

# DIE NYWERHEIDSHOF

J D Fourie

Daar kan uit verskillende hoeke na die Nywerheidshof gekyk word.

Die Nywerheidshof kan vergelyk word met 'n kind wat sy weg deur die lewe moet vind, soos wat reeds in hierdie tydskrif gedoen is.\* Indien so na die Hof gekyk word, dan wil ek onmiddellik sê dat die Departement van Mannekrag heeltemal bereid is om vaderskap vir die Hof te aanvaar. Aan die ander kant: Indien dit in die belang van die Nywerheidshof en arbeidsverhoudinge in die land is, is die Departement van Mannekrag ook bereid om die kind aan 'n ander voog af te staan.

Daar kan uit 'n suiwer regshoek na die Nywerheidshof gekyk word, of daar kan uit die werkgewer of werknemer se hoek na die Nywerheidshof gekyk word, of daar kan suiwer wetenskaplik na die Nywerheidshof gekyk word. Die moontlikhede is talryk.

Uit watter hoek ook al na die Nywerheidshof gekyk word, kan dit nie ontken word dat hierdie instelling 'n uiters belangrike rol in die land se ekonomie speel nie. Dit word beraam dat die onlangse stakings by 'n motorvervaardiger sowat eenhonderd miljoen Rand gekos het. Indien die Nywerheidshof een geskil wat aanleiding tot so 'n staking kan gee, oplos, het die Hof in sy doel geslaag.

Ek sou graag met soveel oortuiging as moontlik wil argumenteer dat daar eintlik nie een onbelangrike saak in die Nywerheidshof voorkom nie. Vir die individu wat sy werk verloor het, is die uitslag van sy saak net so belangrik as vir die maatskappy wat groot bedrae



*Mnr Joël Daniel Fourie, 'n advokaat van die Hooggeregshof van Suid-Afrika, is op 1 Januarie 1989 aangestel as Direkteur-generaal van die Departement Mannekrag. Hy het wye ervaring: staatsaanklaer; regsadviseur en konsultant in die private sektor met spesialisasie in arbeidsreg; senior lektor en professor in handels- en arbeidsreg by UP; en ad hoc lid van die Nywerheidshof. Hy is mede-outeur van 'n handboek oor die arbeidsreg en is tans ook Voorsitter van die Mannekragraad.*

geld vanweë arbeidsoptrede kan verloor. Dit is daarom baie moeilik om in 'n artikel soos hierdie werklik reg aan die Nywerheidshof te laat geskied.

Die doel van hierdie artikel is dus om die debat rondom die Nywerheidshof te stimuleer deur 'n aantal losstaande stellings in verband met hierdie Hof te maak. Hierdie stellings word gemaak, gesien uit die hoek van die Departement van Mannekrag, wat die Wet op Arbeidsverhoudinge, 28 van 1956 (die Wet) administreer.

**Die feit dat daar 'n beperking op praktiserende advokate geplaas word om as ad hoc lede van die Nywerheidshof te dien, verskraal die ontwikkeling van die arbeidsreg.**

Waar hierdie besluit in die geval van die Nywerheidshof geneem is, wil dit vir die buitestaander blyk asof dit suiwer geneem is ter wille van die advokate self, sodat die een advokaat nie 'n voorsprong bo die ander mag kry nie.

Dit kon geargumenteer word dat die

\* H J Fabricius SC 'The Stepchild' (1989)2 *Consultus* 39

siening by die publiek mag ontstaan dat 'n advokaat goed moet wees omdat hy somtyds as lid van die Hof waarneem. Aan die ander kant mag 'n advokaat nie bereid wees om vir die bedrag wat aan lede van die Hof betaal word openbare diens te lewer nie. Die publiek mag nie hierdie kennis hê nie en gevolglik dink dat die eerste advokaat, wat in die Hof voorsit, meer aansien as die tweede advokaat het en dat aan so 'n advokaat eerder opdrag gegee moet word. Hierdie siening kan dan moontlik daartoe lei dat die tweede advokaat 'n opdrag mag misloop.

Om hierdie probleme uit te skakel, so lyk dit, is besluit dat advokate nie in bepaalde omstandighede as *ad hoc* lede van die Nywerheidshof mag optree nie. Indien dit korrek is, lyk dit dus of hierdie besluit nie in belang van die publiek geneem is nie.

Dit kan seker gargumenteer word dat dit nie wenslik is dat 'n persoon een dag vir 'n party tot 'n geskil verskyn en die volgende dag as voorsittende beampte optree nie. Hierdie verskynsel is egter nie uniek nie.

