

SOUTH AFRICA / JUDGMENT

Van Rensburg v Sasko (Edms) Beperk (C814/2000) [2001] ZALC 189 (26 October 2001) [2001] ZALC 189

COURT

Labour Court

BEFORE

Revelas R

CASE / FILE NUMBER

C814/2000

Source: saflii.org · Research copy typeset by Esheria. Not court-issued or certified.

15

IN DIE ARBEIDSHOF VAN SUID-AFRIKA

GEHOU TE KAAPSTAD

SAAKNOMMER: C.814/2000

DATUM: 26 OKTOBER 2001

In die saak tussen:

S N J VAN RENSBURG Applikant

en

SASKO (EMDS) BEPERK Respondent

UITSPRAAK

REVELAS, R:

Die applikant is gedurende 1989 deur Bokomo Koöp as verteenwoordiger aangestel. Gedurende 1997 het Bokomo Koöp en Sasko (Edms) Beperk geamalgameer om die Pionier Voedsel Beperk Groep met die respondent te vorm.

Die applikant het sy dienste as depotbestuurder voortgesit in Pionier Voedsel en is gedurende 2000 geplaas in die pos van senior verteenwoordiger van die respondent te Malmesbury, waar hy by die respondent in diens was. Sy salaris was R16 403,85 ten tyde van sy diensbeëindiging. Die applikant se dienste is met effek van 30 Oktober 2000 beëindig deur die respondent se

operasionele omstandighede. Die applikant glo die beëindiging van sy dienste was onbillik in dié opsig dat die respondent nie die vereistes soos gestel vir 'n billike prosedure in artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995, nagekom het nie, omdat daar nie voldoende met hom gekonsulteer is nie. Hy het die dispuut verwys na die Kommissie van Konsiliësie, Bemiddeling en Arbitrasie wat na 'n onsuksesvolle konsiliësieproses na die arbeidshof verwys is. Die feite blyk hierna: Op 4 September 2000 is die applikant laat weet dat hy op 5 September (die volgende dag) 'n vergadering moet bywoon. Hy is so meegedeel deur mnr Kock van die respondent, wie ook getuig het in hierdie saak. Daar was reeds voor hierdie datum herstruktuering in die groep aan die gang. Die vergadering is bygewoon deur die applikant, mnr Leng die applikant se Menslike Hulpbronne Bestuurder, mnr Haasbroek, mnr Kock en mnr Lourens, die respondent se algemene bestuurder. Op die vergadering is die applikant ook 'n brief gegee wat aangehaal moet word. Die brief is gedateer 4 September 2000. Die relevante gedeeltes lees as volg:

Die applikant het sy dienste as depotbestuurder voortgesit in Pionier Voedsel en is gedurende 2000 geplaas in die pos van senior verteenwoordiger van die respondent te Malmesbury, waar hy by die respondent in diens was. Sy salaris was R16 403,85 ten tyde van sy diensbeëindiging. Die applikant se dienste is met effek van 30 Oktober 2000 beëindig deur die respondent se operasionele omstandighede.

Die applikant glo die beëindiging van sy dienste was onbillik in dié opsig dat die respondent nie die vereistes soos gestel vir 'n billike prosedure in artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995, nagekom het nie, omdat daar nie voldoende met hom gekonsulteer is nie. Hy het die dispuut verwys na die Kommissie van Konsiliësie, Bemiddeling en Arbitrasie wat na 'n onsuksesvolle konsiliësieproses na die arbeidshof verwys is.

Die feite blyk hierna:

Op 4 September 2000 is die applikant laat weet dat hy op 5 September (die volgende dag) 'n vergadering moet bywoon. Hy is so meegedeel deur mnr Kock van die respondent, wie ook getuig het in hierdie saak. Daar was reeds voor hierdie datum herstruktuering in die groep aan die gang. Die vergadering is bygewoon deur die applikant, mnr Leng die applikant se Menslike Hulpbronne Bestuurder, mnr Haasbroek, mnr Kock en mnr Lourens, die respondent se algemene bestuurder.

Op die vergadering is die applikant ook 'n brief gegee wat aangehaal moet word. Die brief is gedateer 4 September 2000. Die relevante gedeeltes lees as volg:

"Dit is met diepe spyt dat ek u moet meedeel dat ons in 'n proses van konsultasie met u wil tree oor die moontlike afskaffing van u pos wat kan lei tot moontlike diensbeëindiging.

