

Regverdiging van ontslag van 'n werknemer skuldig aan seksuele teistering

deur

Anika Pretorius

LLB

Voorgelê ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes van die graad Magister Legum aan die Noordwes Universiteit (Potchefstroomkampus), Suid-Afrika

Studieleier: Me. Anri Botes

November 2012

INHOUDSOPGAWE

Dankbetuigings	iv
Opsomming	vi
Abstract	viii
Lys van afkortings	1

HOOFSTUK 1

1	Inleiding	2
----------	------------------	----------

HOOFSTUK 2

2	Omskrywing en spesifieke vorme van seksuele teistering	6
2.1	<i>Inleiding</i>	6
2.2	<i>Regulerende instrumente met betrekking tot seksuele teistering</i>	6
2.2.1	<i>Die Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek en die Gewysigde Kode Vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek</i>	6
2.2.2	<i>Die Wet op Beskerming teen Teistering 17 van 2011</i>	10
2.2.3	<i>Gelykheid en menswaardigheid in die werkplek met verwysing na die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, die Wet op Gelyke Indiensneming en die Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek</i>	11
2.2	<i>Kontekstualisering van seksuele teistering</i>	13
2.3	<i>Verdere kontekstualisering by wyse van internasionale instrumente</i>	17
2.3.1	<i>Die Verenigde Nasies</i>	18

2.3.2	<i>Die IAO</i>	19
2.4	<i>Gevolgtrekking</i>	21

HOOFSTUK 3

3	Ontslag as geskikte sanksie vir seksuele teistering en prosedures wat gevolg moet word alvorens 'n oortreder billik ontslaan kan word	23
3.1	<i>Inleiding</i>	23
3.2	<i>Faktore wat op wangedrag dui</i>	23
3.3	<i>Prosedurele billikheid</i>	25
3.4	<i>Ontslag as geskikte sanksie vir wangedrag in die vorm van seksuele teistering</i>	29
3.5	<i>Gevolgtrekking</i>	37

HOOFSTUK 4

4	Posisie in die Engelse reg	38
4.1	<i>Inleiding</i>	38
4.2	<i>Ontwikkeling van seksuele teistering in die Engelse reg</i>	39
4.2.1	<i>Oorsprong van seksuele teistering in die Engelse reg</i>	39
4.2.2	<i>Huidige posisie</i>	40
4.2.2.1	Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities for men and women in matters of employment and occupation (recast)	40
4.2.2.2	Protection from Harassment Act 1997	43
4.2.2.3	Commission Recommendation 92/131/EEC on the protection of the dignity of women and men at work	44
4.2.2.4	Commission Code of Practice on Sexual Harassment	44
4.3	<i>Praktiese aanwending van statutêre maatreëls deur howe en tribunale</i>	46

4.3.1	<i>Strathclyde Regional Council v Porcelli</i> 1986 ICR 564 (IH)	46
4.3.2	<i>Smith v Gardner Merchant Ltd</i> 1998 3 All ER 852	46
4.3.3	<i>Pearce v Governing Body of Mayfield School</i> 2003 UKHL 34	48
4.4	Ontslag as geskikte sanksie vir wangedrag in die Engelse reg	49
4.5	Gevolgtrekking	52

HOOFSTUK 5

5	Gevolgtrekking	54
	Bibliografie	58

DANKBETUIGINGS

*Moenie bang wees nie, Ek verlos jou,
Ek het jou op die naam geroep, jy is Myne.
As jy deur water moet gaan, is Ek by jou,
deur riviere, hulle sal jou nie wegspoel nie;
as jy deur vuur moet gaan, sal dit jou nie skroei nie,
die vlamme sal jou nie brand nie,
want Ek is die Here jou God, die Heilige van Israel,
jou Redder.*

Jesaja 43:1-3

Met dank aan:

My Hemelse Vader - U het my werklik gedurende die afgelope 5 jaar onverdiend en in oorfloed geseën. Dankie vir u oneindige genade en liefde.

My ouers, Johan en Helena Pretorius - Dankie vir elke drukkie, opoffering, gebedjie, woord van bemoediging en onverwagse bederfie! Ek kan regtig nie vir beter ouers vra nie!

My grootouers, Joep en Lena Joubert - Dankie vir volgehoue liefde en ondersteuning. U onwrikbare vertrouwe in my vermoëns beteken vir my oneindig baie en ek is méér as bevoorreg om 'n oupa en ouma soos u te kan hê!

Marilize - Dankie dat jy vir my soveel méér as net 'n sussie is. Ek is só trots op jou en die persoon waarin jy die afgelope jaar voor my oë verander het!

Wihann - Jy kan my laat lag en beter voel op die slegste dag. Dankie vir jou geduld en liefde!

Peet - Jou vriendskap is vir my van onskatbare waarde! Dankie dat jy altyd daar is!

My studieleier, me A Botes - Dankie vir al die hulp en bystand gedurende die jaar. Ek sou hierdie skripsie nie sonder jou hulp kon voltooi nie!

My taalversorger, me J Louw - Dankie vir u bereidwilligheid om te help! Dit word opreg waardeer.

Anika Pretorius

November 2012

OPSOMMING

Hoewel daar, sedert die vestiging van Suid-Afrika as 'n demokratiese staat in 1994, toenemend op die regte van die werknemer klem gelê word, bly seksuele teistering in die werkplek 'n immerteenwoordige verskynsel. Weens die ondergeskikte posisie wat werknemers binne die werkplek beklee, gebeur dit dikwels dat werkgewers, bestuurders en ander persone in gesagsposisies poog om hierdie mag te misbruik om ondergeskiktes te teister. Die volgende vrae ontstaan: wat is die geskikte sanksie in die geval van seksuele teistering en hoe ernstig moet seksuele teistering wees alvorens dit die ontslag van 'n skuldige werknemer regverdig?

Suid-Afrikaanse wetgewing en toepaslike regulerende instrumente moet eerstens in hierdie verband ondersoek word, ten einde die aard en omvang van seksuele teistering in die werkplek te bepaal. Seksuele teistering is nie 'n eenvoudige konsep nie en dit sluit 'n magdom oorwegings en interafhanklike begrippe in. Suid-Afrikaanse wetgewing maak vir fisiese, verbale en nie-verbale teistering voorsiening en stel seksuele teistering ook aan geslagsgebaseerde diskriminasie gelyk.

Seksuele teistering as 'n vorm van diskriminasie en geslagsgebaseerde geweld word ook op internasionale vlak aangespreek. Om hierdie rede moet aan die hand van internasionale instrumente vasgestel word of die Suid-Afrikaanse arbeidswetgewing aan internasionale standaarde voldoen. Die voorkoming, hantering en gevolge van seksuele teistering word deur verskeie nasionale en internasionale instrumente gereguleer. Hierdie instrumente vul mekaar aan en moet interafhanklik en bestaanbaar met internasionale regulasies en standaarde funksioneer.

