wees vir die betaling van die werknemers se salarisse en die verrigting van ander administratiewe funksies. Gedurende Julie 2003 was die werknemer deur sy bestuurder by Mondy aangesê om na Adecco se kantore te gaan. By die kantore van Adecco was die werknemer versoek om 'n nuwe dienskontrak te teken. Die dame wie die nuwe kontrak aan die werknemer voorgelê het, het versuim om die terme van die kontrak behoorlik aan die werknemer te verduidelik en het aan die werknemer genoem dat niks sou verander nie. In terme van die kontrak was die werknemer egter nie 'n werknemer van Mondy nie maar van Adecco, die werknemer was ook nie meer permanent aangestel nie maar die opskrif van die kontrak was 'Contract of employment defined by time'. In terme van die kontrak sou die werknemer se salaris ook effens minder wees. Na vyf jaar, waartydens die werknemer voortgegaan het met sy normale werk, was die werknemer in kennis gestel dat sy kontrak geëindig het sonder kennis. Die werknemer het 'n onbillike ontslag saak teen Mondy na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie ("KVBA") verwys waar daar bevind was dat Mondy nie die ware werkgewer was nie en dat Adecco die ware werkgewer was in terme van die getekende kontrak. Die werknemer het egter die arbitrasiebevêl na die Arbeidshof verwys ten einde hersien te word. Tydens sy uitspraak in die aangeleentheid van *Dyokhwe v de Kock No & others*¹⁰¹ bevind die eerbare Steenkamp J die volgende in paragraaf 59 van sy uitspraak:

"Our law recognizes that it would be unconscionable for one party to seek to enforce the terms of an agreement where he misled the other party, even where it was not intentional. Where the misrepresentation results in a fundamental mistake (iustus error), there is no agreement and the 'contract' is void ab initio. The purpose of this principle is to protect a person if he is under a justifiable misapprehension, caused by the other party who requires his signature, as to the effect of the document he is signing."

Volgens Regter Steenkamp was daar genoegsame bewyse dat die werknemer nie tydens kontraksluiting bewus was dat hy besig was om 'n dienskontrak met Adecco te onderteken nie (*error in persona*). Geen redelike besluitnemer sou verder, met die bewyse wat voor die Kommissaris van die KVBA was, kon bevind dat die werknemer verstaan het dat hy besig was om 'n nuwe werkskontrak te sluit nie (*error in negotio*). Die bewyse was verder van so aard dat daar nie redelikerwys bevind kon word dat die werknemer verstaan het tydens kontraksluiting dat sy salaris minder sou wees (*error in corpore*), en dat hy nie meer 'n

⁹⁹ African Information Technology Bridge 1 v The MEC for Infrastructure Development Gauteng Province (134/2014) 2015 ZASCA 104 [23].

¹⁰⁰ Davids en Andere v ABSA Bank (Bpk) 2005 1 ALL SA 583 (c).

¹⁰¹ (2012) 33 ILJ 2401(LC).

permanente werknemer van Mondi sou wees nie maar dat sy kontrak na 'n sekere tyd outomaties tot 'n einde sou kom (*error iuris*). Derhalwe bevind Regter Steenkamp dat die werknemer onder dwaling (*iustus error*) verkeer het tydens die sluiting van die kontrak met Adecco en dat die kontrak *ab inito* nietig is.

4.2 Wanvoorstelling.

'n Wanvoorstelling kan omskryf word as 'n valse verklaring of stelling wat gemaak word aangaande 'n vorige of huidige feit, wat deur een party aan 'n ander gemaak word voor of na kontraksluiting, en wat verband hou met 'n saak of omstandigheid van die kontrak.¹⁰² Stellings aangaande die reg of wetgewing of blote opinies sal egter nie as wanvoorstellings kan kwalifiseer nie.¹⁰³

Daar bestaan drie tipes wanvoorstelling:

- 'n *Bedrieglike wanvoorstelling* is 'n stelling wat wetend gemaak word sonder dat die party deur wie die stelling gemaak word enigsins glo in die waarheid daarvan¹⁰⁴, so stelling word gewoonlik roekeloos en sorgeloos gemaak.¹⁰⁵
- 'n *Nalatige wanvoorstelling* word gemaak deur 'n party wie eerlikwaar in die waarheid van die stelling glo maar nie die nodige sorg aan die dag lê om seker te maak dat die stelling waar is nie.¹⁰⁶
- Derhalwe sal 'n *onskuldige wanvoorstelling* voorkom indien die party nie sorgeloos die stelling gemaak het nie en eerlikwaar aan die waarheid van die stelling geglo het.¹⁰⁷

'n Wanvoorstelling sal konsensus tussen die partye beïnvloed indien dit 'n materiële stelling was, wat die ander party geïnduseer het, met die bedoeling om die ander party te oortuig, om die bepaalde kontrak te sluit. Belangrik om te noem is dat dit 'n subjektiewe toets is en nie afhange van die vraag of die 'n persoon geïnduseer sou wees deur die wanvoorstelling nie.¹⁰⁸ Alle bogenoemde vorme van wanvoorstelling, ingesluit onskuldige wanvoorstelling, kan die tersydestelling van die kontrak tesame met 'n eis vir *restitution in integrum* regverdig.¹⁰⁹ 'n Party tot 'n kontrak is verder ook geregtig om 'n sogenaamde wanvoorstelling as 'n verweer te opper teen 'n regsaksie wat op die kontrak gebaseer is.¹¹⁰

'n Werknemer wie vir 'n pos aansoek gedoen het by Eskom, het 'n aanbod vir die pos aanvaar nadat sy vir 'n onderhoud voor 'n paneel as die verkose kandidaat aangewys was. Die werknemer het egter versuim om die feit dat sy voorheen deur Eskom ontslaan was onder

¹⁰² Hutchinson 116. Sien ook *Administrateur, Natal v Trust Bank van Afrika Bpk* 1979 (3) SA 824 (A), Sien ook *Ferguson v Basil Read (Pty) Ltd* (2013) 34 ILJ 1163 (LC) vir 'n voorbeeld van die Arbeidshof se uiteensetting van die elemente van 'n wanvoorstelling.

¹⁰³ *CF Whright v Pandell* 1949 (2) SA 279 (C), *Administrateur, Natal v Trust Bank van Afrika Bpk* 1979 (3) SA 824 (A).

¹⁰⁴ *R v Myers* 1948 (1) SA 375 (A) 382-4.

¹⁰⁵ Hutchinson bl 117.

¹⁰⁶ Hutchinson bl 117.

¹⁰⁷ *Brink v Humphries & Jewell (Pty) Ltd* 2005 (2) SA 419.

¹⁰⁸ Hutchinson bl 122.

¹⁰⁹ *Brink v Humphries & Jewell (Pty) Ltd* 421F-G.

¹¹⁰ *Trust Bank of Africa Ltd v Frysch* 1977 (3) SA 562 (A) 588.

die paneel se aandag te bring. Net voor die werknemer se diens sou begin, het Eskom aangedui dat haar werksaanbod teruggetrek sou word aangesien haar nalate om haar vorige ontslag onder Eskom se aandag te bring 'n wanvoorstelling ten opsigte van 'n materiele feit daargestel het. Regter Lagrange AJ bevind egter in die aangeleentheid van *Fipaza v Eskom Holdings Ltd*¹¹¹ dat daar geen algemene reël in ons reg bestaan wat aandui dat alle materiele feite aangaande 'n kontrak openbaar hoef te word en dat 'n nalate van so bekendmaking 'n stilswyende wanvoorstelling teweeg bring nie maar dat dit in sekere gevalle wêl so kan wees.¹¹² Deur na *Pretorius v Natal South Sea Investment Trust Ltd*¹¹³ bepaal Regter La Grange AJ dat 'n party tot 'n kontrak verplig is om 'n materiele feit van die kontrak onder die party se aandag te bring indien die informasie alleenlik onder daardie party se kennis val en die ander party se reg om dienooreenkomstig aangaande die feit in kennis gestel te word wedersyds deur eerlike partye in dieselfde omstandighede erken sou word. Die hof bepaal egter dat die werknemer se ontslag nie haar uitsluitlike kennis was nie al was dit 'n materiele feit, indien Eskom die inligting versoek het kon daarna gevra geword het of Eskom kon sy eie rekords geraadpleeg het.

Tydens 'n konsiliasie van 'n onbillike ontslag dispuut wat teen 'n maatskappy verwys was, het 'n werknemer 'n skikkingsooreenkoms met die maatskappy gesluit in terme waarvan die werknemer belowe het om sy aandele in die spesifieke maatskappy terug aan die maatskappy te seeder. Die maatskappy wou later die ooreenkoms nietig laat verklaar as gevolg van 'n beweerde wanvoorstelling aangesien die aandele ter sprake die eiendom van 'n trust was wat deur die werknemer en sy vrou gestig was en die werknemer geen aandele in die maatskappy in sy persoonlike hoedanigheid gehad het nie. Die werknemer het sy ouditeure instruksie gegee om helfte van die trust se aandele aan die maatskappy te seeder, die maatskappy het beweer dat 'n wanvoorstelling die indruk geskep het dat al die aandele gesedeer sou word. Die hof bepaal egter in *Inspektex Mmamaile Construction & Fire Proofing (Pty) Ltd v Coetzee & others*¹¹⁴ dat alhoewel die werknemer toegestem het tot 'n term wat regtens onakuraat was, sy optrede nie aan die definisie van 'n wanvoorstelling voldoen het nie en dat indien die maatskappy onder 'n misverstand verkeer het dit die maatskappy se eie skuld was.

Die arbeidshof het in die aangeleentheid van *Goddard v Metcash Trading Africa (Pty) Ltd*¹¹⁵ bevind dat 'n vrywillige aflegginsooreenkoms waartydens 'n werknemer se diens beëindig was nietig is aangesien die werkgewer 'n wanvoorstelling aan die werknemer gemaak het, deur aan te dui dat die werknemer se pos oorbodig geraak het, wat nie die geval was nie. In die genoemde saak van *Dyokhwe v de Kock No & others*¹¹⁶ bevind Steenkamp J dat 'n geskrewe en ondertekende kontrak van 'n ongeletterde werknemer, wat bepaal het dat die werknemer 'n splinter nuwe werkskontrak met 'n ander regsentiteit besig was om te sluit, sonder dat die terme daarvan behoorlik aan die werknemer verduidelik was, as gevolg van 'n wanvoorstelling nietig was.

¹¹¹ (2010) 31 ILJ 2903 (LC).

¹¹² Christie RH, *The Law of Contract in SA*, (5de Uitgawe) Butterworths: Durban 2006 (hierna verwys na as 'Christie') 276-7.

¹¹³ 1965 (3) SA 410 (W) 418E-F.

¹¹⁴ (2010) 31 ILJ 642 (LC).

¹¹⁵ (2010) 31 ILJ 104 (LC), Sien ook *Ferguson v Basil Read (Pty) Ltd* (2013) 34 ILJ 1163 (LC).

¹¹⁶ (2012) 33 ILJ 2401(LC).