1. Redes vir die moontlike personeelvermindering: U pos word oorbodig as gevolg van 'n herverdeling van funksies.
2. Alternatiewe ondersoek: Die besluit om ons tot personeelvermindering te wend, is nie maklik nie en kan geensins ligtelik opgeneem word nie. Daarom is alternatiewe poste ondersoek.

- (i) Kan u in 'n ander pos geplaas word? Tot hede was ons onsuksesvol.
3. Voorgestelde laaste dag van diens: Dit is ons voorstel dat u laaste dag van diens 30 September 2000 is.
4. Voorgestelde uittredingspakket: Die voorgestelde uittredingspakket is volgens beleid een week se salaris vir elke voltooide diensjaar met 'n minimum van een maand se salaris bereken op u pakket plus -
- (i) U volle aktuariële waardes van u pensioen of voorsorgfonds; (ii) Enige ander gelde aan u verskuldig. Aangeheg vind u 'n uiteensetting van u uittredingspakket. Let egter daarop dat siende ons die berekening gedoen het, dit nie sê dat die personeelvermindering 'n voldonge feit is nie, maar eerder dat ons u die geleentheid wil bied om ook u opsies te oorweeg.
5. Hulp verskaf aan persone wat verminder word: Ons is besig en sal ander eenhede nader vir vakante poste vir 'n periode van ses maande na finale diensuittrede sal u voorkeur geniet vir geskikte poste waarvoor u wel die vaardighede het wat vakant mag raak.

"Dit is met diepe spyt dat ek u moet meedeel dat ons in 'n proses van konsultasie met u wil tree oor die moontlike afskaffing van u pos wat kan lei tot moontlike diensbeëindiging.

1. Redes vir die moontlike personeelvermindering: U pos word oorbodig as gevolg van 'n herverdeling van funksies.
2. Alternatiewe ondersoek: Die besluit om ons tot personeelvermindering te wend, is nie maklik nie en kan geensins ligtelik opgeneem word nie. Daarom is alternatiewe poste ondersoek.
- (i) Kan u in 'n ander pos geplaas word?

Tot hede was ons onsuksesvol.

3. Voorgestelde laaste dag van diens: Dit is ons voorstel dat u laaste dag van diens 30 September 2000 is.
4. Voorgestelde uittredingspakket: Die voorgestelde uittredingspakket is volgens beleid een week se salaris vir elke voltooide diensjaar met 'n minimum van een maand se salaris bereken op u pakket plus -
- (i) U volle aktuariële waardes van u pensioen of voorsorgfonds;
- (ii) Enige ander gelde aan u verskuldig.

Aangeheg vind u 'n uiteensetting van u uittredingspakket. Let egter daarop dat siende ons die berekening gedoen het, dit nie sê dat die personeelvermindering 'n voldonge feit is nie, maar eerder dat ons u die geleentheid wil bied om ook u opsies te oorweeg.

5. Hulp verskaf aan persone wat verminder word: Ons is besig en sal ander eenhede nader vir vakante poste vir 'n periode van ses maande na finale diensuittrekking sal u voorkeur geniet vir geskikte poste waarvoor u wel die vaardighede het wat vakant mag raak.
6. U regte: Dit is belangrik dat u ten volle bewus is van u regte omdat die Arbeidswet vereis dat die maatskappy en werknemers moet poog om konsensus te bereik op sekere aspekte en as u dus nog inligting verlang ten opsigte van hierdie saak voel vry om my te nader in hierdie verband. Weereens wil ons ons spyt uitspreek dat ons hierdie proses moet begin wat tot moontlike ontslag kan lei en ons is seker dat dit baie ontstellende nuus vir u is. Daarom is u baie welkom om die res van die dag af te neem, indien u so sou verkies." Die brief is onderteken deur die respondent se Mense Hulbronne Bestuurder, mnr Leng. Die pos van die applikant en mnr Swart sou voortgaan uit 'n saamgesmelte bemarkingspos bestaan. Die gevolg daarvan sou wees dat óf mnr Swart óf die applikant se pos oortollig sou raak, met ander woorde, een van hulle sou sonder werk sit as gevolg van hierdie saamgesmelte pos. Mnr Lourens, die algemene bestuurder, het aan die hand gedoen dat die applikant en mnr Swart, wie ook getuig het, aansoek doen vir die nuwe pos. Ook op die vergadering van 5 September is die applikant meegedeel dat onderhoude gereël sou word vir die nuwe pos. Die onderhoude is toe gehou op 8 September 2000 en op 11 September 2000 is die applikant meegedeel dat sy aansoek onsuksesvol was. Mnr Swart was die suksesvolle kandidaat.
6. U regte: Dit is belangrik dat u ten volle bewus is van u regte omdat die Arbeidswet vereis dat die maatskappy en werknemers moet poog om konsensus te bereik op sekere aspekte en as u dus nog inligting verlang ten opsigte van hierdie saak voel vry om my te nader in hierdie verband. Weereens wil ons ons spyt uitspreek dat ons hierdie proses moet begin wat tot moontlike ontslag kan lei en ons is seker dat dit baie ontstellende nuus vir u is. Daarom is u baie welkom om die res van die dag af te neem, indien u so sou verkies."