Ontslag as geskikte sanksie vir seksuele teistering dien as fokuspunt van hierdie skrywe. Hoewel daar al 'n wye verskeidenheid werke oor die onderwerp van seksuele teistering geskryf is, blyk dit duidelik vanuit teenstrydige Suid-Afrikaanse regspraak dat daar geen bepaalde riglyne bestaan wat die ontslag van werknemers wat hulself daaraan skuldig maak, regverdig nie.

Soos in die Suid-Afrikaanse reg, só word seksuele teistering ook in die Engelse reg aan diskriminasie gelyk gestel. Omdat diskriminasie 'n ernstige inbreukmaking op die reg op menswaardigheid en gelykheid is, plaas die instrumente van die Europese Unie 'n verpligting op lidstate om seksuele teistering by wyse van nasionale wetgewing te reguleer. Engeland voldoen aan hierdie vereiste en pas wetgewende en ander instrumente effektief toe. Engelse howe en tribunale is verder ook versigtig om by besluitneming van werkgewers in te meng, wat inhou dat ontslag as geskikte sanksie van die redelikheid van die werkgewer afhang. Hierdie benadering, asook effektiewe interne prosedures, bring mee dat die oorgrote meerderheid van seksuele teisteringsgevalle intern afgehandel word en dat howe en tribunale slegs in uitsonderlike gevalle hoef in te tree.

Hoewel Suid-Afrikaanse wetgewing teoreties gesproke aan internasionale standaarde met betrekking tot die omskrywing van seksuele teistering en die uiteensetting van prosedures voldoen, laat die implementering van sodanige prosesse veel te wense oor. Weens hierdie rede, is dit belangrik om ondersoek in te stel na die werking van prosedures ingevolge die Engelse reg en nasionale wetgewing, beleide en prosesse as sodanig aan te pas.

ABSTRACT

Although the importance of the rights of employees has been emphasised since the establishment of South Africa as a democratic state in 1994, sexual harassment in the workplace has remained an ever-present evil. Due to the subordinate position of an employee in the workplace, it often occurs that employers, managers and other persons in positions of authority abuse their powers to harass subordinates. The following questions arise: what is the appropriate sanction in case of sexual harassment and how serious should sexual harassment be to warrant the dismissal of an employee found guilty thereof?

It is important to firstly observe South African legislation and regulating instruments in this regard, in order to determine the nature and scope of sexual harassment in the workplace. Sexual harassment is not a simple concept, as it includes many considerations and inalienable notions. South African legislation provides for physical, verbal and non-verbal harassment and equates sexual harassment to discrimination.

Sexual harassment as a form of discrimination and gender-based violence is addressed on an international level. Due to this consideration, it must be determined whether South African labour law regarding sexual harassment complies with international standards. The prevention, management and effects of sexual harassment are regulated by several national and international instruments. These instruments are interdependent and must comply with international standards.

The main focus of this study is dismissal as an appropriate sanction of an employee found guilty of sexual harassment. Although much has been written on the subject of sexual harassment, it is apparent that there are no fixed guidelines regarding the dismissal of employees who are guilty of sexual harassment if one considers the conflicting views of the courts in South Africa.

As is the case in South African law, English law equates sexual harassment to discrimination. Due to the fact that discrimination constitutes a serious infringement on the right to dignity and equality, the European Union requires member states to regulate sexual harassment by means of national legislation. England conforms to this requirement and applies legislative and other instruments accordingly. English courts and tribunals are hesitant to interfere with the decisions of employers, which means that dismissal as appropriate sanction depends on the reasonableness of the employer. Aforementioned approach, as well as effective internal procedures, results in the internal resolution of sexual harassment claims, which means that these claims are not regularly referred to courts and tribunals.

Although South African legislation theoretically complies with international standards relating to the description of sexual harassment and the exposition of certain procedures, the implementation of aforementioned procedures leaves much to be desired. Thus, it is important to observe the implementation and functioning of procedures in English law and adjust national legislation, policies and procedures accordingly.

LYS VAN AFKORTINGS

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
EAT	Employment Appeal Tribunal
EEC	European Economic Community
EC	European Community
IAO	Internasionale Arbeidsorganisasie
KVBA	Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
WAV	Wet op Arbeidsverhoudinge
WGI	Wet op Gelyke Indiensneming
ERA	Employment Rights Act

HOOFSTUK 1

1 Inleiding

Hoewel daar, sedert die vestiging van Suid-Afrika as 'n demokratiese staat in 1994, breedvoerig aandag aan die beskerming van veral kwesbare groepe in die werkplek geskenk is, bly seksuele teistering 'n immerteenwoordige verskynsel.¹ Na aanleiding van statistiese bevindings, was ongeveer 76% van alle Suid-Afrikaanse vroue in die arbeidsmark slagoffers van een of ander vorm van seksuele teistering, voor die inwerkingtrede van arbeidswetgewing en ander statutêre regulasies.² Na raming was 37.7% van vroue bewus van die seksuele teistering van 'n kollega en 6.5% het aangevoer dat daar geen formele seksuele teisteringbeleide in hul betrokke werkplekke bestaan het nie.³ Daar is verder bevind dat meeste werknemers, weens vrees vir verdere vernedering, eerder sou bedank as om 'n klag van seksuele teistering teen die oortreder te lê.⁴ Hierdie syfers het egter drasties afgeneem met die inwerkingtrede van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*,⁵ die *Wet op Gelyke Indiensneming*⁶ en die *Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.⁷

Daar word aangevoer dat seksuele teistering nie noodwendig die gevolg van seksuele aangetrokkenheid is nie, maar die behoefte van die oortreder om gesag oor die slagoffer uit te oefen en te verseker dat laasgenoemde onderdanig bly.⁸ Weens die ondergeskikte posisie wat werknemers binne die werkplek beklee, gebeur dit dikwels dat werkgewers, bestuurders en ander persone in gesagsposisies poog om hierdie mag te misbruik om ondergeskiktes te teister. Vanweë die beskouing van vroue as minderwaardige wesens in sommige kulture en die feit dat vroueregte eers relatief onlangs op die voorgrond gebring is, gebeur dit dikwels dat vroue as 'maklike teikens'

1 Grant 2005 *Agenda: Empowering women for gender equity* 90.

2 Zalesne 2002 *Harv Women's LJ* 151.

3 Zalesne 2002 *Harv Women's LJ* 151.

4 Zalesne 2002 *Harv Women's LJ* 151.

5 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995. Hierna die "WAV".