Daar is tans heelwat stemme wat opgaan vir die beslegting van arbeidsgesille deur middel van arbitrasie. Dit gebeur dus al hoe meer dat praktiserende advokate hulle as arbiters in arbeidsgesille beskikbaar stel. Indien praktiserende advokate nie as *ad hoc* lede van die Nywerheidshof optree nie, behoort hulle logieserwys ook nie as arbiters in arbeidsgesille op te tree nie, want wat is die verskil tussen arbitrasie in die Nywerheidshof en arbitrasie in enige ander forum?

Dit gebeur ook dat advokate as regters waarneem en daarna weer in die Hooggeregshof verskyn. Dieselfde kan gesê word wanneer advokate as assessore optree — die indruk word geskep dat hulle in die een saak sekere beslissings moet neem, maar in 'n ander namens 'n litigant moet optree.

Uit hoofde van hulle opleiding en agtergrond kan praktiserende advokate 'n besondere bydrae tot die ontwikkeling van hierdie deel van die reg lewer. Die land word dus die voordeel van hierdie kundigheid en breinkrag ontnem deur die besluit van die Baliaaraad.

Omdat die aantal persone wat ervaring van hierdie gebied van die reg het so min is, lei die besluit dat praktiserende advokate onder sekere omstandighede nie as tydelike (*ad hoc*) lede mag optree nie, tot vertraging in die afhandeling van arbeidsgesille.

Dit is ook dikwels die persone wat nie self bereid is om as voorsittende beamptes op te tree nie wat die meeste kritiek teen die Nywerheidshof uitspreek. Hierdie situasie is tot niemand se voordeel nie.

Omdat die objektiwiteit van advokate nie op die arbeidsregbank bewys kan word nie, skep dit ook al hoe meer probleme in die geval van arbitrasie. Regsgeleerdes word al hoe meer 'geklassifiseer' as werkgeweradvokate of as werknemeradvokate. Daar is dikwels 'n gestoei oor wie die arbiter in 'n arbitrasie moet wees. Die werkgewer poog om 'n 'werkgewer-gesinde advokaat' as arbiter te bekom en die werknemer weer iemand wat gewoonlik vir werkers optree.

Waar die werkgewers meer kapitaalkragtig as die individu is, is die versoeking vir advokate om slegs vir werkgewers op te tree, baie groot. Hierdie ontwikkeling het nie net tot gevolg dat werkers soms die dienste van uiters bekwame mense moet ontbeer nie. Dit skep ook 'n wantroue in die regstelsel van die land in die sin dat die siening ontwikkel dat alleen die kapitaalkragtige deur die stelsel bevoordeel word.

### **Baie regsgeleerdes sien die beslegting van 'n arbeidsgeskil net as die oplossing van nog 'n geskil.**

Uit hoofde van die opleiding van veral die senior lede van die regsprofesie is die klem wat in die arbeidsreg op die afweging van belange geplaas word, in teenstelling met die afweging van regte, vir hulle vreemd.

Vanweë die praktiese gebruike wat veral in die siviele proses ontstaan het oor die uitruiling van pleitstukke en die onderlinge reëlings wat getref word om mekaar se programme te akkommodeer, word arbeidsgesille grootliks op baie dieselfde manier gehanteer, terwyl dit met eerbied die oogmerk van die wetgewer is dat by elke stap in die geskilbeslegting van 'n arbeidsgeskil, daar daadwerklik gepoog behoort te word om die geskil op te los. Aldus is 'n versoenings- of nywerheidsraad nie daar om slegs die grondslag te lê vir die uiteindelijke beslegting van die geskil nie. Hierdie forums is geskep met die oogmerk dat die partye werklik moet poog om die geskille op te los. Regsgeleerdes is uitstekend toegerus om hier 'n rol te speel.

Indien regsgeleerdes egter daarop uit is om fooie te genereer deur die saak deur al die moontlike prosesse te voer, terwyl hulle die geskil vroeg reeds deur

onderhandeling uit die weg kon ruim, leen die Wet hom op die oomblik uitstekend daartoe. Daar bestaan, reg of verkeerd, by sommige lede van die publiek hierdie siening. Die wetgewer kan dus maklik voor die argument swig dat regsgeleerdes slegs in die Arbeidsappèlhof moet kan verskyn. Ek persoonlik sou nie so 'n gedagte steun nie omdat ek van oordeel is dat regsgeleerdes reeds vroeg in die beslegting van 'n arbeidsgeskil 'n deurslaggewende rol kan speel. Hierdie gedagte het egter heelwat ondersteuning in die Parlement geniet toe die wetgewing laas daar bespreek is.