Cele J bevind in sy uitspraak in *Rainbow Farms (Pty) Ltd v Dorasamy NO & Others*¹¹⁷ dat 'n werknemer wat aansoek gedoen het vir 'n pos en op haar Curriculum Vitae aangedui het dat sy oor 'n Besigheidsadministrasie graad beskik het, wat nie die geval was nie, 'n wanvoorstelling gepleeg het, aangesien die kwalifikasie die werkgewer help oortuig het dat sy die geskike kandidaat vir die pos was. 'n Valse stelling gemaak deur 'n werknemer tydens 'n werksonderhoud en op sy Curriculum Vitae wat aangedui het dat die werknemer by "Unilever" in Dubai in diens was, wat gehelp het om die werkgewer te ooreed om die werknemer aan te stel is deur die Arbeidsappèlhof as 'n wanvoorstelling aanvaar.¹¹⁸

4.3 Dwang en / of Onbehoorlike beïnvloeding.

Dwang veroorsaak dat 'n party tot 'n kontrak iets doen wat hy of sy nie normaalweg sou gedoen het nie. Derhalwe, waar 'n party gedwing word om 'n kontrak te sluit word konsensus tussen die partye beïnvloed aangesien die gedwonge party se vrye wil ontbreek. Dwang kan deur middel van direkte fisiese geweld toegepas word wat bekend staan as *vis absoluta*, of indirek deur middel van 'n dreigement van skade *vis compulsiva*.¹¹⁹ Tydens *vis absoluta* kan geargumenteer word dat die party se kontraktuele bevoegdheid beïnvloed word wat die kontrak nietig sou maak.¹²⁰ Aan die ander kant beïnvloed *vis compulsiva* die konsensus tussen die partye. Alhoewel *vis compulsiva* nie noodwendig konsensus heeltemal uitsluit nie is die kontrak nie noodwendig nietig nie maar vernietigbaar deur die party wie onder dwang verkeer het.¹²¹ Vir dwang om teenwoordig te wees moet daar bewys kan word dat:

- die dwang deur die ander party tot die kontrak veroorsaak was;
- die dwang die sluiting van die kontrak veroorsaak het;
- die dwang bestaan het uit 'n wederegtelike dreigement (*contra bonos mores*) van skade;
- die dwang gemik was teen die party wie beweerdelik onder dwang verkeer het;
- die dwang 'n dreigement van dreigende en onafwendbare kwaad behels.¹²²

In die aangeleentheid van *Buthlezi v Liberty Group Ltd*¹²³ het 'n werknemer 'n skikkingsooreenkoms met haar werkgewer geteken wat die voorwaardes van haar aflegging gereguleer het. Die werknemer wou egter later terugtree uit die kontrak uit en het aangevoer dat sy onder dwang verkeer het tydens kontrak sluiting aangesien die woorde, 'sign or else you will get nothing', aan haar gesê was. In paragraaf 8 van sy uitspraak skryf Moshwana AJ die volgende deur na die toets vir dwang in die saak van *Arend & Another v Astra Furnishers (Pty) Ltd*¹²⁴ te verwys:

¹¹⁷ (2014) 35 ILJ 3462 (LC).

¹¹⁸ *Gbenga-Oluwatoye v Reckitt Benckiser SA (Pty) Ltd & another* (2016) 37 ILJ 902 (LAC).

¹¹⁹ Van Eck bl 121.

¹²⁰ Van der Merwe SWJ, Huyssteen LF, Reineke MFB & Lubbe, *GF Contract General Principles* (4de Uitgawe), Juta & Co, 2012, bl 99.

¹²¹ Hutchinson bl 137.

¹²² Nagel bl 69, Sien ook *BOE Bank Bpk v Van Zyl* 1999 (3) SA 813 (C).

¹²³ (2012) 33 ILJ 607 (LC).

¹²⁴ 1974 (1) SA 298 (c) bl 306.

'A party seeking to raise duress, like the applicant before me, must allege and prove a threat of considerable evil to the person or his family which induced fear, that the fear was reasonable, that the threat was imminent or inevitable, that the threat was unlawful and that the contract was concluded as a result of a threat.'

Derhalwe bevind die arbeidshof dat die werknemer nie genoegsame bewyse aan die hof kon voorlê wat 'n dreigement kon bewys wat aan die bogenoemde definisie kon voldoen nie, die skikkingsooreenkoms was dus geldig.

Die Arbeidsappèlhof bevestig die volgende in paragraaf 15 in die uitspraak van *Gbenga-Oluwatoye v Reckitt Benckiser SA (Pty) Ltd & another*¹²⁵:

'Compulsion may be exercised by way of physical force, or indirectly, by way of a threat of harm. In order to obtain an order setting aside a contract on the grounds of duress, actual violence or reasonable fear must be shown. The fear must be caused by the threat of some 'considerable evil' to the person concerned, or to his, or her, family. The threat or intimidation must be unlawful, or contra bonos mores and the moral pressure used must have caused damage.'

'n Aantal werknemers wie aan 'n onbeskermd staking deelgeneem het en ernstige dissiplinêre stappe in die gesig gestaar het waarvan ontslag as uitkoms 'n groot moontlikheid was, het skikkingsooreenkomste met hulle werkgever geteken wat bepaal het dat die werknemers se dienste deurmiddel van 'n aflegging beëindig word en dat hulle skeidingspakette sou ontvang. Die werknemers het egter later aangevoer dat die ooreenkomste ongeldig was aangesien hulle ingelig was dat indien hulle nie die ooreenkomste sou teken nie, die werknemers hulle werk sou verloor en ook die skeidingspakette sou kwyt wees en dat hulle derhalwe die ooreenkomste onder dwang geteken het. Molahlehi J bevind egter in die aangeleentheid van *Fakude & others v Kwikot (Pty) Ltd*¹²⁶ dat dit 'n basiese en algemene reël van ons reg is dat ekonomiese druk om 'n kontrak te sluit nie dwang daarstel nie, die rede daarvoor word verduidelik deur Nugent JA in sy uitspraak gedurende die aangeleentheid van *Medscheme Holdings (Pty) Ltd & another v Bamjee*¹²⁷:

'For it is not unlawful, in general, to cause economic harm, or even to cause economic ruin, to another, nor can it generally be unconscionable to do so in a competitive economy. In commercial bargaining the exercise of free will (if that can ever exist in any pure form of the term) is always fettered to some degree by the expectation of gain or the fear of loss.... Hard bargaining is not the equivalent of duress, and that is so even where the bargain is the product of an imbalance in bargaining power. Something more – which is absent in this case – would need to exist for economic bargaining to be illegitimate or unconscionable and thus to constitute duress.'

¹²⁵ (2016) 37 ILJ 902(LAC). Sien ook *Broodryk v Smuts* NO 1942 TPD 47, 51-2; *Machanick Steel & Fencing v Transvaal Cold Rolling* 1979 (1) SA 265 (T) 271; *Paragon Business Forms (Pty) Ltd v Du Preez* 1994 (1) SA 434 (SE) 439F; *Van den Berg & Kie Rekenkundige Beamptes v Boomprops* 1028 BK 1999 (1) SA 780 (T) 784.

¹²⁶ (2013) 34 ILJ 2024 (LC) Paragraaf 37.

¹²⁷ 2005 (5) SA 339 (SCA) Paragraaf 18.

Onbehoorlike beïnvloeding kom voor waar onbehoorlike druk op 'n party uitgeoefen word wat 'n party se vermoë om sy oordeel te gebruik erodeer.¹²⁸ Wanneer 'n party kan bewys dat hy of sy onbehoorlik beïnvloed is om 'n kontrak te sluit sal die party geregtig wees om die kontrak tersyde te stel en *restitutio in integrum* te eis.¹²⁹ Vir onbehoorlike beïnvloeding om teenwoordig te wees sal daar bewys moet word dat:

- een party 'n sogenaamde invloed oor die ander party bekom het;
- die party se weerstand verswak was en sy gedagte tasbaar vir manipulasie gemaak het;
- dit gedoen was op 'n gewetenlose manier;
- dit gaan lei tot die party se nadeel;
- dit konsensus veroorsaak het wat nie andersins bereik sou word indien dit nie vir die onbehoorlike beïnvloeding was nie.¹³⁰

Gedurende die aangeleentheid van *Ulster v Standard Bank of SA Ltd & another*¹³¹ was Steenkamp J gelas met die taak om te bepaal of 'n skikkingsooreenkoms, wat tydens die beslegting van 'n onbillike ontslag dispuut, by die KVBA gesluit was nietig was as gevolg van 'n bewering van die werknemer dat sy onder dwang verkeer het. Die werknemer het beweer dat sy nie die skikkingsooreenkoms uit vrye will onderteken het nie en dat sy deur haar eie regsverteenvoerder by die KVBA gedwing was om die ooreenkoms te teken. In paragraaf 8 van sy uitspraak bepaal Steenkamp J die volgende:

*'A Party seeking to avoid the application and enforcement of a contract allegedly entered into involuntarily by reason of undue influence bears the onus to prove, on a preponderance of probabilities, that she did not enter into the agreement voluntarily.'*¹³²

Die werknemer was nie 'n ongeletterde persoon nie, sy was 'n takbestuurder van die bank met om en by 30 jaar ondervinding. Gedurende haar tyd by die bank sou sy met kontrakte te doen gekry het op 'n gereelde basis, die ooreenkoms wat sy onderteken het was verder in Engels, haar eerste taal. Derhalwe bevind die hof dat dit ondenkbaar is dat sy nie presies kon weet waartoe sy toestem nie en wat die ondertekening van die ooreenkoms behels het nie. Die hof bevind verder dat sy bekend was met die wêreld van besigheid en kontrakte, sy sou ook ten volle bewus gewees het dat sy ander opsies gehad het as om die ooreenkoms te onderteken. Derhalwe bepaal die hof dat die ooreenkoms geldig is.¹³³

4.4 Gevolgtrekking

Dit is duidelik dat die kontraktuele beginsels van *dwaling, wanvoorstelling en dwang of onbehoorlike beïnvloeding* steng deur die arbeidshowe van Suid Afrika ook op dienskontrakte

¹²⁸ Hutchinson bl 143.

¹²⁹ Preller v Jordaan 1956 (1) SA 483 (A).

¹³⁰ Patel v Grobbelaar 1974 (1) SA 532 (A).

¹³¹ (2013) 34 ILJ 2343 (LC).

¹³² RH Christie et al *The Law of Contract in SA*, (6de Uitgawe) Butterworths: Durban 2011, 281-4, 294-6, 321-4.

¹³³ Sien ook Lutchman v Pep Stores & another (2004) 25 ILJ 1455 (LC).

toegepas word. Die beginsels is egter daar om 'n party wat *bona fide* gehandel het, maar om die bos gelei was of onder valse voorwensels 'n kontrak onderteken het, by te staan ten einde nie as gevolg van die afdwinging van die kontrak benadeel te word nie. 'n Ongeletterde werknemer of 'n werknemer wat deur 'n werkgewer bedrieg was tydens kontraksluiting sal derhalwe deur die toepassing van die beginsels beskerming geniet teen die terme van die ondertekende kontrak waarvoor konsensus ontbreek. Hierdie beginsels word egter baie waaksaam en versigtig deur ons howe toegepas ten einde te verseker dat dit nie inraak maak op een van die basiese steunpilare van ons kontraktereg bekend as *pacta servanda sunt*. Die sogenaamde vertrouens teorie kan ook deur 'n werknemer gebruik word om 'n werkgewer gebonde te hou aan 'n kontrak se terme indien die werkgewer bewus was dat die werknemer onder een of ander dwaling verkeer het tydens kontraksluiting indien die nietigverklaring van die kontrak tot die werknemer se nadeel sou wees.

Dit is egter belangrik om te noem dat die *caveat subscriptor* reël ook steeds as 'n belangrike beginsels van Suid Afrika se kontraktereg, streng deur die arbeidshowe toegepas word. Derhalwe sal werknemers wat dienskontrakte onderteken nie ligtelik van hulle beloftes en verpligtinge in terme van die kontrakte kwytgeskeld word nie, bogenoemde beginsels word streng toegepas tesame met die *caveat subscriptor* reël sodat die beginsels nie deur werknemers misbruik word nie.

Wanneer werkgewers egter skriftelike dienskontrakte met werknemer wat ongeletterd is wil sluit en in staat kan wees om op die skriftelike terme daarvan te kan steun wanneer dit nodig word op 'n latere stadium, is dit baie belangrik dat die werkgewer konkrete bwyse moet versamel dat die skriftelike terme aan die werknemer verduidelik is en dat hy of sy dit verstaan. 'n Werkgewer kan die terme voor getuies aan die werknemer verduidelik en die getuies een of ander dokument laat teken wat bevestig dat die terme van die dienskontrak aan die werknemer verduidelik was en dat hy te kenne gegee het dat hy die verstaan. Die verduideliking kan ook op band of met 'n videokamera afgeneem word ten einde as bewyse te dien. Indien die werknemer aan 'n vakbond behoort kan dit ook 'n goeie idee wees om die werknemer in die teenwoordigheid van 'n vakbondbeampte die geskrewe terme van die kontrak te verduidelik.

5.

Die interpretasie van geskrewe terme van 'n getekende dienskontrak en die bedoeling van die werknemer.

Die party met die meeste onderhandelingsmag (die werkgever) is gewoonlik die party wie verantwoordelik is vir die bewoording van die kontrak wanneer kontrakte tussen werkgevers en werknemers op skrif geplaas word. Derhalwe is 'n logiese afleiding om te maak, dat wanneer kontrakte tussen werkgevers en werknemers skriftelik verly word, die woorde van die kontrak eerder die ware bedoeling en intensie van die werkgever sal weerspieël as die van die werknemer. Wanneer die kontrak tydens 'n dispuut tussen die werkgever en werknemer geïnterpreteer moet word sal die werknemer in menigte gevalle in 'n onregverdigte posisie geplaas word wanneer die regte en verpligtinge van die partye streng en klinies volgens die bewoording van die kontrak bepaal word. In menigte gevalle sal 'n werknemer in 'n situasie geplaas word waar die aanbieding van ekstrinsieke getuienis noodsaaklik sou wees ten einde die werknemer se ware intensie of bedoeling tydens die sluiting van die kontrak te bepaal.