6 *Wet op Gelyke Indiendneming* 55 van 1998. Hierna die "WGI".

7 AK R1367 in SK 19049 van 17 Julie 1998.

8 Zalesne 2002 *Harv Women's LJ* 151-152.

vir seksuele teistering beskou word.⁹ Dit beteken egter geensins dat vroue die enigste slagoffers van seksuele teistering is nie.¹⁰

Seksuele teistering kan langdurige, nadelige gevolge vir slagoffers inhou, wat sielkundige versteurings, gedragsveranderinge, stresverwante versteurings en die belemmering van toekomstige werkseleenthede, insluit.¹¹ Werkgewers loop ook die gevaar van verlaagde produktiwiteit weens 'n ontevrede arbeidsmag.¹² Verdere nadelige gevolge van seksuele teistering behels onder andere, die ongerief aan rehabilitasie verbonde, die ondermyning van die regte van kwesbare groepe en koste aan moontlike regstappe en verdere ondersoeke verbonde.¹³

In die eerste instansie, sal hierdie skripsie fokus op die aard en omvang van seksuele teistering. Daar sal ondersoek ingestel word na die omskrywing van die begrip 'seksuele teistering' ten einde gedrag wat op teistering neerkom, te identifiseer. In hierdie verband sal verwys word na Suid-Afrikaanse wetgewing en regulerende instrumente, asook die omskrywings wat deur howe geïdentifiseer is. Daar sal verder aan die hand van relevante regspraak, vasgestel word welke gedrag as seksuele teistering getipeer kan word. In hierdie verband sal ook na internasionale instrumente, met spesifieke verwysing na die *Verenigde Nasies* en die *Internasionale Arbeidsorganisasie*,¹⁴ verwys word om vas te stel tot watter mate Suid-Afrikaanse wetgewing aan internasionale standaarde voldoen.

Tweedens sal op ontslag as geskikte sanksie vir seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse reg gefokus word. Met verwysing na gedrag, soos geïdentifiseer na aanleiding van wetgewing en relevante regspraak, sal gepoog word om vas te stel welke sanksies in onderskeie gevalle gepas sou wees. Die benadering van howe is van

9 Zalesne 2002 *Harv. Women's L.J.* 152.

10 Anon "Sexual Harassment at Work" 2.

11 Anon "Sexual Harassment at Work" 3.

12 Anon "Sexual Harassment at Work" 3.

13 Anon "Sexual Harassment at Work" 3.

14 Hierna slegs "IAO".

deurslaggewende belang in hierdie verband. Prosedurele billikheid in die geval van ontslag van 'n werknemer skuldig aan seksuele teistering, sal ook bespreek word.

Suid-Afrikaanse howe het hul afkeur van seksuele teistering by die werkplek in die uitspraak van *J v M*¹⁵ duidelik gestel, waar die afdanking van 'n senior uitvoerende beampete weens sy aanhoudende onbetaamlike gedrag teenoor 'n vroulike kollega, deur die hof gesteun is. In hierdie saak is beslis dat seksuele teistering, hetsy tussen lede van teenoorgestelde geslagte of dieselfde geslag, die slagoffer se liggaamlike en persoonlike integriteit aantast en dat dit totaal onaanvaarbaar is.¹⁶

In *Fourie v Sabre Footwear (Pty) Ltd*¹⁷ is 'n werknemer ontslaan op grond van die seksuele teistering van 'n kollega. Hoewel daar bevind is dat die seksuele teistering van 'n ernstige aard was, word beslis dat die oortreder se optrede 'n geïsoleerde voorval was en dat dit waarskynlik nie herhaal sou word nie. Vervolgens word daar aangevoer dat ontslag as straf vir hierdie oortreding te streng is. Op grond hiervan word die werkgewer beveel om die ontslag terug te trek. Hierdie uitspraak was onverwags, veral in die lig van die erns van hierdie voorval en die mate van beskerming wat deur wetgewing aan werknemers in hierdie verband verleen word.¹⁸

Hoewel daar al 'n magdom werke oor die onderwerp van seksuele teistering geskryf is, is dit duidelik vanuit bogenoemde dat daar geen bepaalde riglyne bestaan wat die ontslag van werknemers wat hulself daaraan skuldig maak, regverdig nie. Suid-Afrikaanse howe is ook vaag in hierdie verband. Vervolgens is dit nodig om vas te stel hoe ernstig die seksuele teistering moet wees om die ontslag van 'n werknemer te regverdig.

Soos die geval in die Suid-Afrikaanse reg is, só word seksuele teistering ook in die Engelse reg aan diskriminasie gelyk gestel. Daar word van wetgewing en internasionale

15 *J v M* 1989 10 ILJ 755 (IC). Hierna slegs "*J v M*".

16 *J v M* 1989 10 ILJ 755 (IC).

17 *Fourie v Sabre Footwear (Pty) Ltd* 2007 8 BALR 700 (CCMA). Hierna slegs "*Fourie*".

18 Israelstam 2012 <http://www.labourguide.ca.za>.

regulerende instrumente gebruik gemaak om die beskerming van werknemers teen seksuele teistering te verseker. Algemene riglyne vir die versekering van 'n veilige werksomgewing, vry van enige vorm van teistering, word deur hierdie instrumente daargestel. Met inagneming hiervan, sal die Engelse reg ondersoek word om duidelikheid te verkry met betrekking tot riglyne vir die regverdiging van ontslag van oortreders in hierdie verband. Die Engelse reg word vir hierdie vergelykende studie gebruik, juis omdat die Suid-Afrikaanse sowel as die Engelse arbeidsreg, grootliks hul grondslag in die Romeins-Hollandse reg vind.

Ten einde laaste, sal die posisies in die Engelse sowel as die Suid-Afrikaanse regstelsels met mekaar vergelyk word. Aanbevelings vir die verbetering van die Suid-Afrikaanse benadering sal aan die hand van die Engelse reg gemaak word en daar sal uiteindelik gepoog word om riglyne vir die regverdiging van ontslag van 'n werknemer skuldig aan seksuele teistering, daar te stel.

HOOFSTUK 2

2 Omskrywing en spesifieke vorme van seksuele teistering

2.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal verskillende wetgewende en ander regulerende maatreëls rakende seksuele teistering in die werkplek bespreek word, ten einde die bestek van hierdie begrip vas te stel. Eerstens is die doel van hierdie hoofstuk om aan te dui welke wetgewende en regulerende instrumente in die Suid-Afrikaanse reg daarop gemik is om seksuele teistering te bekamp. Handeling wat as seksuele teistering geklassifiseer kan word, sal ook aan die lig kom. Daarna sal die opinies van outeure en die howe rakende die vorme van seksuele teistering volg. Omdat seksuele teistering ook op internasionale vlak as ernstige wangedrag beskou word, sal daar laastens gekyk word na kontekstualisering van hierdie begrip na aanleiding van verskeie verdrae en konvensies van die *Verenigde Nasies* en die *IAO*.