Die brief is onderteken deur die respondent se Mense Hulbronne Bestuurder, mnr Leng. Die pos van die applikant en mnr Swart sou voortgaan uit 'n saamgesmelte bemarkingspos bestaan. Die gevolg daarvan sou wees dat óf mnr Swart óf die applikant se pos oortollig sou raak, met ander woorde, een van hulle sou sonder werk sit as gevolg van hierdie saamgesmelte pos.

Mnr Lourens, die algemene bestuurder, het aan die hand gedoen dat die applikant en mnr Swart, wie ook getuig het, aansoek doen vir die nuwe pos. Ook op die vergadering van 5 September is die applikant meegedeel dat onderhoude gereël sou word vir die nuwe pos. Die onderhoude is toe gehou op 8 September 2000 en op 11 September 2000 is die applikant meegedeel dat sy aansoek onsuksesvol was. Mnr Swart was die suksesvolle kandidaat.

Mnr Swart het gekwalifiseer vir die pos omdat hy baie ondervinding gehad het in internasionale handel wat, volgens die getuienis, 'n onontbeerlike vereiste vir die nuwe pos was, wat ook die bevordering van die Bokomo handelsnaam en verkope ingesluit het.

Die applikant het nie ondervinding gehad in internasionale handel nie. Hy het dus nie vir die pos gekwalifiseer nie en daarom was hy onsuksesvol. Hy was ook onsuksesvol toe hy op aanbeveling van die respondent by 'n derde onderneming aansoek gedoen het vir werk. Die respondent se

saak is die rede vir die applikant se ontslag 'n billike rede was en dat die proses wat gevolg was om die applikant se diens te beëindig billik was, soos voorsien deur artikel 189 van die Wet. Die vergadering van 5 September was van korte duur en het nie juis uit groot debat bestaan nie. Die getuienis van mnr Lourens was dat die applikant tydens die vergadering gesê het dat die samesmelting van die twee poste vir hom sin maak en, volgens mnr Lourens, sou verdere besprekings rondom die nodigheid van die afskaffing van die applikant se pos nie nodig wees nie.

Mnr Swart het gekwalifiseer vir die pos omdat hy baie ondervinding gehad het in internasionale handel wat, volgens die getuienis, 'n onontbeerlike vereiste vir die nuwe pos was, wat ook die bevordering van die Bokomo handelsnaam en verkope ingesluit het.

Die applikant het nie ondervinding gehad in internasionale handel nie. Hy het dus nie vir die pos gekwalifiseer nie en daarom was hy onsuksesvol.

Hy was ook onsuksesvol toe hy op aanbeveling van die respondent by 'n derde onderneming aansoek gedoen het vir werk.

Die respondent se saak is die rede vir die applikant se ontslag 'n billike rede was en dat die proses wat gevolg was om die applikant se diens te beëindig billik was, soos voorsien deur artikel 189 van die Wet.

Die vergadering van 5 September was van korte duur en het nie juis uit groot debat bestaan nie. Die getuienis van mnr Lourens was dat die applikant tydens die vergadering gesê het dat die samesmelting van die twee poste vir hom sin maak en, volgens mnr Lourens, sou verdere besprekings rondom die nodigheid van die afskaffing van die applikant se pos nie nodig wees nie.