Hierdie hoofstuk sal derhalwe pog om die toelaatbaarheid van die aanbieding van ekstrinsieke getuienis, deur 'n werknemer, tydens die interpretasie van 'n kontrak gedurende 'n regsdispuut in die arbeidshof, te bespreek. In ander woorde, 'n bespreking aangaande die arbeidshof se toepassing van die tradisionele reëls en beginsels van die interpretasie van kontrakte tydens die aanbieding van ekstrinsieke getuienis gedurende 'n kontraktuele dispuut tussen 'n werkgever en werknemer.

5.1 Die vier elemente van interpretasie.

Cornelius skryf dat die interpretasie van enige regsinstrument, in wese vier onderskeibare maar interafhanklike elemente bevat. Die onderskeie elemente word as volg deur Professor Cornelius opgesom:¹³⁴

5.1.1 Die klassifikasie van die kontrak.

Die eerste element wat tydens die interpretasie van 'n beweerde kontrak geadresseer moet word, sal die bepaling van die regsraad van die dokument of beweerde kontrak wees. Tydens die bepaling van die regsraad van die kontrak moet daar eerstens bepaal word of daar 'n geldige kontrak tot stand gekom het. Indien dit die geval is moet daar bepaal word of dit 'n spesifieke genomineerde kontrak is, of aan die ander kant, net 'n generiese kontrak. Die

¹³⁴ Cornelius, *Principles of the Interpretation of Contracts in South Africa*, (3de Uitgawe) Lexis Nexis, 2016 (hierna verwys as 'Cornelius') bl. 78 & 79 par 6.4. Sien ook Cornelius SJ "A proposed Systematic Approach to the Interpretation of Legal Instruments" (2001) *The Judicial Officer* 127.

Hoogste Hof van Appel het in die saak van *Absa Technology Finance Solutions (Pty) Ltd v Michael's Bid a House CC*¹³⁵ bevestig dat enige bewyse of getuienis toelaatbaar is ten einde die bogenoemde te bepaal. Innes CJ bepaal in sy uitspraak in die saak van *Beaton v Baldachin Bros*¹³⁶ die volgende:

'The general rule is clear: a party to a written agreement cannot vary its terms by parol evidence. But a party to such a writing, which it is sought to be used against him, may lead evidence to show that the document in question is not a contract at all, that it was not intended by the signatories to operate as such, but was given for another purpose. And when he has thus got rid of the writing, he may, if he can, establish another verbal contract as the true agreement.'

'n Verskynsel wat gereeld na vore kom is wanneer werkgewers kontrakte met werknemers sluit en die kontrak dan op so manier skryf en bewoord dat die kontrak, met eerste oog op slag, nie 'n kontrak tussen 'n werkgewer en 'n werknemer¹³⁷ blyk te wees nie maar eerder 'n kontrak tussen 'n onafhanklike kontrakteur en 'n kliënt. 'n Werkgewer sal verkies om 'n diensverhouding met 'n werknemer, eerder as 'n kontrak met 'n onafhanklike kontrakteur te vermom ten einde sy pligte en verantwoordelikhede in terme van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes¹³⁸ en Wet op Arbeidsverhoudinge¹³⁹ vry te spring.

Die Arbeidsappèlhof was in die saak van *Denel (Pty) Ltd v Gerber*¹⁴⁰ gekonfronteer met die taak om te bepaal of Gerber as 'n werknemer klassifiseer in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Die werkgewer (Denel) het egter aangevoer dat die werknemer (Gerber) eintlik 'n werknemer van haar eie maatskappy, Multicare Holdings (Pty) Ltd (Multicare), was en dat Denel 'n kontrak gesluit het met Multicare om sekere dienste aan Denel te verrig en dat Gerber die dienste namens Multicare verrig het. Die Arbeidsappèlhof moes derhalwe bepaal of Gerber se mondelingse getuienis toegelaat behoort te word ten einde te bepaal of sy as 'n werknemer in terme van artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge kon ressorteer en of die getuienis deur die integrasie reël verbied word. Indien die getuienis verbied sou word beteken dit dat die kontrak tussen Multicare en Denel deurslaggewend sou wees en Gerber sou nie as werknemer gedefinieer kon word nie. Derhalwe sou die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) en die arbeidshowe nie jurisdiksie gehad het om die aangeleentheid te bereg nie. Zondo JP noem in paragraaf 17 van sy uitspraak die volgende:

'...the parol evidence rule does not preclude the leading of oral evidence where the purpose of leading such oral evidence is to show what the true relationship was between parties to a dispute or where the evidence tends to show or may tend to show what the true relationship was between the parties or where it may tend to show that the relationship between the two parties falls or fell within the ambit of the definition of the word 'employee' in s 213 of the Act.'

En verder in paragraaf 21 van sy uitspraak:

¹³⁵ 2013 (3) SA 426 (SCA) 432F.

¹³⁶ 1920 AD 312 at 315.

¹³⁷ 'Werknemer' soos gedefinieer in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.

¹³⁸ Wet 75 van 1997.

¹³⁹ Wet 66 van 1995.

¹⁴⁰ (2005) 26 ILJ 1256 (LAC).

*'Furthermore, it seems to me that not to allow such evidence may lead to the decision of the court being based on form rather than substance - something that for decades the courts not only in this country but in many other jurisdictions as well have striven to avoid. In fact this court has previously approved a statement by the old Labour Appeal Court to the effect that the parties' own perception of their relationship and the manner in which the contract is carried out in practice may, in areas not covered by the strict terms of the contract, assist in determining the relationship.'*¹⁴¹

Derhalwe bevind Zondo JP in paragraaf 23 van bogenoemde uitspraak dat mondelinge getuienis wel toelaatbaar is ten einde die ware aard van die verhouding tussen Gerber en Denel te bepaal ten einde vas te kan stel of Gerber in terme van artikel 213 van die Wet op Arbeidverhoudinge as 'n werknemer kan ressorteer.

5.1.2 Die konkretisering van die kontrak.

Die tweede element van interpretasie vereis dat die mate van die teks van die geskrewe kontrak wat derhalwe die geskrewe en ongeskrewe terme van die kontrak uiteensit, bepaal sal word. Dit beteken dat daar wel fynere ongeskrewe terme by 'n geskrewe kontrak teenwoordig kan wees sonder dat dit spesifiek skriftelik uitgespel was maar wat wel uit die geskrewe terme afgelei kan word, en die terme moet bepaal word. Tydens die bepaling van die bogenoemde word mens gekonfronteer met die sogenaamde *Parol evidence of Integrasie reël*. Die reël bepaal dat wanneer 'n geskrewe kontrak die volledige integrasie van die ooreenkoms tussen die partye voorstel, geen ekstrinsieke of eksterne bewyse of getuienis aangehoor mag word wat die terme van die kontrak aanvul, verander of verminder nie.¹⁴² Die toepassing van die *Parol Evidence Reël* deur die arbeidshowe van Suid Afrika word later in nadere besonderhede bespreek, tydens die bespreking sal die effek van die reël op 'n werknemer se behoefte om ekstrinsieke getuienis aangaande sy ware intensie tydens kontraksluiting gelyktydig geadresseer word.

5.1.3 Die vertaling of transposisie van die kontrak.

Die derde element tydens die proses van interpretasie hou verband met die uitlê of bepaling van die betekenis van die woorde, sinne en terme van die geskrewe teks van die kontrak. Dit is 'n algemene verskynsel dat woorde en uitdrukkings verskillende betekenis kan hê, die betekenis van die woorde sal afhang van die konteks waarbinne dit gebruik was en derhalwe sal die konteks in ag geneem moet word ten einde die betekenis van die woorde te bepaal. Die sogenaamde tradisionele *Golden Rule* het egter bepaal dat slegs waar 'n dubbelsinnigheid of absurditeit teenwoordig is, ekstrinsieke getuienis of bewyse aangebied kan word ten einde die ware betekenis van die teks te bepaal. Die reël is egter onlangs deur die baanbreker saak

¹⁴¹ SABC v McKenzie (1999) 20 ILJ 585 (LAC) by 591E-F paragraaf 10; Borchers v C W Pearce & J Sheward t/a Lubrite Distributors (1993) 14 ILJ 1262 (LAC) by 1277H-I.

¹⁴² Johnston v Leal 1980 (3) SA 927 (A); Food & Allied Workers Union v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & Others 2007 (28) ILJ 382 (LC); Swissport SA (Pty) Ltd v Smith NO & Others 2003 (24) ILJ 618 (LC).

van *KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd*¹⁴³ afgeskaf. Die impak wat die afskaffing van die genoemde reël sal hê aangaande die aanbieding van ekstrinsieke getuienis aangaande die bedoeling van die werknemer tydens kontraksluiting word later in nadere besonderhede bespreek.

5.1.4 Die Toepassing van die kontrak op die feite.

Laastens moet die betekenis van die teks op die feite van die aangeleentheid toegepas word ten einde die praktiese affek van die kontrak te bepaal. Tydens die toepassing is dit derhalwe belangrik om die partye, die goedere, dienste en ander feitelike bestanddele wat relevant tot die kontrak is te bepaal. Enige relevante ekstrinsieke getuienis of bewyse is toelaatbaar ten einde die sogenaamde feitelike kwessies of bestanddele te identifiseer.

5.2 Die integrasie of “parol evidence” reël.

Soos hierbo verduidelik beperk die integrasie reël die bewyse wat aangebied mag word tydens die interpretasie van ’n kontrak wanneer die terme of inhoud van die kontrak bepaal word. In die saak van *Union Government v Vianini Ferro-Concrete Pipes (Pty) Ltd*¹⁴⁴ bepaal die hof die volgende:

‘Now this Court has accepted the rule that when a contract has been reduced to writing, the writing is, in general, regarded as the exclusive memorial of A the transaction and in a suit between the parties no evidence to prove its terms may be given save the document or secondary evidence of its contents, nor may the contents of such document be contradicted, altered, added to or varied by parole evidence.’

In die bekende saak van *Johnson v Leal*¹⁴⁵ omskryf die hof die doel van die integrasie reël as volg:

‘The aim of this rule is to prevent a party to a contract which has been integrated into a single and complete written memorial from seeking to contradict, add to or modify the writing by reference to extrinsic evidence and in that way to redefine the terms of the contract.’

¹⁴³ 2009 (2) All SA 523 (SCA); *Dexgroup (Pty) Ltd v Trustco Group International (Pty) Ltd* 2013 (6) SA 520 (SCA); *Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others* (2015) 36 ILJ 1042 (LC) bl. 1049; *Global Network Systems (Pty) Ltd v Mack* (2010) 31 ILJ 2602 (LC) bl. 2606; *Independent Municipal & Allied Trade Union v SA Local Government Bargaining Council & others* (2010) 31 ILJ 1407 (LC) Bl. 1411; *Joubert v Legal Aid South Africa* (2011) 32 ILJ 1921 (LC) bl. 1929; *Ebrahim & others v Sans Fibres (Pty) Ltd* (2011) 32 ILJ 304 (LC) bl. 312; *Potgieter v George Municipality* (2011) 32 ILJ 104 (WCC) Bl. 111.

¹⁴⁴ 1941 AD 43 at 47.

¹⁴⁵ 1980 (3) SA 927 (A) by 943B.