2.2 Regulerende instrumente met betrekking tot seksuele teistering

2.2.1 *Die Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*¹⁹ en die *Gewysigde Kode Vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*²⁰

Die behoefte aan regulerende instrumente wat seksuele teistering in die werkplek in die kiem smoor, is vervul met die inwerkingtrede van die *Kode vir Goeie Praktyk* en die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk*.²¹ Dit dien as aanmoediging vir en bevordering van die ontwikkeling en implementering van beleide en prosedures, wat sal lei tot die vestiging van werkplekke wat vry van seksuele teistering is en waar werkgewers en

19 AK R1367 in SK 19049 van 17 Julie 1998. Hierna in die teks slegs die "*Kode vir Goeie Praktyk*". Hoewel hierdie instrument in 2005 gewysig is, sal daar verwys word na bepalinge wat nie in die gewysigde weergawe van die *Kode* verskyn nie.

20 AK R1357 in SK 27865 van 4 Augustus 2005. Hierna in die teks slegs die "*Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk*".

21 Item 1.1 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

werknemers mekaar se waardigheid, integriteit, privaatheid en reg op gelykheid in die werkplek sal respekteer.²²

Seksuele teistering word in die *Kode vir Goeie Praktyk* omskryf as onwelkome gedrag of optrede van 'n seksuele aard. Die ongewensdheid van hierdie handeling dien as deurslaggewende faktor vir die onderskeid tussen seksuele teistering en welkome, wedersydse seksuele toenadering.²³ Gedrag van 'n seksuele aard word as teistering beskou indien die oortreder die slagoffer aanhoudend daaraan onderwerp, hoewel 'n enkele geval genoegsaam is om as seksuele teistering getipeer te word.²⁴ Verder moes die slagoffer dit absoluut duidelik gemaak het dat die oortreder se gedrag onwelkom en aanstootlik is en die oortreder moes kennis dra van die feit dat sy gedrag onaanvaarbaar is.²⁵

Seksuele teistering tas die reg op menswaardigheid, privaatheid en liggaamlike integriteit van die slagoffer aan en is 'n struikelblok vir die bereiking van gelykheid in die werkplek.²⁶ Die toets wat aangewend moet word ten einde te bepaal of 'n persoon se optrede wel op seksuele teistering neerkom, behels oorweging van die volgende faktore:²⁷ of die teistering gebaseer is op een of meer van die gelyste gronde;²⁸ of die gedrag van 'n seksuele aard en onwelkom was; die aard en omvang van die ongewensde optrede en die invloed wat die ongewensde gedrag op die langtermyn op die slagoffer sal hê.

Die *Kode vir Goeie Praktyk* is gewysig ten einde voorsiening te maak vir 'n uitgebreide lys van persone wat slagoffers kan wees van of skuldig kan wees aan seksuele teistering. Volgens die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* kan slagoffers en oortreders

-
- 22 Item 1.3 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.
- 23 Item 3(1) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.
- 24 Item 3(2)(a) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.
- 25 Item 3(2)(b) en (c) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.
- 26 Item 4 *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.
- 27 Item 4.1-4.4 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.
- 28 Artikel 6(1) van die *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998 stel die gronde as volg: seks, geslag en seksuele oriëntasie.

met spesifieke verwysing na seksuele teistering in die werkplek die volgende persone insluit: eienaars; werkgewers; bestuurders; toesighouers; werknemers; werksaansoekers; kliënte; verskaffers; kontrakteurs; applikante en enige ander persone wat in 'n besigheidsverhouding met mekaar staan.²⁹ Die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* verskil ook van die *Kode vir Goeie Praktyk* deurdat dit seksuele teistering aan onbillike diskriminasie gelykstel en 'n toets vir die tipering van gedrag as seksuele teistering uiteensit.³⁰

Die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* maak voorsiening vir 'n aantal faktore wat op seksuele teistering kan dui.³¹ Eerstens word daar van teistering op grond van enige van die gelyste gronde melding gemaak. Hierdie gronde sluit geslagtelikheid, geslag en seksuele oriëntasie in. Die genoemde kode maak ook melding van die moontlikheid dat seksuele teistering tussen persone van dieselfde geslag kan plaasvind.³²

Tweedens moes die slagoffer die ongewensdheid van die seksuele toenadering of aanstootlike gedrag duidelik gemaak het.³³ Die verwerping van die oortreder se optrede kan deur middel van nie-verbale gebare bekend gemaak word en die slagoffer kan byvoorbeeld wegloop of nie op die aanstootlike gedrag reageer nie.³⁴ Verder word daar ook bepaal dat voorafgaande gewillige deelname aan seksuele daade nie noodwendig beteken dat die seksuele toenadering steeds welkom is nie.³⁵ Indien die slagoffer nie daarin slaag om die ongewensdheid van die oortreder se optrede absoluut duidelik te maak nie, kan hulp in hierdie verband deur 'n buitestaander verleen word.³⁶

29 Item 2.1-2.4 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

30 Item 3 en 4 Van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

31 Item 5 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

32 Item 5.1.1 en 5.1.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

33 Item 5.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

34 Item 5.2.1. van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

35 Item 5.2.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

36 Item 5.2.3 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

Die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* maak in die derde plek ook vir die uiteensetting van spesifieke vorme van seksuele teistering voorsiening. Hiervolgens kan seksuele teistering uit enige onwelkome fisiese optrede bestaan, asook verbale en nie-verbale voorstelle.³⁷ Fisiese optrede in hierdie konteks sluit onwelkome seksuele kontak in, wat op enige iets van slegs aanraking tot verkragting kan neerkom.³⁸ Verbale vorme van seksuele teistering kan onwelkome voorstelle, seksuele toenadering, aanmerkings, grappe, grafiese opmerkings oor 'n persoon se liggaam in hul teenwoordigheid, onvanpaste vrae oor 'n persoon se seksuele gedraging of oriëntasie en selfs fluitgeluide insluit.³⁹ Hierteenoor sluit nie-verbale seksuele teistering onwelkome gebare, onbetaamlike ontbloting en die onwelkome vertoning van onbetaamlike prente of voorwerpe in.⁴⁰