Die applikant het ook nie insette gelewê op hierdie vergadering wat met hom gehou is nie. Hy het ook nie enige ander voorstelle gemaak nie. Hy vertel dat hy baie geskok toe die nuus aan hom meegedeel is. Hy het ook sonder beswaar voortgegaan met die onderhoude vir die nuwe saamgesmelte pos. Hy het gevoel dat hy nie veel tyd gehad het om vir die onderhoud voor te berei nie en mnr Lourens het aangebied dat die onderhoud uitgestel kon word. Die applikant wou egter voortgaan daarmee en dit afhandel. Die respondent, by mondeveral mnr Lourens, was van mening dat alles moontlik gedoen was om die applikant billik te behandel. Daar is namens die respondent geargumenteer dat die applikant 'n saak saamgeflans het, getuienis gefabriseer het soos hy aangegaan het met die doel om geldelike kompensasie te verkry. Hier wil ek stilstaan om na sekere feitegeskille te verwys. Die applikant het mnr Lourens genader op die dag van die onderhoud, volgens hom, en die applikant sou na bewering aan mnr Lourens gevra het of hy nie tog gehelp kan word nie, waarop mnr Lourens geantwoord het dat as die applikant aan hom tien redes kan gee hoekom hy moet aanbly, sou hy (mnr Lourens) hom tien redes kon gee waarom hy moes gaan. Mnr Lourens ontken ten sterkste dat hy ooit so iets sou gesê het.

Die applikant het ook nie insette gelewer op hierdie vergadering wat met hom gehou is nie. Hy het ook nie enige ander voorstelle gemaak nie. Hy vertel dat hy was baie geskok toe die nuus aan hom meegedeel is. Hy het ook sonder beswaar voortgegaan met die onderhoude vir die nuwe saamgesmelte pos. Hy het gevoel dat hy nie veel tyd gehad het om vir die onderhoud voor te berei nie en mnr Lourens het aangebied dat die onderhoud uitgestel kon word. Die applikant wou egter voortgaan daarmee en dit afhandel.

Die respondent, by mondeveral mnr Lourens, was van mening dat alles moontlik gedoen was om die applikant billik te behandel. Daar is namens die respondent geargumenteer dat die applikant 'n saak saamgeflans het, getuienis gefabriseer het soos hy aangegaan het met die doel om geldelike kompensasie te verkry. Hier wil ek stilstaan om na sekere feitegeskille te verwys. Die applikant het mnr Lourens genader op die dag van die onderhoud, volgens hom, en die applikant sou na bewering aan mnr Lourens gevra het of hy nie tog gehelp kan word nie, waarop mnr Lourens geantwoord het dat as die applikant aan hom tien redes kan gee hoekom hy moet aanbly, sou hy (mnr Lourens) hom tien redes kon gee waarom hy moes gaan. Mnr Lourens ontken ten sterkste dat hy ooit so iets sou gesê het.

'n Ander feitegeskil wat homself voorgedoen het, was die weergawes van mnr Kock en die applikant betreffende 4 September toe mnr Kock die applikant van die vergadering van die volgende dag verwittig het. Mnr Kock het getuig dat toe hy die applikant inlig oor die vergadering met hom die volgende dag, die applikant gevra het of hulle 'n pakket met hom wou bespreek. Volgens die applikant het mnr Kock op grappenderwyse gevra of hulle hom wou "retrench", waarop mnr Kock geantwoord het "nooit nie". Hierdie teenstrydigheid is na my mening nie relevant nie. Hierdie feitegeskille, en daar is ook ander wat hulself voorgedoen het, word beoordeel in die lig van al die getuienis, ook dié getuienis was gemene saak is, en die waarskynlikhede. Die applikant het my opgeval as 'n teruggetrokke persoon wat met moeite sy gedagtes formuleer. In teenstelling met Mnr. Lourens, die algemene bestuurder, het hy nie dinamiese sterk persoonlikheid nie. Tog het hy nie vir my as 'n leunaar voorgekom nie. Gesien in die lig daarvan dat die applikant nie sy werk wou veloor nie, en die respondent (volgens Mnr. Lourens) goeie gronde gehad het om sy pos af te skaf, beskou ek die applikant se weergawe oor die sogenaamde tien redes nie as onwaarskynlik nie. Ek kan ook nie sien hoekom die applikant hierdie brokkie getuienis sou fabriseer nie. Dit bevorder nie juis die meriete van sy saak nie. Mnr. Lourens het hierdie stelling net bloot ontken. Die besluit om die twee poste saam te smelt is geneem op bestuursvlak, volgens mnr Lourens en mnr Kock wat namens die respondent getuig het. Artikel 189 skryf voor dat wanneer 'n werkgewer beoog om 'n werknemer af te lê weens bedryfsvereistes, dan moet begin word met 'n konsultasieproses, om die nodige konsensus te bereik, net soos gestel word in die brief van 4 September 2000.