Dit is so dat van advokate verwag word om allerlei sake — vanaf die strafreg tot die immaterieelgoederereg — te hanteer. Die argument is dus baie aanloklik dat indien 'n regter by die Spesiale Inkomstebelastinghof kan voorsit, hy ook arbeidsgesille kan besleg. Daar bestaan nie twyfel nie dat so 'n reëling moontlik is, solank aanvaar word dat dit nie hier suiwer oor die afweging van regte gaan nie, maar dat die afweging van belange in die gedaante van die billikheidskleed baie belangrik is.

Dit is nie voldoende om die geskil slegs op te los nie, maar die geskil moet heel dikwels so opgelos word dat die partye hulle verhouding daarna kan voortsit.

Die verhouding tussen werkgewer en werknemer kom in aard baie na aan die huweliksverhouding. Advokate is miskien, veral in onbestrede aksies, meer geoef in die beëindiging van die huweliksverhouding van hulle kliënte as in die voortsetting van die verhouding. Hierdie ervaring kan op die arbeidsterrein kontra-produktief wees. By die verhouding tussen werkgewer en werknemer moet gepoog word om die verhouding op so 'n basis voort te sit dat nie een van die partye in die proses verneder word nie.

Om hierdie resultaat te bereik is kennis van arbeidsreg, en in 'n baie groter mate, 'n fyn aanvoeling vir die dinamika van die moderne arbeid-verhoudinge in 'n ingewikkelde gemeenskap nodig. Dit kan alleenlik deur ervaring opgedoen word. In sekere opsigte het prokureurs hier 'n voorsprong vanweë hulle nouer skakeling met die kliënt en verg dit besondere inspanning van die advokaat om hierdie aanvoeling te ontwikkel. Daarom is daar waarskynlik so min kundiges op die terrein en word heelwat probleme ondervind om geskikte voorsittende beamptes vir die

Nywerheidshof te werf.

Nadat ek die voorafgaande gesê het, moet ek my haas om by te voeg dat dit ook in die verlede gebeur het dat daar 'n magiese waas om die arbeidsreg deur die 'ingewydes' getrek is. Maar ook dit behels nie die volle waarheid nie.

'n Werkgewer het by geleentheid aan my gesê dat hy soms aan 'n advokaat, wat nie gewoonlik arbeidsake hanteer nie, opdrag gee om sy arbeidsaak te hanteer net om seker te maak dat wat die reg betref, hy nog op die regte pad is. Die werkgewer het aangevoer dat arbeidsadvokate soms te veel in vervoering raak met die begrip billikheid. Die objektiwiteit wat gewoonlik by die advokatuur aanwesig is, is dus ook hier broodnodig.

### **Dit is opvallend dat slegs 'n klein groepie advokate 'n akademiese bydrae tot die arbeidsreg maak deur daarvoor te skryf.**

Teenoor hierdie advokate is ons, wat rigting oor die formulering van die wetgewing soek, baie dankbaar, maar sal soveel meer dankbaar wees indien meer advokate hierby betrokke sal raak.

### **Die Nywerheidshof behoort meer tyd aan die afhandeling van sake te spendeer as aan die skryf van uitsprake.**

Dat die Nywerheidshof 'n onmisbare rol in die ontwikkeling van die moderne arbeidsreg gespeel het, kan nie ontken word nie. Sekere riglyne is deur die Hof ontwikkel. Waar die wetgewer egter sedert September 1988 besluit het om uitgebreide riglyne in die Wet te gee oor wat 'n billike arbeidspraktyk is, het daar 'n klein verskuiwing plaasgevind moontlik deurdat die Nywerheidshof se funksie meer verander het na die uitlê van hierdie wetgewing eerder as die stel van riglyne aan die hand van die wye definisie wat voorheen bestaan het.

Baie van die uitsprake van die Nywerheidshof is baie lank en dit is nie altyd duidelik wat die faktore is waarop die Nywerheidshof besluit het nie. Die Nywerheidshof se uitsprake moet nie net vir die regsgeleerdes toeganklik wees nie, maar ook vir die werkswinkelvertegenwoordigers en die personeelbestuurders.

In die Wet kom die vaststelling van

'n onbillike arbeidspraktyk onder die arbitrasie-voorskrifte voor wat in die Wet voorgeskryf word. Dit kan geargumenteer word dat die uitspraak van die Nywerheidshof nie dieselfde as 'n arbitrasie-toekenning is nie omdat die Nywerheidshof die geskil moet vasstel en nie alleenlik 'n toekenning hoef te maak nie.