Ingevolge item 5.3.2. kan seksuele teistering ook viktimisasie, *quid pro quo* teistering en seksuele begunstiging insluit.⁴¹ Viktimisasie vind plaas indien die slagoffer geviktimizeer of geïntimideer word omdat hy of sy weier om hom- of haarself aan die seksuele toenadering van die oortreder te onderwerp.⁴² Hierteenoor geskied *quid pro quo* teistering waar 'n eenaar, werkgewer, toesighouer, bestuurder of enige ander persoon in 'n gesagsposisie poog om faktore soos indiensneming, bevordering, opleiding, dissiplinerig, ontslag, salarisaanpassings en die toerekening van voordele, te beïnvloed om die slagoffer te oortuig om aan seksuele daade deel te neem.⁴³ Laastens vind seksuele begunstiging plaas indien 'n persoon in 'n gesagsposisie, slegs voordele

37 Item 5.3.1 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

38 Item 5.3.1.1 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

39 Item 5.3.1.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

40 Item 5.3.1.3 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

41 Item 5.3.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

42 Item 5.3.2.1 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

43 Item 5.2.3.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

of belonings aan diegene wat gunstig op sy seksuele toenadering reageer toeken terwyl ander verdienstelike werknemers oor die hoof gesien word.⁴⁴

Die vierde faktor wat volgens die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* op seksuele teistering dui, is die impak wat die ongewensde gedrag op die slagoffer het.⁴⁵ Die optrede van die oortreder moet tot die aantasting van die slagoffer se waardigheid lei, met inagneming van die persoonlike omstandighede van die slagoffer en die posisies wat die slagoffer en die oortreder onderskeidelik in die werkplek beklee.⁴⁶

Die doelstellings van die *Kode vir Goeie Praktyk* en die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* in hierdie verband is duidelik. Eerstens word daar deur middel van hierdie instrumente gepoog om die begrip ‘seksuele teistering’ omvattend te definieer ten einde die tipering van gedrag as seksuele teistering te vergemaklik. Tweedens word daar ook ‘n omvattende lys van kwalifiserende persone verskaf, wat die identifisering van moontlike slagoffers of oortreders van hierdie misdryf kan bevorder. Die doeltreffende identifisering van oortreders, slagoffers en teistering sal bydra tot die uitwissing van die voorkoms van seksuele teistering in die werkplek.

2.2.2 *Wet op Beskerming teen Teistering* 17 van 2011⁴⁷

Artikel 1 van die *Wet op Beskerming teen Teistering* bied omvattende beskrywings van die begrippe ‘teistering’ en ‘seksuele teistering’. Ingevolge hierdie wet behels ‘teistering’ regstreekse of onregstreekse optrede deur die oortreder wat die slagoffer leed aandoen. Volgens artikel 1 van die wet moet die oortreder redelikerwys bewus wees van die feit dat sy optrede skade aan die regte of waardigheid van die slagoffer kan

44 Item 5.2.3.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

45 Item 5.4.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

46 Items 5.4.1 en 5.4.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

47 Hierna in die teks slegs die “*Wet op Beskerming teen Teistering*”. Hierdie wet tree in werking op ‘n datum deur die President by proklamasie in die *Staatskoerant* bepaal.

berokken. Teistering word in hierdie konteks uitgebrei om ook seksuele teistering in te sluit.

Die begrip 'seksuele teistering' word in die wet omskryf as enige onwelkome aandag van 'n seksuele aard deur 'n persoon wat weet of redelikerwys behoort te weet dat sy gedrag onaanvaarbaar en onwelkom is. Dit behels ongewenste eksplisiete of implisiete optrede, voorstelle, boodskappe of kommentaar van 'n seksuele aard wat meebring dat die slagoffer of 'n verwante persoon⁴⁸ daardeur beledig, geïntimideer of verneder word in gevalle waar die oortreder, met inagneming van die omringende omstandighede, redelikerwys sou kon voorsien dat sy gedrag daardie uitwerking sou hê. Die *Wet op Beskerming teen Teistering* verskil dus van die *Kode vir Goeie Praktyk* en die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* deurdat dit ook voorsiening maak vir die beskerming van die regte en belange van verwante persone en nie slegs slagoffers nie. Volgens die wet behels seksuele teistering ook die uitdruklike of geïmpliseerde belofte van vergoeding of voordeeltorekening in ruil vir die voldoening aan 'n seksueel-georiënteerde versoek. Die begrip sluit ook uitdruklike of geïmpliseerde dreigemente van weerwraak of daadwerklike weerwraak, waaraan die slagoffer onderwerp word indien hy of sy die seksuele toenadering van die oortreder van die hand wys, in.

2.2.3 *Gelykheid en menswaardigheid in die werkplek met verwysing na die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika,⁴⁹ die Wet op Gelyke Indiensneming⁵⁰ en die Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek⁵¹*

Die *Handves van Regte*⁵² maak uitdruklik voorsiening vir die handhawing van die demokratiese waardes van menswaardigheid, gelykheid en vryheid.⁵³ Artikel 9 van die *Grondwet* bepaal dat elkeen gelyk voor die reg is en op gelyke beskerming en genieting

48 "Verwante persoon" in hierdie konteks word deur artikel 1 van die *Wet op Beskerming teen Teistering* 17 van 2011 omskryf as "enige lid van die familie of huishouding van die klaer, of enige ander persoon in 'n noue verwantskap tot die klaer".

49 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996. Hierna die "Grondwet".

50 *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998. Hierna die "WGI".

51 AK R1357 in SK 27865 van 4 Augustus 2005.

52 Hoofstuk 2 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996.

53 Artikel 7(1) van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996.

van die reg geregtig is.⁵⁴ Daar word ook bepaal dat daar nie onbillik direk of indirek teen 'n persoon op grond van enige van die gelyste gronde gediskrimineer mag word nie.⁵⁵ Hierdie gronde sluit die volgende in: ras; geslag; geslagtelikheid; swangerskap; huwelikstatus; etniese of sosiale afkoms; kleur; seksuele oriëntasie; ouderdom; gebrek; geloof; kultuur; taal en geboorte. Verder word daar bepaal dat nasionale wetgewing geïnterpreteer en aangewend moet word ten einde onbillike diskriminasie te voorkom en verbied.⁵⁶ Daar word ook melding gemaak van die inherente reg wat elke persoon op menswaardigheid het.⁵⁷ Hierdie reg, net soos die reg op gelykheid, moet gerespekteer en beskerm word.