5.2.1 Die integrasie reël tydens die interpretasie van 'n dienskontrak van 'n werknemer.

Tydens die aangeleentheid van *Swissport SA (Pty) Ltd v Smith NO & others*¹⁴⁶ het 'n werknemer getuig dat sy 'n permanente werknemer was ten spyte van die feit dat sy 'n vastetermyn werkskontrak geteken het. Sy het tydens 'n onbillike ontslag saak in die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie getuig dat die hoof uitvoerende beampte van die maatskappy aan haar te kenne gegee het dat sy as 'n permanente werknemer aangestel word en dat die vastetermyn periode slegs 'n manier was om die Wet op Arbeidsverhoudinge te omseil. Wagley J verwys egter in paragrawe 12 en 13 van sy uitspraak na die uitsprake van *Union Government v Vianini Ferro-Concrete Pipes (Pty) Ltd* en *Johnson v Leal* soos hierbo bespreek en bevind dat die integrasie reël van toepassing is en dat die getuienis van die werknemer ontoelaatbaar was aangesien dit die geskrewe terme van die vastetermyn kontrak sou wysig. Wagley J bevestig dat mondelingse getuienis wel toelaatbaar sou wees indien daar 'n vorm van wanvoorstelling, bedrog, dwang, onbehoorlike beïnvloeding, onwettigheid, verbreking van wetgewing of 'n fout teenwoordig was. 'n Party wat 'n geskrewe kontrak onderteken het dra egter die bewyslas om die *maxim caveat subscriptor* te weerlê.¹⁴⁷

Tydens 'n ander geval was 'n werknemer tydens 'n dissiplinêre verhoor aangekla vir onder andere versaking van sy pligte. Ten einde te bepaal of die werknemer skuldig was aan die klagte was dit nodig om te bepaal of die beweerde versuimde pligte inderdaad deel gevorm het van die werknemer se pligte in terme van sy kontrak met die werkgever. Die mondelingse getuienis wat deur werkgever gelei is aangaande die werknemer se beweerde pligsversuim het nie verband gehou met enige pligte wat vervat was in terme van die geskrewe dienskontrak tussen die partye nie. Derhalwe bevind Zondo JP in paragraaf 63 van sy uitspraak in *Fidelity Cash Management Service v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & others*¹⁴⁸ die volgende:

'I am of the opinion that oral evidence to prove that the duty under consideration was one of the third respondent's duties was inadmissible on the basis that it offended the parol evidence rule as the contract of employment between the appellant and the third respondent - which set out the parties' contractual duties - was in writing. Indeed, it specifically provided that it was the entire contract between the parties.'

In die saak van *Potgieter v George Municipality*¹⁴⁹ maak Zondi J die volgende uitlating in paragraaf 49 van sy uitspraak:

"Firstly, the construction contended for by the plaintiff is violative of the integration rule, which provides that when a contract has been reduced to writing, the writing is, in general, regarded as the exclusive memorial of the transaction, and in the event of a contractual dispute between the parties, no evidence to prove its terms may be given to contradict, alter, add to or modify the contract (KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd & another 2009 (4) SA 399 (SCA) at para 39)."

¹⁴⁶ (2003) 24 ILJ 618 (LC).

¹⁴⁷ *Supra* par.14; Christie *'The Law of Contract'* (4de Uitgawe) 220.

¹⁴⁸ (2008) 29 ILJ 964 (LAC)

¹⁴⁹ (2011) 32 ILJ 104 (WCC), Sien ook *Ebrahim & others v Sans Fibres (Pty) Ltd* (2011) 32 ILJ 304 (LC) Paragrawe 27 en 36; *Joubert v Legal Aid South Africa* (2011) 32 ILJ 1921 (LC) Par 17.

5.2.2 Die integrasie reël tydens die interpretasie van kollektiewe ooreenkomste.

Die arbeidshof was gekonfronteer met die taak om te bepaal of die integrasie reël 'n Kommissaris van die KVBA verhoed het om ekstrinsieke getuienis toe te laat aangaande die interpretasie van 'n kollektiewe ooreenkoms. In die aangeleentheid van *Food & Allied Workers Union v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & others*¹⁵⁰ bepaal Nel AJ die volgende in paragraaf 39 van sy uitspraak:

'I am of the view that evidence of the construction or interpretation of a particular party, who was not even present at the negotiations leading to the particular agreement, nor was he/she a party to the agreement in the sense that he/she entered into the agreement, is not permissible and may not be relied on by a court when it is confronted with the task of interpreting a written agreement. An attempt must be made to determine the intention of the parties to the contract from the contract itself and from evidence which indicates how the parties to the contract themselves understood the contract.'

En in paragraaf 43 van sy uitspraak:

'If the commissioner was of the view that he would require extrinsic evidence to assist him in ascertaining what the intention of the parties to the agreement was, then I am of the view that only persons or parties who were actually part of the negotiations which culminated in the written agreement or, in their absence, witnesses who had direct knowledge of what the intention of the parties was, could have been relied on by the commissioner to try to make a determination of what the intention of the parties was with clause 10.3 and 10.4 of the collective agreement.'

'n Kommissaris van die KVBA het tydens 'n arbitrasie aangaande die interpretasie van 'n kollektiewe ooreenkoms bevind dat die getuienis van 'n maatskappy se uitvoerende direkteur aangaande twee teenstrydige klousules vervat in die ooreenkoms nie in ag geneem mag word nie as gevolg van die integrasie reël en dat hy nie by magte was om die ooreenkoms te rektifiseer nie. Tydens die hersieningsaansoek van die arbitrasiebevel beslis Steenkamp J in die uitspraak van *Cape Clothing Association v De Kock No & others*¹⁵¹ dat dit duidelik uit die uitvoerende direkteur se getuienis was dat daar 'n teenstrydigheid tussen twee klousules in die ooreenkoms bestaan en dat die ooreenkoms gerektifiseer moet word ten einde die ware intensies van die partye te weerspieël. Derhalwe kan getuienis aangebied word ten einde te bewys dat 'n fout in so ooreenkoms reggestel moet word.¹⁵²

5.3 Die sogenaamde "goue reël van interpretasie"¹⁵³.

Hierdie reël bepaal dat die gewone of algemene betekenis van die woorde in 'n kontrak gevolg moet word en dat geen bewyse of getuienis gebruik mag word ten einde die betekenis van

¹⁵⁰ (2007) 28 ILJ 382 (LC)

¹⁵¹ (2014) 35 IJL 465 (LC).

¹⁵² Sien ook Kerr AJ *'The Principles of the Law of Contract'* (6de Uitgawe) Butterworths: Durban 2002, bl. 329.

¹⁵³ *Coopers & Lybrandt v Bryant* 1995 3 SA 751 (A).

die terme van 'n geskrewe kontrak te bewys nie. Die hof het in die bekende saak van *Delmas Milling Co v Du Plessis*¹⁵⁴ drie reëls daargestel aangaande die toelating van ekstrinsieke getuienis ten einde die algemene betekenis van die woorde te weerspreek.

Die *eerste reël* bepaal dat die algemene betekenis van die woorde gevolg moet word en dat onsekerhede, sover moontlik, deur taalkundige behandeling uit die weg geruim moet word.

Die *tweede reël* bepaal dat, indien die eerste reël nie slaag nie, ekstrinsieke getuienis of bewyse aangaande die breë agtergrond waarteen die kontrak gesluit is gebruik mag word ten einde die betekenis van die woorde te bepaal, maar, dat geen direkte getuienis aangaande die partye se bedoeling tydens kontraksluiting gebruik mag word nie.

Slegs indien die getuienis, ingevolge die tweede reël, nie duidelikheid teweeg bring nie bepaal die *derde reël* dat direkte getuienis aangaande die partye se bedoeling tydens kontraksluiting gebruik mag word ten einde die betekenis van woorde in die kontrak te bepaal.¹⁵⁵

'n Aantal jare later het hof die onderskeid tussen die eerste en tweede reëls soos hierbo genoem uit die weg geruim.¹⁵⁶ Dit het tot die gevolg gehad dat ekstrinsieke getuienis aangaande die breë agtergrond omstandighede waarbinne die kontrak gesluit is, altyd toelaatbaar is. Dit was egter nie die einde van die dilemma en argumente aangaande die toelaatbaarheid van ekstrinsieke getuienis tydens die interpretasie van kontrakte nie. In die saak van *Coopers & Lybrand and others v Bryant*¹⁵⁷ het die hof bepaal dat nadat die letterlike betekenis van die woorde bepaal is daar ag geslaan moet word aangaande die konteks van die woorde soos wat dit in die algehele kontrak voorkom, inaggenome die natuur en doel van die kontrak. Indien daar steeds onduidelikheid bestaan moet daar na die agtergrond omstandighede gekyk word wat die genesis en doel van die kontrak verduidelik, byvoorbeeld sake wat moontlik in die partye se gedagtes teenwoordig was tydens kontraksluiting. Laastens, indien daar steeds 'n dubbelsinnigheid bestaan mag ekstrinsieke getuienis aangaande die omringende omstandighede aangebied word wanneer die taal van die kontrak op sigwaarde onduidelik is, bedoelende, getuienis aangaande byvoorbeeld voorafgaande onderhandelinge, korrespondensie tussen die partye en die aksies of optrede van partye na kontraksluiting. Direkte getuienis aangaande die bedoeling van die partye tydens die sluiting van die kontrak was egter steeds nie toegelaat nie. In 'n daaropvolgende hofsaak is daar egter bevind self al blyk die bewoording van 'n kontrak vir die hof eenvoudig en algemeen is, sal getuienis aangaande die agtergrond omstandighede tydens kontraksluiting altyd toelaatbaar wees¹⁵⁸.

Bogenoemde uitsprake het egter steeds probleme agter gelaat aangaan die toelaatbaarheid van ekstrinsieke getuienis tydens die interpretasie van die woorde in kontrakte. Dit was byvoorbeeld steeds moeilik om tussen getuienis aangaande agtergrond omstandighede en getuienis aangaande omringende omstandighede te onderskei. Regter Harms DP het egter in paragraaf 39 van sy uitspraak in *KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd*¹⁵⁹ bevestig

¹⁵⁴ 1955 3 SA 447 (A).

¹⁵⁵ Cornelius S.J. 'Dexgroup (Pty) Ltd v Trustco Group International (Pty) Ltd 2013 6 SA 520 (SCA) – Redefining the rules for the admissibility of evidence in the interpretation of contracts.' 2014 De Jure 369. Sien ook Kerr AJ 'The Principles of the Law of Contract' (6de Uitgawe) Butterworths Durban 2002 bl. 352.

¹⁵⁶ Haviland Estates v McMaster 1969 2 SA 312 (A).

¹⁵⁷ 1995 3 SA 751 (A).

¹⁵⁸ Van der Westhuizen v Arnold (2002) 4 All SA 331 (SCA).

¹⁵⁹ (2009) 2 All SA 523 (SCA)

dat die integrasie reël of “*parol evidence rule*” steeds deel vorm van ons reg. Regter Harmse het egter verder bevind dat die tyd aangebreek het om te aanvaar dat daar geen meriete is om te poog om tussen agtergrond omstandighede en omringende omstandighede te onderskei nie, dat die onderskeid kunsmatig van aard is en dat beide terme vaag en verwarrend is. Verder, dat die terme, die konteks en feitelike matriks van die kontrak behoort te volstaan. Die gevolg van die uitspraak was derhalwe dat enige ekstrinsieke getuie nis aangaande die interpretasie van die betekenis van woorde in ’n kontrak vervat, altyd toelaatbaar sal wees.

5.4 Ekstrinsieke getuie nis na die uitspraak in *KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd (2009) 2 ALL SA 523 (SCA)*.

Gedurende die saak van *Global Network Systems (Pty) Ltd v Mack*¹⁶⁰ was regter Lagrange J gekonfronteer met die taak om ’n handelsbeperkingsklousule in ’n werknemer se dienskontrak te interpreteer. Die handelsbeperkingsklousule lees as volg:

“The employee may not for a period of 12 months from the date of termination of this contract, whether on his/her own behalf or on the behalf of any other person, close corporation, partnership or company solicit custom from, deal with or supply any person, close corporation or company with whom the employer dealt at any time during his/her employment.”

Die werknemer, Mnr. Mack het sekere dienste aan ’n kliënt (Civcon) namens sy werkgever (Global Network Systems (Pty) Ltd) verrig. Nadat die werknemer se werksverhouding met Global Network Systems (Pty) Ltd beëindig is het Mnr Mack direk by Civcon begin werk. Derhalwe sou regter Lagrange J moes bepaal of die direkte diensaanvaarding van Mnr Mack by Civcon die bogenoemde klousule in sy kontrak met Global Network Systems (Pty) Ltd verbreek het. In paragraaf 16 van sy uitspraak verwys regter Lagrange J na die saak van *KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd*¹⁶¹ en bevestig dat hy geregtig is om ekstrinsieke bewyse in ag te neem ten einde die kontrak te kontekstualiseer, ten einde die kontrak se feitelike matriks of doel vas te stel, of om die kontrak te identifiseer. Regter Lagrange noem egter dat die bewyse so konserwatief as moontlik toegelaat moet word en verwys na *Delmas Milling Co v Du Plessis*¹⁶². Derhalwe gaan regter Lagrange J voort en neem ekstrinsieke bewyse wat deurmiddel van beëdigde verklarings aan die hof voorgelê was in ag. Regter Lagrange J bevind dat die woorde 'solicit', 'supply' of 'deal with' in die bogenoemde klousule nie ’n diensverhouding as ’n werknemer insluit nie en dat die bewyse wat deur Global Network Systems (Pty) Ltd nie die teendeel kon regverdig nie.