Dit word aan die hand gedoen dat hierdie verskil moontlik met die resultaat van die uitspraak te doen kan hê en nie noodwendig met die vorm nie. Hier word bedoel dat die voorsittende beampte nie gebonde is aan die formulering van die geskil deur die partye nie, maar 'n diskresie het om daarbuite te gaan op so 'n wyse dat die vasstelling die oogmerke van die Wet nastreef.

Dit is nie gebruikelik dat in die geval van 'n arbitrasie-toekenning, 'n lang uitspraak gegee word nie. Die rede hiervoor is waarskynlik dat die partye juis arbitrasie verkies omdat dit tot 'n vin-nige resultaat aanleiding kan gee. Lang uitsprake neem lank om te skryf en dit gebeur dat die partye soms lank op 'n uitspraak moet wag.

Die vraag kan gestel word waarom die Nywerheidshof nie bloot kan bevind dat 'n party 'n onbillike arbeidspraktyk gevolg het deurdat so 'n party byvoorbeeld nie substantief billik opgetree het nie deur nie aan die ander party kennis te gee van die rede vir sy optrede nie; of dat hy nie alle redelike stappe gedoen het om die geskil op te los nie; of dat sy optrede die verhouding tussen die werkgewer en werknemer benadeel het omdat so 'n party geen direkte belang by die geskil gehad het nie; en so meer. Op hierdie wyse word riglyne tog daargestel sonder lang uitsprake.

Dit het met verloop van tyd duidelik geword dat baie tyd deur skikkingsonderhandelings by die Nywerheidshof in beslag geneem word. Die vraag het dus ontstaan waarom nie meer sake daaglik of weeklik op die rol geplaas kan word nie, sodat voortgegaan kan word met daardie sake wat vir verhoor gereed is indien daar nog onderhandelings in die eerste saak wat op die rol voorkom, gevoer word. 'n Ander moontlikheid is dat meer gewig aan 'n voorverhoorkonferensie gegee moet word.

Die klagte is ook al dikwels geopper dat die voorsittende beampte nie aan die partye 'n aanduiding gee van die meriete van sekere argumente nie, met die gevolg dat getuienis aangevoer word oor iets wat die voorsittende

beampte later as onbelangrik beskou. In hierdie verband kan artikel 43 van die Wet tog 'n belangrike rol speel in die sin dat aan die partye 'n aanduiding gegee kan word van wat 'n voorsittende beampte se *prima facie* siening is.

Daar word selfs nou in artikel 43 van die Wet daarvoor voorsiening gemaak dat getuienis aangehoor kan word. Waar daar op die stukke dus 'n feitegeskil is, kan uitsluitel daarvoor gekry word. Indien artikel 43 op hierdie manier gebruik word, kan dit lang verhoor kragtens artikel 46(9) van die Wet uitskakel.

Ten spyte van kritiek wat teen die Nywerheidshof uitgespreek kan word, het dit 'n belangrike rol in arbeidsverhoudings in die land gespeel en dit word voorsien dat hierdie rol nog nie uitgespeel is nie. Baie van die probleme waarna hierbo verwys is, kan moontlik ondervang word indien meer voltydse lede van die Hof aangestel sou kon word.

Die Nasionale Mannekragkommissie is tans besig om na die Wet in sy geheel te kyk. In hierdie proses sal van die kundigheid van die verskeie regsgeleerdes gebruik gemaak word, maar enige inset van 'n advokaat wat graag 'n bydrae wil lewer, veral oor die geskilbeslegtingsproses in die Wet, sal hoog op prys gestel word.

### **Nota:**

**Soos mnr Fourie hierbo sê: die hoofdoel met die bydrae is om die debat rondom die Nywerheidshof te stimuleer, en ons nooi belangstellendes uit om te reageer. In die besonder word die betrokke Balierade uitgenooi om te reageer op mnr Fourie se standpunt aangaande die besluit dat advokate in bepaalde omstandighede nie as *ad hoc* lede van die Nywerheidshof mag optree nie. Dit skyn jammer te wees dat advokate nie op groter skaal as tans as voorsittende beamptes in dié Hof benut kan word nie. 'n Ander vraag wat dikwels opduik is of dit korrek is dat die Nywerheidshof grootliks met die Staatsdiens vervleg is. Is dit nie ook 'n tribunaal wat onafhanklik van die uitvoerende gesag behoort te funksioneer nie? (Vergelyk die eerste hoofartikel.) Kommentaar oor hierdie vraag sal ook verwelkom word — Redakteur.** ■