Artikel 6 van die *WGI* gee uitwerking aan die grondwetlike regte van gelykheid en menswaardigheid en bepaal dat daar geensins onbillik, direk of indirek, teen 'n werknemer op grond van een van die gelyste gronde gediskrimineer mag word nie.⁵⁸ Daar word verder ook bepaal dat die seksuele teistering van 'n werknemer op onbillike diskriminasie neerkom en dat dit op grond van enige een of 'n kombinasie van die gelyste gronde verbied word.⁵⁹

Die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* maak voorsiening vir regulasies wat die bepalinge van artikels 9 en 10 van die *Grondwet* en artikel 6 van die *WGI* ondersteun. Hierdie instrument bepaal bevestigend dat seksuele teistering in die werkplek as 'n vorm van onbillike diskriminasie beskou moet word en dat dit ingevolge die verbod op onbillike diskriminasie op grond van seks, geslag en seksuele oriëntasie verbied word.⁶⁰

54 Artikel 9(1) van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996.

55 Artikel 9(3) van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996.

56 Artikel 9(4) van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996.

57 Artikel 10 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* van 1996

58 Artikel 6(1) van die *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998 stel, in ooreenstemming met die gelyste gronde in artikel 9(3) van die *Grondwet*, die gronde vir onregverdig diskriminasie as volg: ras, geslag, seks, swangerskap, huwelikstatus, gesinsverantwoordelikheid, etniese of sosiale afkoms, ouderdom, gebrek, geloof, HIV status, gewete, politieke mening, kultuur, taal en geboorte.

59 Artikel 6(3) van die *Wet op Gelyke Indiensneming* 55 van 1998.

60 Item 3 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

2.2 Kontekstualisering van seksuele teistering

Grogan⁶¹ omskryf die begrip ‘seksuele teistering in die werkplek’ as aanhoudende, ongevraagde en onwelkome seksuele toenadering vanaf een persoon tot ‘n ander. Die begrip kan ook omskryf word as die aanhoudende molestering en vervolging van ‘n kollega.⁶² Die *Kode vir Goeie Praktyk* dui aan dat fisiese aanraking nie die enigste vorm van seksuele teistering is nie, maar dat dit ook verbale opmerkings, voorstelle, grappe, onvanpaste vrae, onwelkome nie-verbale gebare, onbetaamlike blootstelling en die vertoning van aanstootlike prente of voorwerpe kan insluit. Die uitspraak in *J v M*⁶³ bevestig hierdie stelling. In hierdie saak het die hof tereg aangedui dat seksuele teistering ‘n magdom dade, onder andere seksuele sinspeling, onwelkome vertroeteling en natuurlik verkragting, kan insluit.⁶⁴ In *National Union of Metalworkers of SA obo Prezens and Dufreco Steel Processing*⁶⁵ word daar selfs bevind dat graffiti in die manskleedkamer wat aanstootlike seksuele voorstellings oor ‘n vroulike kollega uitbeeld, op seksuele teistering neerkom. Ook die gee van geskenke met seksuele konnotasies, soos in die geval van *Pretorius v Britz*,⁶⁶ kan as seksuele teistering bestempel word. In hierdie geval het die oortreder gewaagde onderklere as geskenk aan die klagster gegee.⁶⁷

In die Engelse regstelsel word seksuele teistering as ‘n vorm van diskriminasie beskou en Grogan meen dat Suid-Afrikaanse howe ook hierdie sienswyse volg.⁶⁸ Ter staving van hierdie stelling word daar verwys na artikel 6(3) van die *WGI*, asook *J v M*,⁶⁹ waar die hof bevind het dat seksuele teistering, hetsy tussen lede van dieselfde of verskillende geslagte, ernstig inbreuk op die slagoffer se reg op liggaamlike en

61 Grogan *Dismissal* 202.

62 Grogan *Employment Rights* 232.

63 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 755 (IC).

64 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 756 (E)-(G).

65 *National Union of Metalworkers of SA obo Prezens and Dufreco Steel Processing (Pty) Ltd* 2006 27 ILJ 1282 (BCA) 1289 (I)-(J).

66 *Pretorius v Britz* 1998 JOL 1550 (T).

67 *Pretorius v Britz* 1998 JOL 1550 (T) 7.

68 Grogan *Dismissal* 202.

69 *J v M* 1989 10 ILJ 755 (IC) 757(I)-(J).

persoonlike integriteit maak. Die hof verwys ook na die slagoffer se reg op gelykheid, waarop ook deur middel van seksuele teistering inbreuk gemaak word.

Streng wetgewende maatreëls word gebruik ten einde die voorkoms van seksuele teistering in die werkplek te ontmoedig.⁷⁰ Teistering word in die *Wet op Gelyke Indiensneming* en die *Kode vir Goeie Praktyk* aan diskriminasie gelyk gestel en om hierdie rede oorweeg die regsprekende gesag ook die grondwetlike reg op gelykheid wanneer sake wat met beweerde seksuele teistering te make het, voor die hof verskyn.⁷¹ Soos reeds genoem, neem howe die faktore wat in item 4 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* in ag wanneer 'n saak van beweerde seksuele teistering aanhangig gemaak word.

In *SATAWU obo Hassiem v Autonnet (a division of Transnet)*⁷² is selfs beslis dat 'n kliënt 'n klag van seksuele teistering kan lê en dat hierdie vorm van teistering nie tot persone wat kollegas binne dieselfde werkplek is, beperk word nie. Die beslissing is gemaak in ooreenstemming met item 2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk*, wat riglyne met betrekking tot die toepassingswydte van hierdie instrument bepaal. In *Hassiem* is 'n busbestuurder wat ongewenste seksuele toenadering op een van sy passasiers afgedwing het, aan seksuele teistering skuldig bevind.

In *NEHAWU obo Barnes v Department of Foreign Affairs*⁷³ word daar bevind dat kliënte ook aan seksuele teistering binne die werkplek skuldig bevind kan word. In hierdie geval was die oortreder 'n passasier op 'n vliegtuig wat die vlugbemanning tydens 'n internasionale vlug geteister het.

Soos reeds genoem, behels *quid pro quo* seksuele teistering die poging of belofte van 'n persoon in 'n gesagsposisie om indiensneming, bevordering, opleiding, dissiplinerig,

70 Grogan *Dismissal* 203.

71 Grogan *Dismissal* 203.

72 *SATAWU obo Hassiem v Autonnet (a division of Transnet)* 1999 10 BALR 1256 (IMSSA). Hierna "Hassiem".

73 *NEHAWU obo Barnes v Department of Foreign Affairs* 2001 22 ILJ 1282 (BCA) 1295 (A)-(B).

ontslag, salarisaanpassings en voordeeltorekening te beïnvloed in ruil vir seksuele gunste deur 'n werknemer. In *Sookunan v SA Post Office*⁷⁴ word bevind dat *quid pro quo* seksuele teistering nie noodwendig 'n uitdruklike belofte van vergoeding of bevordering in ruil vir seksuele gunste behels nie. 'n Indirekte insinuasie dat 'n werknemer benadeel sal word indien hy of sy 'n bepaalde persoon se seksuele toenadering weier, is voldoende. In *Sookunan* is bevind dat 'n dreigement wat deur 'n senior werknemer gemaak is aan 'n ander werknemer wat sy seksuele toenadering geweier het, voldoende was om as *quid pro quo* teistering getipeer te word.