In die aangeleentheid van *Independent Municipal & Allied Trade Union v SA Local Government Bargaining Council & others*¹⁶³ was die arbeidshof gelas met die taak om ’n kollektiewe ooreenkoms tussen eThekweni Municipality, IMATU en SAMWU te interpreteer. Die tersaaklike kollektiewe ooreenkoms was gesluit ten einde eenvormigheid en konsekwentheid aangaande posgraderings oor die hele eThekweni metropolitaanse gebied te verseker. In terme van die ooreenkoms was ’n graderingforum gestig met die bevoegdheid om poste se

¹⁶⁰ (2010) 31 ILJ 2602 (LC).

¹⁶¹ (2009) 2 All SA 523 (SCA).

¹⁶² 1955 3 SA 447 (A).

¹⁶³ (2010) 31 ILJ 1407 (LC).

graduering te hersien. Die ooreenkoms het verder bepaal dat wanneer dispute ontstaan aangaande pos graduering, dat 'n eenparige besluit deur die forum na afloop van 'n hersieningsproses finaal en bindend op die partye sal wees. IMATU het 'n verklarende bevel van die hof versoek wat sou aandui dat indien 'n party nie met die forum se besluit tevrede was nie die party geregtig sou wees om die dispuut na die SALGBC bedingingsraad te kan verwys, nieteenstaande dat die forum se besluit eenparig was of nie. In paragraaf 9 van die uitspraak verwys regter Pillay J na die uitspraak van *KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd*¹⁶⁴ en bevind dat die hof geregtig was om ekstrinsieke bewyse wat vorige ooreenkomste tussen die partye, daaropvolgende opgestelde riglyne en omsendbriewe in ag te neem ten einde die ooreenkoms te interpreteer. Die hof het egter bevind dat die woorde van die ooreenkoms duidelik was en indien die hof aan IMATU se versoek voldoen word die hof in effek 'n nuwe kontrak daar sou stel wat op die *parol evidence rule* sou inbraak maak.

Regter Van Niekerk J noem egter in sy uitspraak in die aangeleentheid van *Joubert v Legal Aid South Africa*¹⁶⁵ dat bewyse aangaande die applikant se subjektiewe begrip van sy kontrak nie deur die hof toegelaat kan word ten einde die kontrak te interpreteer nie en verwys na die bogenoemde *KPMG* en *Coopers & Lybrand* uitsprake¹⁶⁶.

'n Aantal 'IT' spesialiste, werksaam by Sans Fibres (Pty) Ltd, het na afloop van hulle aflegging in terme van artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge¹⁶⁷ die arbeidshof genader en beweer dat Sans Fibres (Pty) Ltd nie die korrekte skeidingspakkette aan hulle uitbetaal het nie. Hierdie werknemers se kontrakte met Sans Fibres (Pty) Ltd het bepaal dat hulle diensverhouding deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes¹⁶⁸ gereguleer word en dat Sans Fibres (Pty) Ltd se dissiplinêre kode op hulle van toepassing is sowel as AECI se etiese kode, beide wat op Sans Fibres (Pty) Ltd se intranet beskikbaar was. Tydens die werknemers se aflegging het hulle skeidingspakkette ontvang in terme van artikel 41 van Wet 75 van 1997. Die werknemers het egter beweer dat hulle skeidingspakkette in terme van Sans Fibres (Pty) Ltd se afleggingsbeleid, ook op die intranet, bereken moes word en dat hulle geregtig was op 'n *ex gratia* betaling ingevolge dieselfde beleid. Die arbeidshof sou derhalwe moes bepaal of die afleggingsbeleid van Sans Fibres (Pty) Ltd deel gevorm het van die werknemers se dienskontrakte. In sy uitspraak van *Ebrahim & others v Sans Fibres (Pty) Ltd*¹⁶⁹ bepaal regter Gush J dat die hof geregtig is om die volgende ekstrinsieke bewyse toe te laat ten einde te bepaal of daar 'n verskil is tussen die applikant werknemers se dienskontrakte en die ander 'normale' werknemers van Sans Fibres (Pty) Ltd se kontrakte op wie die maatskappy se afleggingsbeleid wel van toepassing is. Dit sou die hof in staat stel om die tersaaklike werkskontrakte van die applikante, in konteks, te interpreteer. Die bewyse was as volg:

- Die applikante se kontrakte het bepaal dat Wet 75 van 1997 hul diensvoorwaardes sou reguleer, die klousule het nie in die maatskappy se ander werknemers se standaard kontrakte voorgekom nie.

¹⁶⁴ (2009) 2 All SA 523 (SCA).

¹⁶⁵ (2011) 32 ILJ 1921 (LC) par 17.

¹⁶⁶ *KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin & another* 2009 (4) SA 399 (SCA), *Coopers & Lybrand v Bryant* 1995 (3) SA 761 (A).

¹⁶⁷ Wet 66 van 1995.

¹⁶⁸ Wet 75 van 1997.

¹⁶⁹ (2011) 32 ILJ 304 (LC) Par 27.

- Die applikante se kontrakte het bepaal dat hulle onderhewig was aan die maatskappy se dissiplinêre kode, AECI se etiese kode en die relevante reëls en prosedures soos verskyn op die maatskappy se intranet, waar die standaard kontrakte onderhewig was aan die maatskappy se beleide, reëls en prosedures soos dit op die intranet voorkom.
- Die applikante was in terme van hulle kontrakte geregtig om buitewerk te verrig vir ekstra inkomste waar die standaard kontrakte van die ander werknemers dit spesifiek verbied het.
- Die applikant werknemers was teen 'n uurlikse tarief vergoed vir werk wat werklik verrig was, die ander werknemers het 'n sogenaamde normale salaris verdien.

Derhalwe, met die *parol evidence rule*, in gedagte bevind die hof dat genoegsame betekenis van die kontrakte uit die taal en woorde van die kontrakte gevind kon word en dat dit derhalwe ontoelaatbaar sou wees om teenstrydige afleidings uit omringende omstandighede te maak.¹⁷⁰ Die afleggingsbeleid van die maatskappy waarop die applikante gesteun het was nie deel van hulle kontrakte nie derhalwe kon die hof dit nie in ag neem nie. Die hof was egter geregtig om bogenoemde bewyse in ag te neem ten einde die agtergrond omstandighede in ag te kon neem en die applikante se kontrakte te kontekstualiseer¹⁷¹, in besonder die verskille tussen die maatskappy se standaard kontrakte en die kontrakte van die applikante.

Gedurende 'n hersieningsaansoek van 'n kommissaris van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) was die taak van die arbeidshof, om te bepaal of die kommissaris 'n skikkingsooreenkoms tussen 'n werkgewer en werknemer na die diensbeëindiging van die werknemer reg geïnterpreteer het. Die werknemer het 'n onbillike ontslag saak, na haar diensbeëindiging, na die KVBA verwys. Tydens die arbitrasie het die werkgewer egter geargumenteer dat die KVBA nie jurisdiksie het om die dispuut aan te hoor nie aangesien die ontslag van die werknemer geskik was vir 'n betaling van 'n bedrag gelykstaande aan R1 184-84. Na die werknemer se ontslag het die werknemer per epos navraag gedoen rakende die uitstaande verlofgelde wat steeds deur die werkgewer geskuld word. In antwoord op die werknemer se epos het Magdalena Bredenkamp (finansiële bestuurder van die werkgewer) 'n ontmoeting met die werknemer gehad en die volgende dokument laat onderteken:

"Re: Leave pay

In response to your letter dated 17 February 2011, I wish to advise as follows:

Your dismissal date was 15 December 2009.

We have paid you an amount of R6,010.27 at the end of December which was calculated as follows:

<i>1 full month's pay</i>	<i>R4,007.91</i>
---------------------------	------------------

¹⁷⁰Ebrahim & others v Sans Fibres (Pty) Ltd (2011) 32 ILJ 304 (LC) Paragraaf 29.

¹⁷¹Ebrahim & others v Sans Fibres (Pty) Ltd (2011) 32 ILJ 304 (LC) Paragraaf 34 & 35.

<i>Annual bonus</i>	<i>R2,404.75</i>
<i>Total</i>	<i>R6, 412.66</i>

This payment was made as a gesture of goodwill but you have in fact been overpaid by R992 calculated as follows:

<i>11 working days (1 Dec-15 Dec)</i>	<i>R2,034.47</i>
<i>11 months' bonus</i>	<i>R2,204.35</i>
<i>6 days' leave</i>	<i>R1,181.84</i>
<i>Total</i>	<i>R5,420.66</i>

Regardless of this fact, we will pay you the R1,184.84 in full and final settlement of any claims you might have against the company or any of its employees (personally or arising out of their employment), arising from whatever cause."

Regter Steenkamp J bevind in sy uitspraak in CTP Ltd t/a Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others¹⁷² dat die beginsels van interpretasie, vereis van die persoon wie die kontrak interpreteer, om ag te slaan op die taal en betekenis van die woorde in die dokument in die lig van alle relevante en toelaatbare bewyse aangaande die konteks, insluitend omstandighede waarbinne die dokument tot stand gekom het¹⁷³. In hierdie geval was die konteks van die dokument sigbaar in die sin dat die werknemer 6 dae uitstaande verlof gehad het, presies die bedrag wat aan die werknemer betaal was, derhalwe het die werknemer se argument dat bogenoemde skikking slegs 'n dispuut ten opsigte van sy uitstaande verlof geskik het, en nie sy reg om 'n onbillike ontslag saak te verwys prysgegee het nie. Regter Steenkamp het verder daarna verwys dat alhoewel die opskrif van die dokument verwys het na verlofgelde het die inhoud van die dokument verwys na 'n volle en finale skikking van alle eise wat as gevolg van enige gebeure mag ontstaan het, wat die werknemer teen die werkgever of enige van die werkgever se werkers mag hê. Daar was dus teenstrydige bepalings in die kontrak en geen getuienis was gelei deur die werkgever aangaande die omringende omstandighede van die sluiting van die kontrak, om bogenoemde te verduidelik nie, en dat sulke getuienis wel toelaatbaar sou wees¹⁷⁴. Derhalwe bevind die hof dat dit, in konteks, hoogs onwaarskynlik is dat die werknemer sy reg om 'n onbillike ontslag saak te verwys sou verruil vir 'n bedrag van R1 184-84 aangaande uitstaande verlofgelde wat die werkgever steeds geskuld het.

5.5 Toepaslike vermoedens.

Wanneer kontrakte ingevolge die Suid Afrikaanse kontraktereg geïnterpreteer word bestaan daar seker vermoedens wat in ag geneem moet word en as 'n fondasie of platform gebruik moet word ten einde die korrekte interpretasie tot gevolg te bring. Volgens *Devenish*¹⁷⁵ is

¹⁷² (2015) 36 ILJ 1042 (LC).

¹⁷³ CTP Ltd t/a Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others (2015) 36 ILJ 1042 (LC) Par 17, Sien ook Bothma-Batho Transport (Edms) Bpk v S Bothma & Seun Transport (Edms) Bpk2014 (2) SA 494 (SCA) bl. 499-500 Par 10-12 en Natal Municipal Pension Fund v Endumeni Municipality 2012 (4) SA 593 (SCA).

¹⁷⁴ CTP Ltd t/a Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others (2015) 36 ILJ 1042 (LC) Par 26.