'n Ander feitegeskil wat homself voorgedoen het, was die weergawes van mnr Kock en die applikant betreffende 4 September toe mnr Kock die applikant van die vergadering van die volgende dag verwittig het. Mnr Kock het getuig dat toe hy die applikant inlig oor die vergadering met hom die volgende dag, die applikant gevra het of hulle 'n pakket met hom wou bespreek. Volgens die applikant het mnr Kock op grappenderwyse gevra of hulle hom wou "retrench",

waarop mnr Kock geantwoord het "nooit nie". Hierdie teenstrydigheid is na my mening nie relevant nie.

Hierdie feitegeskille, en daar is ook ander wat hulself voorgedoen het, word beoordeel in die lig van al die getuienis, ook dié getuienis was gemene saak is, en die waarskynlikhede.

Die applikant het my opgeval as 'n teruggetrokke persoon wat met moeite sy gedagtes formuleer. In teenstelling met Mnr. Lourens, die algemene bestuurder, het hy nie dinamiese sterk persoonlikheid nie. Tog het hy nie vir my as 'n leunaar voorgekom nie. Gesien in die lig daarvan dat die applikant nie sy werk wou veloor nie, en die respondent (volgens Mnr. Lourens) goeie gronde gehad het om sy pos af te skaf, beskou ek die applikant se weergawe oor die sogenaamde tien redes nie as onwaarskynlik nie. Ek kan ook nie sien hoekom die applikant hierdie brokkie getuienis sou fabriseer nie. Dit bevorder nie juis die meriete van sy saak nie. Mnr. Lourens het hierdie stelling net bloot ontken.

Die besluit om die twee poste saam te smelt is geneem op bestuursvlak, volgens mnr Lourens en mnr Kock wat namens die respondent getuig het. Artikel 189 skryf voor dat wanneer 'n werkgewer beoog om 'n werknemer af te lê weens bedryfsvereistes, dan moet begin word met 'n konsultasieproses, om die nodige konsensus te bereik, net soos gestel word in die brief van 4 September 2000.

Ek is respekvolle in ooreenstemming met die respondent se submissies dat die werkgewer nie elke keer as hy 'n gedagte het wat 'n werknemer se pos kan beïnvloed, dit met daardie werknemer moet bespreek nie. Uiteraard sal dit paniek in die werkplek saai. Ek is ook van mening dat die besluit wat geneem is, naamlik om die twee poste saam te smelt, nie 'n besluit was wat die applikant in sy eie guns kon beïnvloed nie. Hy het geen geleentheid gehad daartoe nie en dit juis een van die redes is waarom artikel 189 konsultasie vereis. Mnr Swart het ook met dieselfde bestuursplan as in die applikant se geval gekonsulteer oor die saamgesmelte pos. Hy het ook, soos die applikant, geen insette gelewer nie. Hy was ook glo ontsteld. Hy het gesê hy het geweet hy is beter as die applikant gekwalifiseer vir die nuwe pos. Dit was logies in die omstandighede. Hy kon dus met sukses aansoek doen vir daardie pos.

Volgens hom is hy ook die versekering gegee dat hy die pos sou kry.

Ek is respekvolle in ooreenstemming met die respondent se submissies dat die werkgewer nie elke keer as hy 'n gedagte het wat 'n werknemer se pos kan beïnvloed, dit met daardie werknemer moet bespreek nie. Uiteraard sal dit paniek in die werkplek saai. Ek is ook van mening dat die besluit wat geneem is, naamlik om die twee poste saam te smelt, nie 'n besluit was wat die applikant in sy eie guns kon beïnvloed nie. Hy het geen geleentheid gehad daartoe nie en dit juis een van die redes is waarom artikel 189 konsultasie vereis.

Mnr Swart het ook met dieselfde bestuursplan as in die applikant se geval gekonsulteer oor die saamgesmelte pos. Hy het ook, soos die applikant, geen insette gelewer nie. Hy was ook glo ontsteld. Hy het gesê hy het geweet hy is beter as die applikant gekwalifiseer vir die nuwe pos. Dit was logies in die omstandighede. Hy kon dus met sukses aansoek doen vir daardie pos.

Volgens hom is hy ook die versekering gegee dat hy die pos sou kry.