'n Verdere vereiste is dat die oortreder se gedrag ongewens, aanstootlik en ongevraag moes wees.⁷⁵ Die toets wat aangewend word om hierdie aspekte te bewys is deels objektief en deels subjektief.⁷⁶ Eerstens moet bewys word dat die klaer die gedrag van die oortreder aanstootlik gevind het en tweedens dat die klaer se reaksie redelik was.⁷⁷ Dit sal vir die klaer moeilik wees om te bewys dat die oortreder se optrede aanstootlik was indien beide partye vooraf gewillig aan seksueel-georiënteerde praatjies of gekskerdery deelgeneem het.⁷⁸ Die oortreder kan egter nie aanvoer dat die klaer gewillig aan die daad of praatjies deelgeneem het indien die klaer dit duidelik gestel het dat die oortreder sy grense oorskry of dat hy of sy nie verder daaraan wil deelneem nie.

Die opset van die oortreder en die impak wat hy geweet het, of redelikerwys moes weet sy gedrag op die slagoffer gaan hê, is relevante faktore wat oorweeg moet word wanneer daar vasgestel word of 'n seksueel-georiënteerde daad as teistering beskou kan word.⁷⁹ Dit beteken byvoorbeeld, dat 'n enkele dreigement van 'n werkgewer teenoor 'n werknemer wat nie gunstig op sy seksuele toenadering reageer nie, op seksuele teistering kan neerkom, bloot omdat die voorstel die werknemer se gedrag en besluite in die toekoms kan beïnvloed.⁸⁰ Skuld aan die kant van die vermeende oortreder is 'n vereiste in die geval van seksuele teistering, maar 'n persoon kan ook

74 *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (CCMA) 1935 F-H. Hierna "Sookunan".

75 Item 3 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

76 Grogan *Dismissal* 204.

77 Grogan *Dismissal* 204.

78 Grogan *Dismissal* 204.

79 Grogan *Dismissal* 204.

80 Grogan *Workplace Law* 115.

daaraan skuldig wees indien hy slegs redelikerwys behoort te weet dat sy gedrag aanstootlik en onwelkom is.⁸¹

In *Mokoena & Another v Garden Art (Pty) Ltd & Another*⁸² het die hof bevestig dat 'n werknemer wat 'n klag van seksuele teistering teen 'n ander persoon lê, subjektief moet bewys dat hy of sy die persoon se gedrag aanstootlik gevind het, gemeet aan 'n objektiewe standaard.⁸³ In *Mokoena* het die klaers egter nie daarin geslaag om te bewys dat hul die beweerde oortreder se gedrag as aanstootlik ervaar het nie. Die feit dat die klaer se reaksie redelik moet wees, skep 'n verdere probleem. Wat is die graad van verdraagsaamheid wat redelikerwys van 'n persoon, oftewel slagoffer, verwag kan word? Terwyl een persoon 'n sekere opmerking as 'n kompliment beskou, kan 'n ander persoon dit uiters beledigend vind. In hierdie gevalle word 'n objektiewe toets aangewend ten einde vas te stel of 'n redelike persoon in die klaer se posisie ook die oortreder se gedrag as aanstootlik sou ervaar.⁸⁴

Soos opgemerk in *Ngantwini/Daimler Chrysler*,⁸⁵ is die toets om te bepaal of 'n persoon se gedrag aanstootlik is, in werklikheid grotendeels subjektief. In die geval van *Ngantwini* is bevind dat die oortreder nie toegelaat mag word om voordeel te trek uit die feit dat die klaer dalk volgens die redelike persoon oorreegeer het nie. Die arbiter het in hierdie saak opgemerk dat hoewel die klaer se gemoedsgesteldheid uiters sensitief was weens emosionele spanning en 'n gevolglike senuwee-ineenstorting, die oortreder nie hierdie feit kon gebruik om homself te verskoon vir die blatante molestering van 'n kollega nie. Die kern is dat die oortreder die slagoffer moet laat soos hy hom of haar gevind het.

81 Grogan *Dismissal* 205.

82 *Mokoena & Another v Garden Art (Pty) Ltd & Another* 2008 29 ILJ 1190 (LC). Hierna "Mokoena".

83 Grogan *Workplace Law* 221.

84 Grogan *Dismissal* 205.

85 *Ngantwini/Daimler Chrysler* 2000 9 BALR 1061 (CCMA). Hierna "Ngantwini".

In *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd*⁸⁶ is bevind dat 'n blote klag van seksuele teistering nie voldoende is om die oortreding te bewys nie. In hierdie saak het beide die betrokke partye deelgeneem aan 'n seksueel-georiënteerde gesprek en omdat dit onseker was wie die gesprek begin het, kon daar geen skuldigbevinding plaasvind nie.

Die feit dat item 3 van die *Kode vir Goeie Praktyk* aandui dat die seksuele teistering daardie gedrag behels wat aanhoudend van aard is, skep die indruk dat 'n eenmalige voorval nie as seksuele teistering geklassifiseer kan word nie.⁸⁷ Item 5.3.3 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* bepaal egter teenstrydig hiermee dat 'n enkele voorval van onwelkome seksuele toenadering wel op teistering kan neerkom. Ten spyte hiervan, meen Grogan dat dit moeilik is om te onderskei tussen 'n eenmalige, spontane voorval en voortgesette onwelkome seksuele aandag.⁸⁸ In *Reddy v University of Natal*⁸⁹ het die hof bevind dat 'n eenmalige voorval wat vir 'n redelike tyd voortduur ook seksuele teistering kan wees, ongeag of die teistering fisiese kontak behels het al dan nie. In hierdie aangeleentheid het 'n werknemer tydens 'n geïsoleerde voorval en na bewering onder die invloed van alkohol 'n vroulike kollega vir ure aaneen betas, wat veroorsaak het dat sy sielkundige behandeling weens emosionele spanning en skok moes ondergaan. Hierdie beslissing is bestaanbaar met item 5 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk*, wat bepaal dat 'n enkele voorval van ongewenste seksuele toenadering as seksuele teistering getipeer kan word.⁹⁰

2.3 Verdere kontekstualisering by wyse van internasionale instrumente

Seksuele teistering in die werkplek word ook op internasionale vlak as ernstige wangedrag beskou en om hierdie rede is verskeie verdrae en konvensies in die lewe geroep.⁹¹ Ingevolge hierdie instrumente kom seksuele teistering op

86 *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd* 1997 18 ILJ 1482 (CCMA) 1488 (F)-(H).

87 *Grogan Dismissal* 204.