¹⁷⁵ Devenish GE, *'Interpretation of Statutes'* Juta & Co Ltd, 1992, bl. 156.

vermoedens die afleidings wat gemaak kan word uit die verwagting dat die kontrakterende partye sekere beginsels toegepas het tydens kontraksluiting. Hierdie vermoedens help die interpreteerder om sekere situasies of woorde te verstaan wat andersins verwarrend of moeilik is om te begryp.¹⁷⁶ Vermoedens help ook dat kontrakte meer bondig geskryf kan word deurdat die skrywer nie nodig het om te poog om elke liewe bedoeling se fynste besonderhede in woorde te omskryf nie. Vermoedens vul egter nie slegs die geskrewe deel van die kontrak aan nie maar is ook beeldend van fundamentele beginsels van regverdigheid en redelikheid, derhalwe word die verhouding tussen kontrak en die holistiese regsisteem ook verlig.¹⁷⁷

In meeste gevalle is vermoedens weerlegbaar, die onus om die vermoede se teendeel te bewys rus egter op die party wie die vermoede wil weerlê. 'n Vermoede dui dus daarop dat 'n sekere gevolgtrekking gemaak moet word waar daar nie goeie redes bestaan om tot 'n ander gevolgtrekking te kom nie.¹⁷⁸ Vermoedens kan derhalwe ook gesien word as hulpmiddels om sekerheid tydens die interpretasie proses te bekom indien die beskikbare informasie nie voldoende is nie.¹⁷⁹

Daar bestaan 'n hele aantal vermoedens tydens die interpretasie van kontrakte en ander regsdokumente, die vermoedens wat hieronder kortliks omskryf sal word is slegs vermoedens wat relevant is tot die toelaatbaarheid van ekstrinsieke getuienis aangaande die bedoeling van werkgewers en werknemers tydens kontraksluiting.

5.5.1 Die vermoede dat geen persoon skryf wat hy nie bedoel nie.¹⁸⁰

Hierdie vermoede vorm deel van die basis van interpretasie van enige dokument en voldoen ook aan die Romeins-Hollandse vermoede dat 'n party hom / haarself eerlik in terme van 'n geskrewe instrument uitgedruk het.¹⁸¹ Hierdie vermoede verskaf sekerheid dat 'n dokument wat eerste oog op slag geldig blyk te wees, geag kan word die ware weergawe van die wil van die outeur te weerspieël tensy daar bewys kan word dat die dokument nie is wat dit voorgee om te wees nie.¹⁸² 'n Verdere gedeelte van die vermoede is dat die bedoeling van die kontrakterende partye sal saam val of strook met die woorde wat in die kontrak vervat is.¹⁸³

Derhalwe, 'n party wie beweer dat die geskrewe woorde van 'n kontrak nie die party se ware bedoeling weerspieël nie as gevolg van 'n fout aangaande die karakter van die kontrak (*non est factum*), sal bewyse voor die hof moet lê ten einde dit te bewys en die vermoede te

¹⁷⁶ Cornelius, *Principles of the Interpretation of Contracts in South Africa*, (3de Uitgawe) Lexis Nexis, 2016 Paragraaf 7.2.

¹⁷⁷ Bell J and Eagle G, *Statutory Interpretation*, (2de Uitgawe) Butterworths: London, 1987, bl. 166 & 167.

¹⁷⁸ Cornelius *Principles of the Interpretation of Contracts in South Africa* (3de Uitgawe) Lexis Nexis, 2016, bl. 96.

¹⁷⁹ Christie RH, *The Law of Contract in South Africa*, (5de Uitgawe) Butterworths: Durban, 2006, bl. 437.

¹⁸⁰ *Du Plessis v Joubert* 1968 (1) SA 585 (A); *Sonap Petroleum (SA) (Pty) Ltd v Pappadogianis* 1992 (3) SA 234 (A).

¹⁸¹ Cornelius, *Principles of the Interpretation of Contracts in South Africa* (3de Uitgawe) Lexis Nexis, 2016, Paragraaf 7.4.2.

¹⁸² *Zandberg v Van Zyl* 1910 AD 302 bl. 314.

¹⁸³ Kellaway E.A., *Principles of Legal Interpretation of Statutes, Contracts and Wills*, Butterworths: Durban, 1995, bl. 317, Slen ook Sharrock R, *Business Transactions Law*, (8ste Uitgawe) Juta & Co Ltd: Cape Town, 2011, bl.132.

weerlê.¹⁸⁴ Dieselfde sal geld waar beweringe van bedrog, dwang en onbehoorlike beïnvloeding deur een van die kontrakterende partye gemaak word¹⁸⁵.

5.5.2 Die vermoede dat 'n party vertrouwd is met die inhoud van die dokument wat deur hom of haar onderteken is.

Wanneer 'n persoon of party tot 'n kontrak die dokument onderteken sal daar 'n vermoede ontstaan dat die ondertekende party vertrouwd is met die inhoud van die kontrak. Wanneer 'n party die vermoede wil weerlê as gevolg van beweringe van bedrog, dwang of onbehoorlike beïnvloeding sal dieselfde geld as by die voorafbespreekte vermoede, daardie party sal bewyse voor die hof moet plaas ten einde te bewys dat, as gevolg van bedrog, dwang of onbehoorlike beïnvloeding die kontrak se inhoud nie die ware bedoeling van die party weerspieël nie.¹⁸⁶

Indien 'n party egter 'n verweer van *non est factum* wil opper ten einde die vermoede te weerlê sal daar ook bewys moet word dat die party nie nalatig of sorgloos was tydens ondertekening van die kontrak nie.¹⁸⁷ Baie belangrik dat 'n eensydige fout aangaande die kontrak nie hierdie vermoede sal kan weerlê nie, tensy die party kan bewys dat sy of haar fout redelik was of as 'n *iustus error* klassifiseer.¹⁸⁸ Indien die ander party egter bewus was, of geag bewus moes gewees het van die misverstand waaronder die verwarrende party verkeer, of indien die ander party die party onder verwarring mislei het aangaande die terme van die kontrak sal die laasgenoemde aanspreeklikheid kan vryspring.¹⁸⁹

5.5.3 Die vermoede dat die partye 'n bedoeling gehad het om 'n redelike en billike resultaat teweeg te bring.¹⁹⁰

Hierdie vermoede bepaal dat wanneer 'n kontrak geïnterpreteer word, die interpreteerder eerder moet leun na die interpretasie van die kontrak wat 'n billike uitkoms het, tensy dit duidelik was dat die partye 'n onredelike resultaat beoog het. 'n Interpretasie wat nie een party 'n onbillike of onregverdige voordeel bo die ander party gee nie moet verkies word bo 'n interpretasie wat wel so voordeel tot gevolg het.¹⁹¹ Een van die belangrike beginsels in ons reg is dat alle kontrakte *bona fide* gesluit word¹⁹², derhalwe is dit logies dat 'n persoon wat 'n kontrak interpreteer 'n beter kans het om die ware intensie van die partye te bepaal indien 'n

¹⁸⁴ SA Society of Bank Officials v First National Bank of SA Ltd (1996) 17 ILJ 135 (IC) bl. 158; Kaizer Chiefs Football Club and Orlando Pirates Football Club (2009) 30 ILJ 1679 (ARB) paragraaf 7.1.

¹⁸⁵ 52 *Supra*.

¹⁸⁶ Cornelius *Principles of the Interpretation of Contracts in South Africa* (3de Uitgawe) Lexis Nexis, 2016, paragraaf 7.4.3.

¹⁸⁷ Musgrove & Watson (Rhod)(Pvt) Ltd v Rotta 1978(2) SA 918 (R).

¹⁸⁸ Hartley v Pyramid Freight (Pty) Ltd t/a Sun Couriers 2007 (2) SA 599 (SCA).

¹⁸⁹ *Supra*, sien ook SA Society of Bank Officials v First National Bank of SA Ltd (1996) 17 ILJ 135 (IC) bl. 158 & Bl.159.

¹⁹⁰ Cornelius, *Principles of the Interpretation of Contracts in South Africa*, (3de Uitgawe) Lexis Nexis, 2016, Paragraaf 7.4.4.

¹⁹¹ Christie RH, *The Law of Contract in South Africa*, 5ed 2006 Butterworths: Durban bl. 219.

¹⁹² Magna Alloys and Research (SA) (Pty) Ltd v Ellis 1984 (4) SA 874 (A); Sasfin v Beukes 1989 (1) SA 1 (A); Durand v Ellerin Holdings Ltd (1991) 12 ILJ 1076 (IC) Bl. 1083; Eerste Nasionale Bank van Suidelike Afrika Bpk v Saayman NO 1997 (4) SA 302 (A).

billike interpretasie gevolg word. Die gevolg hiervan sal wees dat daar 'n vermoede is dat die partye se bedoeling nie sou wees om 'n kontrak te sluit waar een party 'n onredelike voordeel bo 'n ander party sou bekom nie.¹⁹³

5.6 Gevolgtrekking.

Derhalwe is dit duidelik dat die reëls en beginsels aangaande die interpretasie van kontrakte ook streng deur die Suid Afrikaanse arbeidshowe op dienskontrakte toegepas word. Wanneer die terme van 'n dienskontrak tydens 'n dispuut deur arbeidshowe geïnterpreteer word, sal die aanbieding van ekstrinsieke getuienis baie selektief en versigtig deur die hof toegelaat word. In die eerste plek sal die arbeidshowe altyd ekstrinsieke getuienis toelaat wanneer daar bepaal moet word of die persoon wie die dienste lewer of werk verrig as 'n werknemer in terme van artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge klassifiseer. Derhalwe, ten einde te bepaal of die tipe kontrak, 'n kontrak van 'n werknemer is, en die werknemer op alle regte in terme van die Suid Afrikaanse arbeidsreg geregtig is, sal ekstrinsieke getuienis altyd toelaatbaar wees. Tweedens sal ekstrinsieke getuienis aangaande die omringende omstandighede waarbinne die kontrak gesluit was altyd toelaatbaar wees ten einde die kontrak en terme van die kontrak te kan kontekstualiseer ten einde die ware bedoeling van die partye tydens kontraksluiting te bepaal.

Wat egter belangrik is om te noem is dat die werknemer nooit geregtig is om ekstrinsieke getuienis aan te bied ten einde sy subjektiewe begrip of verstaan van die kontrak te verduidelik nie, dieselfde sal vir die werkgewer ook geld. Die sogenaamde "*parol evidence rule*" of integrasiereël is steeds 'n belangrike reël in terme van ons reg tydens die interpretasie van kontrakte, 'n werknemer sal derhalwe geensins toegelaat word om ekstrinsieke getuienis aan te bied wat 'n geskrewe kontrak wat die volledige integrasie van die ooreenkoms voorstel, se terme van die kontrak aanvul, verander of verminder nie.

¹⁹³ SA Society of Bank Officials v First National Bank of SA Ltd (1996) 17 ILJ 135 (IC) bl. 159; Mngomezulu v Khutala Mining Services (Pty) Ltd (1994) 15 ILJ 374 (IC) bl. 386; Zimba & others and Roses United Football Club (2015) 36 ILJ 551 (ARB) par. 43;

6.

Gevolgtrekking.

Die Grondwet van Suid Afrika waarborg in artikel 23 alle persone se reg tot billike arbeidspraktyke en dat dit 'n reg is wat afgelei kan word in alle aspekte van 'n diensverhouding. Die verskil in die onderhandelingskrag of mag tussen werkgewers en werknemers, as onderhandelende partye tot 'n dienskontrak skep egter 'n omgewing waarbinne dit baie moeilik kan wees om uitvoering te gee aan Artikel 23 van die Grondwet wanneer streng tradisionele beginsels in terme van die kontrakreg toegepas word. Arbeidswetgewing is derhalwe ontwikkel en daargestel om hulp te verleen deur inhoud aan die reg tot billike arbeidspraktyke te gee en te poog om die speelveld tussen kontrakterende partye tot 'n dienskontrak meer gelyk te maak. Artikel 8(3) van die Handves van Regte bepaal egter dat die houe die gemenerereg op so manier moet ontwikkel om effek te gee aan die Handves van Regte. Derhalwe uit die bogenoemde bespreking is dit duidelik dat die Suid Afrikaanse houe geneig is om tradisionele beginsels van die kontrakreg minder streng toe te pas wanneer daar bepaal moet word of 'n geldige dienskontrak tot stand gekom het ten einde die gemenerereg ten opsigte van diensverhoudings in lyn met die regte soos vervat in die Grondwet te kry.