Volgens mnr Lourens en mnr Kock se getuienis, was mnr Swart die aangewese kandidaat. Mnr Swart se getuienis is in dié verband belangrik. Volgens hom was mnr Lourens se houding dat indien die applikant sou aansoek doen vir die nuwe pos, wat volgens bestuurshoof onwaarskynlik was, daar onderhoude gehou sal word, so nie sou mnr Swart van die pos verseker wees. Hierdie getuienis is nie aan mnr Lourens gestel nie en mnr Swart kon nie woord vir woord aanhaal wat hy gesê het nie, maar soos ek sy getuienis verstaan was hy onder die indruk gebring gedurende die vergadering van 5 September dat dit die respondent se houding was. Mnr Swart het geensins by my die indruk van 'n leuenagtige getuie gemaak nie. Intendeel hy het my as getuie beïndruk en sy weergawe strook met die waarskynlikhede. Op die getuienis het die applikant nie gekwalifiseer vir die nuwe pos nie. Hierdie belangrike feit moes mnr Lourens en die ander bestuur reeds geweet het toe hulle besluit het om die twee poste te amalgameer. Dat hulle kon gedink het dat die twee kandidate 'n gelyke kans gehad het om die pos te kry, is hoogs onwaarskynlik. Daar was daar 'n plig op mnr Lourens en die ander lede van bestuur om aan die applikant uit te lig tydens die vergadering, dat hy nie gekwalifiseerd was vir die pos nie, en dit nie kon kry nie. Dit was die werklike probleem wat bespreek moes word.

Volgens mnr Lourens en mnr Kock se getuienis, was mnr Swart die aangewese kandidaat. Mnr Swart se getuienis is in dié verband belangrik. Volgens hom was mnr Lourens se houding dat indien die applikant sou aansoek doen vir die nuwe pos, wat volgens bestuurshoof onwaarskynlik was, daar onderhoude gehou sal word, so nie sou mnr Swart van die pos verseker wees. Hierdie getuienis is nie aan mnr Lourens gestel nie en mnr Swart kon nie woord vir woord aanhaal wat hy gesê het nie, maar soos ek sy getuienis verstaan was hy onder die indruk gebring gedurende die vergadering van 5 September dat dit die respondent se houding was.

Mnr Swart het geensins by my die indruk van 'n leuenagtige getuie gemaak nie. Intendeel hy het my as getuie beïndruk en sy weergawe strook met die waarskynlikhede.

Op die getuienis het die applikant nie gekwalifiseer vir die nuwe pos nie. Hierdie belangrike feit moes mnr Lourens en die ander bestuur reeds geweet het toe hulle besluit het om die twee poste te amalgameer. Dat hulle kon gedink het dat die twee kandidate 'n gelyke kans gehad het om die pos te kry, is hoogs onwaarskynlik. Daar was daar 'n plig op mnr Lourens en die ander lede van bestuur om aan die applikant uit te lig tydens die vergadering, dat hy nie gekwalifiseerd was vir die pos nie, en dit nie kon kry nie. Dit was die werklike probleem wat bespreek moes word.

Om deur die skyn van onderhoude te gegaan het, het die respondent na my mening nie onthef van die plig om behoorlik te konsulteer nie. Die onderhoude versterk maar net die gedagte dat die applikant reeds op 5 September 'n fait accompli in die gesig gestaar het. Wat kon bespreek word, al was dit nie werkbaar nie, is dat daar byvoorbeeld 'n 61-jarige werknemer was wat op vroeë pensioen kon gaan en niks sou verloor nie. Daarenteen kon die applikant sy pensioen verloor. Die applikant is nie meer 'n jong man nie. Die feit dat die applikant gesê het dat die samesmelting maak vir hom sin, onthef nie die respondent van enige verpligtinge in terme van artikel 189 nie. Daar kan nie gesê word, op die feite van hierdie saak, dat daar gekonsulteer was

in die gees van artikel 189 van die Wet nie. Die respondent het 'n verpligting gehad om die applikant te konfronteer met die werklike situasie, naamlik dat hy sonder werk sou sit omdat mnr Swart beter kwalifikasies gehad het vir die pos. Dit sou die realistiese vertrekpunt gewees het. Die respondent se submissie dat alles moontlik gedoen was om die applikant tegemoet te kom is ongegrond. Daar was ook na my mening nie genoeg tyd gespandeer aan die nuwe verwikkelinge nie. Volgens mnr Swart is die posprofiel van die pos na vier maande weer verander. In die omstandighede voel ek dat die ontslag van die applikant onbillik was en ek maak die volgende bevel:

1. Die applikant se diensbeëindiging was onbillik.

Om deur die skyn van onderhoude te gegaan het, het die respondent na my mening nie onthef van die plig om behoorlik te konsulteer nie. Die onderhoude versterk maar net die gedagte dat die applikant reeds op 5 September 'n fait accompli in die gesig gestaar het. Wat kon bespreek word, al was dit nie werkbaar nie, is dat daar byvoorbeeld 'n 61-jarige werknemer was wat op vroeë pensioen kon gaan en niks sou verloor nie. Daarenteen kon die applikant sy pensioen verloor.

Die applikant is nie meer 'n jong man nie. Die feit dat die applikant gesê het dat die samesmelting maak vir hom sin, onthef nie die respondent van enige verpligtinge in terme van artikel 189 nie. Daar kan nie gesê word, op die feite van hierdie saak, dat daar gekonsulteer was in die gees van artikel 189 van die Wet nie. Die respondent het 'n verpligting gehad om die applikant te konfronteer met die werklike situasie, naamlik dat hy sonder werk sou sit omdat mnr Swart beter kwalifikasies gehad het vir die pos. Dit sou die realistiese vertrekpunt gewees het.

Die respondent se submissie dat alles moontlik gedoen was om die applikant tegemoet te kom is ongegrond.

Daar was ook na my mening nie genoeg tyd gespandeer aan die nuwe verwikkelinge nie. Volgens mnr Swart is die posprofiel van die pos na vier maande weer verander.

In die omstandighede voel ek dat die ontslag van die applikant onbillik was en ek maak die volgende bevel:

1. Die applikant se diensbeëindiging was onbillik.
2. Die respondent word gelas om aan die applikant kompensasie ten bedrae van R196 846,20 synde twaalf maande se salaris te betaal.
3. Respondent word gelas om die koste van hierdie aansoek te betaal.
4. Ek behou vir my die reg voor wanneer ek hierdie uitspraak redigeer om my redes toe te lig.
2. Die respondent word gelas om aan die applikant kompensasie ten bedrae van R196 846,20 synde twaalf maande se salaris te betaal.
3. Respondent word gelas om die koste van hierdie aansoek te betaal.

4. Ek behou vir my die reg voor wanneer ek hierdie uitspraak redigeer om my redes toe te lig.

..... REVELAS, R OORSKRYFSTER SE SERTIFIKAAT

.....

REVELAS, R

OORSKRYFSTER SE SERTIFIKAAT

Ek, die ondergetekende, sertifiseer hiermee dat die voorgaande, tot die beste van my vermoë en sover dit hoorbaar is, 'n ware en juiste afskrif is van die oorspronklike getuienis wat deur middel van 'n meganiese opvangtoestel opgeneem is in die saak van: S N J VAN RENSBURG v SASKO (EDMS) BEPERK DATUM AFGEHANDEL: 29.10.2001 LIASSEERNOMMER: C814/00 OORSKRYFSTER: G W MEINTJES NAGESIEN DEUR: GEKORRIGEER DEUR: SNELLER TRANSKRIPSIES [EDMS] BEPERK, KAAPSTAD

Ek, die ondergetekende, sertifiseer hiermee dat die voorgaande, tot die beste van my vermoë en sover dit hoorbaar is, 'n ware en juiste afskrif is van die oorspronklike getuienis wat deur middel van 'n meganiese opvangtoestel opgeneem is in die saak van:

S N J VAN RENSBURG v SASKO (EDMS) BEPERK

DATUM AFGEHANDEL: 29.10.2001

LIASSEERNOMMER: C814/00

OORSKRYFSTER: G W MEINTJES

NAGESIEN DEUR:

GEKORRIGEER DEUR:

SNELLER TRANSKRIPSIES [EDMS] BEPERK, KAAPSTAD

Source & reproduction note

Judgment wording, source notices and original paragraph numbers are retained. Esheria supplies the layout and this PDF's page numbers; these are not the source pagination. This is a research copy, not an official or certified court document. Check quotations, citations and publication restrictions against the original source before relying on it.

ORIGINAL SOURCE <https://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2001/189.html>

CASE PAGE <https://chat.esheria.ai/case-law/south-africa/van-rensborg-v-sasko-unknown-topic-alc-2001>

Prepared on 13 October 2026 · Esheria