Die onderhandelingsmag van 'n werknemer, wat meestal minder is as die van die werkgewer voor die ondertekening van 'n kontrak ("*front-end dimension*") as gevolg van faktore soos ekonomiese omstandighede, die spesifieke industrie waarin die werknemer werk soek, 'n hoë werkloosheidsyfer en 'n groot verskil tussen die vraag en aanbod van werknemers wat dieselfde werk doen kan veroorsaak dat werknemers bereid sal wees om werkskontrakte met minder gunstige diensvoorwaardes te aanvaar. Die streng toepassing van kontraktuele beginsels sal egter geen effek hê op die oneweredige onderhandelingsmag nie aangesien die toepassing van kontraktuele beginsels eers in spêl sal kom nadat 'n kontrak gesluit is. Dit is ook duidelik dat harde bedinging tydens kontraksluiting in 'n kompeterende ekonomie nie onwettig is nie en dat die houe self nie met transaksies sal inmeng slegs omrede ekonomiese skade moontlik deur 'n werknemer gelei sal word as gevolg van die kontrak nie behalwe in gevalle waar die terme van 'n kontrak moontlik *contra bones mores* is.

Maar wat van die mag wat deur 'n werkgewer verkry word as gevolg van die ondertekening van 'n kontrak deur die werknemer, die mag wat as die sogenaamde "*back-end dimension*" bekend staan? Sal 'n werknemer in 'n swakker of benadeelde situasie verkeer wanneer streng kontraktuele beginsels toegepas word op die terme van 'n kontrak wat deur die werknemer onderteken was ten einde die gevolge daarvan te bepaal?

Die groot vraag in terme van die Kontrakreg van Suid Afrika bly dus of die werknemer en werkgewer tydens die ondertekening of sluiting van die kontrak konsensus (insluitend oënsynlike konsensus) bereik het aangaande die materiële terme van die kontrak.

In my opinie is die beginsel van *caveat subscriptor* wat steeds streng toegepas word deur die Suid Afrikaans Arbeidshoue die middelpunt van die antwoord. Wanneer 'n werknemer 'n kontrak onderteken sal die werknemer geag word bewus te wees van die inhoud van die kontrak of dokument en hom of haarself vereenselwig het daarmee. In terme van die beginsel

is 'n werknemer nie geregtig om rond en bond dokumente en kontrakte te onderteken en op grond van onkunde of 'n verlee ekonomiese posisie waarin hy of sy moontlik verkeer het tydens kontraksluiting, die verantwoordelikhede in terme van die dokument of kontrak wat onderteken is vry te spring nie. 'n Geskrewe kontrak wat 'n weknemer onderteken, terwyl die werknemer die inhoud van die kontrak verstaan en begryp en dit 'n ware en volledige weergawe van die materiële terme van die ooreenkoms tussen die partye is, sal derhalwe bindend teenoor die werknemer wees.

Wilsooreenstemming of konsensus tussen die twee kontrakterende partye is egter van kardinale belang vir 'n geldige kontrak om tot stand te kom ten spyte van die inhoud van 'n geskrewe en ondertekende kontrak of dokument. Derhalwe is dit 'n vereiste dat beide partye daadwerklik of redelikerwys oënskynlik moes saamgestem het oor alle geskrewe terme volle van 'n geskrewe kontrak. Die eerste belangrike stap wat 'n werknemer moet neem ten einde hom of haarself te beskerm teen 'n oorheersende kontraktuele mag van die werkgewer is om nooit 'n geskrewe dokument te onderteken indien daar nie presies verstaan word wat in die kontrak geskryf staan nie.

Die bogenoemde kontraktuele beginsels van *dwaling, wanvoorstelling en dwang of onbehoorlike beïnvloeding* is egter daar om 'n party wat *bona fide* gehandel het, maar om die bos gelei was of onder valse voorwensels 'n kontrak onderteken het, by te staan ten einde nie as gevolg van die afdwinging van die kontrak benadeel te word nie. Derhalwe sal die beginsels juis 'n ongeletterde werknemer of 'n werknemer wat deur 'n werkgewer bedrieg was tydens kontraksluiting beskerm teen die terme van die ondertekende kontrak waarvoor konsensus ontbreek. Hierdie beginsels word egter baie waaksaam en versigtig deur ons howe toegepas ten einde te verseker dat dit nie misbruik word nie. Die sogenaamde vertrouens teorie kan ook deur 'n werknemer gebruik word om 'n werkgewer gebonde te hou aan 'n kontrak se terme indien die werkgewer bewus was dat die werknemer onder een of ander dwaling verkeer het tydens kontraksluiting indien die nietigverklaring van die kontrak tot die werknemer se nadeel sou wees.

Derhalwe, indien 'n weknemer alles in sy of haar vermoë doen om seker te maak dat alle terme wat in 'n kontrak voorkom verstaan word, dat die geskrewe kontrak alle materiële terme en beloftes tussen die partye duidelik stipuleer en dat die werknemer daarmee saamstem sal die toepassing van streng kontraktuele beginsels eerder die werknemer beskerm teen bedrieglike optrede van 'n werkgewer wanneer die nagevolge van die kontrak deur ons howe bepaal word. In teen deel, indien 'n werknemer seker maak dat alle beloftes wat deur die werkgewer tydens onderhandelinge gemaak was in die kontrak vervat word sal 'n geskrewe kontrak eerder later tot 'n werknemer se voordeel dien as tot die werknemer se nadeel.

Tydens 'n dispuut aangaande die interpretasie van 'n werknemer se dienskontrak is 'n werknemer egter geregtig om ekstrinsieke getuienis aan te bied indien die getuienis kan bewys dat daar een of ander vorm van wanvoorstelling, bedrog, dwang, onbehoorlike beïnvloeding, onwettigheid, verbreking van wetgewing of 'n fout teenwoordig was tydens die sluiting van die kontrak. 'n Werknemer is ook ten alle tye geregtig om ekstrinsieke getuienis aan te bied ten einde die betekenis van die woorde of terme van die kontrak te bepaal of te verduidelik, solank die geskrewe terme nie verander, verminder of aangevul word nie. Dit beteken dat ekstrinsieke getuienis wat die hof sal bystaan om die konteks en feitlike matriks waarbinne die kontrak gesluit was, te verstaan en te bepaal, altyd toelaatbaar sal wees. Die

konteks en feitelike matriks sal die hof derhalwe in staat stel om die betekenis van die woorde en terme van die kontrak so te interpreteer dat die partye se ware bedoeling tydens kontraksluiting so akkuraat moontlik bepaal kan word. Dit sal 'n gevolg teweeg bring dat wanneer 'n werkgewer 'n kontrak opstel wat deur sy of haar werknemer onderteken moet word, en die kontrak op so manier geskryf word met die doel om die terme op 'n latere stadium anders te interpreteer, 'n verduideliking van die konteks en feitelike matriks van die kontrak, 'n *mala fide* interpretasie van die kontrak deur die werkgewer te behoort ontbloom.

'n Werknemer sal ook geregtig wees om ekstrinsieke getuienis aan te bied ten einde een van die bogenoemde vermoedens te weerlê of ten einde een van die vermoedens te ondersteun tydens die dispuut aangaande die interpretasie van 'n kontrak met sy of haar werkgewer. Die vermoede dat partye tot 'n dienskontrak 'n billike en redelike resultaat as gevolg teweeg wou bring sal ook 'n werknemer bystaan wanneer 'n werknemer ekstrinsieke getuienis sou aanbied dat die werkgewer se interpretasie van die kontrak nie 'n redelike en billike gevolg daarstel nie en derhalwe te bewys dat die werkgewer besig is met 'n *mala fide* interpretasie van die kontrak wat nie die ware bedoeling van die werknemer tydens kontraksluiting weerspieël nie. Dit blyk egter dat wanneer daar nalatige of sorgelose optrede aan die kant van die werknemer ter sprake was tydens die sluiting van 'n kontrak met 'n werkgewer, die werknemer gebonde gehou kan word aan 'n kontrak wat selfs 'n onredelike of 'n onbillike uitkoms of gevolg sou bring.

Derhalwe, indien 'n werknemer die korrekte ekstrinsieke getuienis, wat korrek verpak is ten einde die konteks en feitelike matriks van 'n dienskontrak te bepaal of om een van die bogenoemde vermoedens te weerlê of ondersteun sal ekstrinsieke getuienis, ten einde die ware bedoeling van die werknemer tydens kontraksluiting te bepaal, altyd toelaatbaar wees, solank die getuienis nie die terme van die kontrak aanvul, verander of verminder nie.

Bogenoemde formule laat genoeg grasia vir 'n bona fide werknemer om sy / haar ware bedoeling tydens kontraksluiting tydens 'n dispuut te kan bewys, dit verhoed egter 'n opportunistiese werknemer wat nie in goeder trou optree, om sy / haar eie subjektiewe interpretasie te gebruik ten einde sy of haar regte en verpligtinge in terme van die kontrak te verander.

Dit is egter baie duur om 'n litigasie proses tot en met 'n uitspraak van 'n regter in die Arbeidshof te befonds. Litigasie is ook ongelukkig 'n tydsame proses en dit neem somtyds 'n paar jaar voordat 'n dispuut deur 'n hofbevêl opgelos of uitgeklaar word. Die KVBA wat 'n baie goedkoper en vinniger forum vir werknemers daarstel waarna arbeidsregtelike dispute verwys kan word, het egter beperkte jurisdiksie aangaande kontraktuele dispute. Die voorsittende beamptes van die KVBA beskik nie almal noodwendig oor die nodige kennis om die kontraktuele beginsels korrek toe te pas nie. Die ongelyke speelveld tussen werknemers en werkgewers lê derhalwe nie by ingewikkelde kontraktuele beginsels wat nie deur werknemers verstaan word en deur meer geletterde werkgewers uitgebuit word tot die werknemer se nadeel nie, maar eerder, by die oneweredige geleentheid, om 'n kontraktuele dispuut betyds deur 'n onpartydige regsamptenaar, wat bevoeg is om juis die streng kontraktuele beginsels toe te kan pas, beslêg te kry sonder dat die werknemer as gevolg van tydsverloop onherstelbare skade lei of as gevolg van beperkte finansies nie die litigasie end uit kan deurvoer nie.

Bibliografie

Wetgewing:

Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.

Kinderwet 38 of 2005.

Tydskrifartikels:

Arnow-Richman '*Cubewrap Contracts and Worker Morality: Dilution of Employee Bargaining Power via Standard Form Noncompetes*' (2006) Michigan State Law Review.

Cornelius S.J. '*A proposed Systematic Approach to the Interpretation of Legal Instruments*' (2001) The Judicial Officer 127.

Cornelius S.J. '*Dexgroup (Pty) Ltd v Trustco Group International (Pty) Ltd 2013 6 SA 520 (SCA) – Redefining the rules for the admissibility of evidence in the interpretation of contracts.*' (2014) De Jure.

Cornelius S.J. '*Handtekening as Vereiste vir geldigheid van 'n Kontrak*' (2012) De Jure Vol.45:2.

Kuney G.W. '*Elements of Contract Drafting with Questions and Clauses for Consideration*' (2011) West, A Thomson Reuters Business, USA.

Tamara Cohen '*Implying Fairness into the Employment Contract*' (2009) 30 ILJ 2271.

Handboeke:

Atiyah '*An Introduction to the Law of Contract*' (5de Uitgawe) Clarendon Press Oxford 1995.

Bell J and Eagle G '*Statutory Interpretation*' (2de Uitgawe) Butterworths: London 1987.

Christie R.H et al '*The Law of Contract in South Africa*' (5de Uitgawe) Butterworths: Durban 2006.

Christie R.H et al '*The Law of Contract in SA*', (6de Uitgawe) Butterworths: Durban 2011.

Cornelius '*Principles of the Interpretation of Contracts in South Africa*' (3de Uitgawe) Lexis Nexis 2016.

Devenish GE '*Interpretation of Statutes*' Juta & Co Ltd 1992.

Grogan '*Workplace Law*' (11de Uitgawe) JUTA 2014.

Hutchison & Pretorius '*The Law of Contract in South Africa*' (2de Uitgawe) Oxford University Press 2012.

Kellaway E.A. *'Principles of Legal Interpretation of Statutes, Contracts and Wills'* Butterworths: Durban 1995.

Kerr AJ *'The Principles of the Law of Contract'* (6de Uitgawe) Butterworths Durban 2002.

Nagel CJ, *Commercial Law'* (4de Uitgawe) Lexis Nexis Butterworths 2011.

Otto Kahn-Freund *'Labour and the Law'* (3de Uitgawe) Stevenson London 1983.

Sharrock R *'Business Transactions Law'* (8ste Uitgawe) Juta & Co Ltd: Cape Town 2011.

Van der Merwe S.W.J., Huyssteen L.F., Reineke M.F.B. & Lubbe G.F. *'Contract General Principles'* (4de Uitgawe), Juta & Co 2012.

Van Eck M.M. *'The Drafting of Contracts in South Africa'* Doktorsgraad in Regte, Universiteit van Pretoria 2015.

Wallis *'Labour and Employment Law'* Butterworths 1995.

Hofuitsprake:

Absa Technology Finance Solutions (Pty) Ltd v Michael's Bid a House CC 2013 (3) SA 426 (SCA).

Administrateur, Natal v Trust Bank van Afrika Bpk 1979 (3) SA 824 (A).

African Information Technology Bridge 1 v The MEC for Infrastructure Development Gauteng Province (134/2014) 2015 ZASCA 104 [23].

Airport Handling Services (Pty) Ltd v Transport Omnibus Workers Union & Others (2004) 25 ILJ 117 (LC).

Arend & Another v Astra Furnishers (Pty) Ltd 1974 (1) SA 298 (C).

Barkhuizen v Napier (2007) 5 SA 323 (CC).

Beaton v Baldachin Bros 1920 AD 312.

Bird v Summerville 1961 (3) SA 194 (A).

Blake v Cassim 2008 (5) S.A. 393 (SCA).

Bloom v American Swiss Watch Co 1915 AD 100.

Blue IQ Investment Holdings (Pty) Ltd v Southgate 2014 (35) ILJ 3326 (LAC).

Board of Executors Ltd v McCafferty (1997) 18 ILJ 949 (LAC).

Boerne v Harris 1949 (1) SA 793 (A).

Borchers v CW Pearce & J Sheward t/a Lubrite Distributors (1993) 14 ILJ 1262 (LAC).

Bothma-Batho Transport (Edms) Bpk v S Bothma & Seun Transport (Edms) Bpk 2014 (2) SA 494 (SCA).

Boxer Super Stores Mthatha & Another v Mbenya (2007) 28 ILJ 2209 (SCA).

Brink v Humphries & Jewell (Pty) Ltd 2005 2 SA 419 (SCA).

Brisley v Drotsky 2002 (4) SA 1 (SCA).

Broodryk v Smuts NO 1942 TPD 47.

Buthelezi v Liberty Group Ltd (2012) 33 ILJ 607 (LC).

Cape Clothing Association v De Kock No & others (2014) 35 IJL 465 (LC).

Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others (2015) 36 ILJ 1042 (LC).

Cecil Nurse (Pty) Ltd v Nkola 2008 (2) S.A. 441 (SCA).

CF Whright v Pandell 1949 (2) SA 279 (C).

Chamotte (Pty) Ltd v Carl Coetzee (Pty) Ltd 1973 (1) SA 644 (A).

Church of the Province of Southern Africa Diocese of Cape Town v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & others 2002 (3) SA 385 (LC); (2001) 22 ILJ 2274 (LC).

Communication Workers Union v Telkom SA Ltd (1998) 19 ILJ 389 (CCMA).

Coopers & Lybrandt v Bryant 1995 3 SA 751 (A).

CTP Ltd t/a Caxton Newspapers Division v Mphaphuli NO & others (2015) 36 ILJ 1042 (LC).

DB Contracting North CC v National Union of Mineworkers & Others (2015) 36 ILJ 2773 (LAC).

Davids en Andere v ABSA Bank (Bpk) 2005 1 ALL SA 583 (C).

Delmas Milling Co v Du Plessis 1955 3 SA 447 (A).

Denel (Pty) Ltd v Gerber (2005) 26 ILJ 1256 (LAC).

Dexgroup (Pty) Ltd v Trustco Group International (Pty) Ltd 2013 (6) SA 520 (SCA).

Discovery health Limited v CCMA & Others (2008) 29 ILJ 1480 (LC).

Dladla and on-Time Labour Hire CC & another (2006) 27 ILJ 216 (BCEA).

Driftwood Properties v Mclean (1971) 3 All SA 558 (A), 562.

Du Plessis v Joubert 1968 (1) SA 585 (A).

Du Toit v Atkinson's Motors Bpk 1998 (3) SA 904 (C).

Durand v Ellerine Holdings Ltd (1991) 12 ILJ 1076 (IC).

Dyokhwe v de Kock No & others (2012) 33 ILJ 2401(LC).

Ebrahim & others v Sans Fibres (Pty) Ltd (2011) 32 ILJ 304 (LC).

Eerste Nasionale Bank van Suidelike Afrika Bpk v Saayman NO 1997 (4) SA 302 (A).

Fakude & Others v Kwikot (Pty) Ltd (2013) 34 ILJ 2024 (LC).

Fidelity Cash Management Service v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & others (2008) 29 ILJ 964 (LAC).

Fipaza v Eskom Holdings Ltd (2010) 31 ILJ 2903 (LC).

Food & Allied Workers Union v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration & Others 2007 (28) ILJ 382 (LC).

Food Cleaning & Security Workers Union on behalf of Gruza & others v West Side Trading (Pty) Ltd t/a Labour Link (2005) 26 ILJ 794 (CCMA).

Ferguson v Basil Read (Pty) Ltd (2013) 34 ILJ 1163 (LC).

Gbenga-Oluwatoye v Reckitt Benckiser SA (Pty) Ltd & another (2016) 37 ILJ 902 (LAC).

Global Network Systems (Pty) Ltd v Mack (2010) 31 ILJ 2602 (LC).

Goddard v Metcash Trading Africa (Pty) Ltd (2010) 31 ILJ 104 (LC).

Goldblatt v Fremantle 120 AD.

Hartley v Pyramid Freight (Pty) Ltd t/a Sun Couriers 2007 (2) SA 599 (SCA).

Haviland Estates v McMaster 1969 2 SA 312 (A).

Impala Distributors v Taunus Chemical Manufacturing Co (Pty) Ltd 1975 (3) SA 273 (T).

Independent Municipal & Allied Trade Union v SA Local Government Bargaining Council & others (2010) 31 ILJ 1407 (LC).

Inspektex Mmamaile Construction & Fire Proofing (Pty) Ltd v Coetzee & others (2010) 31 ILJ 642 (LC).

Jafta v Ezemvelo KZN Wildlife (2009) 30 ILJ 131 (LC).

Johnston v Leal 1980 (3) SA 927 (A).

Joubert v Legal Aid South Africa (2011) 32 ILJ 1921 (LC).

Kaltwasser v Isambulela Group Administrator (Pty) Ltd (2014) 35 ILJ 3436 (LC).

Kaizer Chiefs Football Club and Orlando Pirates Football Club (2009) 30 ILJ 1679 (ARB).

KPMG Chartered Accountants (SA) v Securefin Ltd 2009 (2) All SA 523 (SCA).

Kwazulu-Natal Joint Liaison Committee v MEC for Education KZN (2013) 4 SA 262 (CC).

Kylie v CCMA & Others (2010) 31 ILJ 1600 (LAC).

LAD Brokers (Pty) Ltd v Mandla (2001) 22 ILJ.

Lambons (Edms) Bpk v BMW (Suid Afrika) (Edms)Bpk 1997 (4) SA 141 (SCA).

Lutchman v Pep Stores & another (2004) 25 ILJ 1455 (LC).

Maada v Member of the Executive Council of the Northern Province for Finance & Expenditure & another (2003) 24 ILJ 937 (LAC).

Machanick Steel & Fencing v Transvaal Cold Rolling 1979 (1) SA 265 (T).

Magna Alloys and Research (SA) (Pty) Ltd v Ellis 1984 (4) SA 874 (A).

Mahlamu v CCMA & Others (2011) 32 ILJ 1122 (LC).

Martin v Western Cape Education Department & another (2008) 29 ILJ 1190 (LC).

Medscheme Holdings (Pty) Ltd & Another v Bamjee 2005 (5) SA 339 (SCA).

Meyer v Provincial Department of Health & Welfare & others (2006) 27 ILJ 2055 (T).

Middleton v Carr 1949 (2) SA 374 (A).

Mngomezulu v Khutala Mining Services (Pty) Ltd (1994) 15 ILJ 374 (IC).

Motitswe v City of Tshwane (2014) 35 ILJ 3458 (LC).

Musgrove & Watson (Rhod)(Pvt) Ltd v Rotta 1978(2) SA 918 (R).

Natal Municipal Pension Fund v Endumeni Municipality 2012 (4) SA 593 (SCA).

National and Overseas Distributors Corporation (Pty) Ltd v Potato Board 1958 (2) 473 (A)

Niselow v Liberty Life Association of Africa Ltd (1998) 19 ILJ 752 (SCA).

Old Mutual Life Assurance Co SA Ltd v Gumbi (2007) 28 ILJ 1499 (SCA).

Paragon Business Forms (Pty) Ltd v Du Preez 1994 (1) SA 434 (SE).

Patel v Grobbelaar 1974 (1) SA 532 (A).

Preller v Jordaan 1956 (1) SA 483 (A).

Pretorius v Natal South Sea Investment Trust Ltd 1965 (3) SA 410 (W).

R v Myers 1948 (1) SA 375 (A).

Rainbow Farms (Pty) Ltd v Dorasamy NO & Others (2014) 35 ILJ 3462 (LC).

Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions & National Insurance (1968) 2 QB.

Roberts v Martin 2005 4 SA 163 (C).

Roberts & others v WC Water Comfort (Pty) Ltd (1991) 1 BLLR 33 (LC).

Rumbles v Kwa Bat Marketing (Pty) Ltd (2003) 24 ILJ 1587 (LC).

Pitout v North Cape Livestock Co-Op Ltd (1977) 4 SA 842 (A).

Potgieter v George Municipality (2011) 32 ILJ 104 (WCC).

Prins v Absa Bank Ltd 1998 (3) SA 904 (C).

Printing & Numerical Registering Co v Sampson (1875) LR 19 Eq 462.

Saambou-Nasionale Bouvereniging v Friedman (1979) 3 SA 978 (A).

SA Broadcasting Corporation v Mckenzie (1999) 20 ILJ 585 (LAC).

SABC v Mckenzie (1999) 20 ILJ 585 (LAC).

SA Municipal Workers Union & another v SA Local Government Bargaining Council & others (2015) 36 ILJ 441 (LAC).

SA Post Office Ltd v Communication Workers Union & others (2010) 31 ILJ 997 (LC).

SA Sentrale Ko-operatiewe Graanmaatskappy Bpk v Shifren 1964 (4) SA 760 (A).

SA Society of Bank Officials v First National Bank of SA Ltd (1996) 17 ILJ 135 (IC).

Sasfin (Pty) Ltd v Beukes 1989 (1) SA 1 (A).

Schoeman v IT Management Advisory Services (Pty) Ltd (2002) 23 ILJ 1074 (LC).

Seef Commercial and industrial Properties (Pty) Ltd v Silberman (2001) 3 All SA 133 (A).

Smith v Hughes (1871) LR 6 QB 597.

Solidarity & Another v SA National Parks (2008) 29 ILJ 2801 (LC).

Sonap Petroleum (SA) (Pty) Ltd v Pappadogianis 1992 (3) SA 234 A).

Sondlo v Chris Hani District Municipality (2008) 29 ILJ 2010 (LC).

Southgate v Blue IQ Investment Holdings (Pty) Ltd (2012) 33 ILJ 2681 (LC).

Steyn v LSA Motors Ltd (1994) 1 SA 49 (A).

Swissport SA (Pty) Ltd v Smith NO & Others (2003) 24 ILJ 618 (LC).

Themba and Springbok Patrols (1997) 2 LLD 176 (CCMA).

Trust Bank of Africa Ltd v Frysch 1977 (3) SA 562 (A).

Ulster v Standard Bank of SA Ltd & Another (2013) 34 ILJ 2343 (LC).

Union Government v Vianini Ferro-Concrete Pipes (Pty) Ltd 1941 AD.

Van den Berg & Kie Rekenkundige Beamptes v Boomprops 1028 BK 1999 (1) SA 780 (T).

Van der Westhuizen v Arnold (2002) 4 All SA 331 (SCA).

White v Pan Palladium SA (Pty) Ltd (2006) 27 ILJ 2721 (LC).

Withok Small Farms (Pty) Ltd v Amber Sunrise Properties 5 (Pty) Ltd 2009 (2) SA 504 (SCA).

Woods v Walters 1921 AD.

Zandberg v Van Zyl 1910 AD 302.

Zimba & others and Roses United Football Club (2015) 36 ILJ 551 (ARB).