88 *Grogan Dismissal* 204.

89 *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (LAC) 52 (I).

90 Item 5.3.3 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

91 *McCann Sexual Harassment at work: National and international responses* 9.

geslagsdiskriminasie en gewelddadige optrede teen veral vroue neer.⁹² In hierdie hoofstuk sal die optrede van die *Verenigde Nasies* en die *IAO* in verband met die stryd teen seksuele teistering bespreek word.

2.3.1 Die Verenigde Nasies

Geweld teen vroue sluit fisiese, seksuele en sielkundige geweld in, waaronder seksuele teistering en intimidasie by die werkplek ook verstaan moet word.⁹³ Die *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*⁹⁴ is aangeneem toe seksuele teistering 'n relatief nuwe konsep was en het vervolgens nie voorsiening gemaak vir spesifieke vorme van seksuele teistering of 'n verbod op sekere gedrag nie.⁹⁵ Verwarring in hierdie verband is egter uitgeskakel deur middel van daaropvolgende aanbevelings, wat seksuele teistering as 'n vorm van geweld teen veral vroue geïdentifiseer het.⁹⁶ Seksuele teistering ingevolge *CEDAW* word in paragraaf 18 as volg omskryf:

Sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behavior as physical contact and advances, sexually coloured remarks, showing pornography and sexual demands, whether by words or actions. Such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem; it is discriminatory when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment, including recruiting or promotion, or when it creates a hostile working environment.

Seksuele teistering word ook as geslagsdiskriminasie getipeer en is vervolgens direk teenstrydig met die bepalings van *CEDAW*.⁹⁷ Ingevolge hiervan word gelykheid binne die werkplek ernstig in gedrang gebring indien vroue aan geslagsgebaseerde geweld, byvoorbeeld seksuele teistering, blootgestel word.⁹⁸ Daar rus 'n verpligting op lidstate

92 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 9.

93 Artikel 2 van die *United Nations Declaration on Violence Against Women*, 1993.

94 *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (1979).

95 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 11.

96 *General Recommendation* 12 van 1989.

97 *General Recommendation* 19 van 1992.

98 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 11.

om spesifieke maatreëls aan te neem ten einde beroepsveiligheid in hierdie konteks te verseker.⁹⁹

Seksuele teistering word ook deur die *Menseregtekommissie* as 'n vorm van inbreukmaking op die slagoffer se fundamentele menseregte en vryhede bestempel en lidstate moet in ooreenstemming hiermee beleide aanneem om dit ongedaan te maak.¹⁰⁰ Ingevolge die *United Nations Fourth World Conference on Women*¹⁰¹ is seksuele teistering 'n ernstige inbreukmaking op die slagoffer se reg op menswaardigheid en 'n beperking op laasgenoemde se vermoë om sy of haar werk doeltreffend te verrig. Die vordering van lidstate word deur die *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* volgens bepaalde standarde gemeet en geëvalueer en aanbevelings aangaande die verbetering van bestaande beleide word op 'n gereelde basis gemaak.¹⁰²

2.3.2 Die IAO

Die IAO stel ook, soos die *Verenigde Nasies*, seksuele teistering aan diskriminasie gelyk. Daar word aangevoer dat die uitgeskakeling van seksuele teistering en geweld in die werkplek die toekenning van beter werksgeleenthede aan vroue tot gevolg sal hê.¹⁰³ Seksuele teistering ondermyn gelykheid deur die intergriteit en welstand van werknemers aan te tas en verlaag algemene produktiwiteit deur skade aan werksverhoudinge te berokken.¹⁰⁴

Die *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*¹⁰⁵ vereis van lidstate om beleide aan te neem wat die eliminerings van diskriminasie en die bevordering van gelyke geleenthede ten doel het. Hierdie instrument skryf ook die vernietiging van

99 *General Recommendation* 12 van 1992.

100 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 11.

101 *Report of the Fourth World Conference on Women* (Beijing, 4-15 September 1995).

102 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 12.

103 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 13.

104 *Committee of Experts: Special survey on the application of Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation* (Geneva, ILO, 1996) 16.

105 *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* (1958).

werksverhoudinge, verlaagde produktiwiteit en die ondermyning van gelykheid direk aan seksuele teistering toe en omskryf die begrip as volg:¹⁰⁶

Any insult or inappropriate remark, joke, insinuation and comment on a person's dress, physique, age, family situation, etc; a condescending or paternalistic attitude with sexual implications undermining dignity; any unwelcome invitation or request, implicit or explicit, whether or not accompanied by threats; any lascivious look or other gesture associated with sexuality; and any unnecessary physical contact such as touching, caresses, pinching or assault.

Hierdie omskrywing dek die meer algemene vorme van seksuele teistering, sowel as rare verskynsels, soos neerhalende en paternalistiese gedrag. Ten einde as seksuele teistering getipeer te word, moet die gedrag van die oortreder redelikerwys die besluitneming van die werknemer en die vermoë van laasgenoemde om sy werk te verrig, nadelig beïnvloed.¹⁰⁷

Die enigste instrument wat seksuele teistering uitdruklik verbied, is die *Indigenous and Tribal Peoples Convention*.¹⁰⁸ Ingevolge hierdie instrument word daar van regerings verwag om alle redelike stappe te neem ten einde diskriminasie tussen werknemers uit te skakel en beskerming aan sodanige werknemers te verleen.¹⁰⁹ Daar word ook van lidstate verwag om die gelyke behandeling van mans en vroue te verseker en daadwerklike stappe te neem ten einde seksuele teistering te ontmoedig.¹¹⁰

Daar word ook van 'n aantal nie-bindende instrumente gebruik gemaak, naamlik die *1985 International Labour Conference Resolution on Equal Opportunity and Equal Treatment for Men and Women in Employment*; die gevolgtrekkings van die *1989 ILO Meeting of Experts on Special Protective Measures for Women and Equality of Opportunity and Treatment* (hierdie instrument het hoofsaaklik te make met die versekering van veiligheid en beroepsgesondheid van werknemers met verwysing na

106 ILO: *Equality in employment and occupation: Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention NO. 111* (Geneva, 1996) par. 39.

107 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 13.

108 *Indigenous and Tribal Peoples Convention* (1989).

109 Artikel 20(3)(d) van die *Indigenous and Tribal Peoples Convention* (1989).

110 Artikel 20(3)(d) van die *Indigenous and Tribal Peoples Convention* (1989).

seksuele teistering en geweld by die werkplek); die gevolgtrekkings van die 1992 *Tripartite Symposium on Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women in Employment in Industrialized Countries*, wat spesifiek van seksuele teistering melding maak, en die 1991 *International Labour Conference Resolution Concerning ILO Action for Women Workers*, wat hoofsaaklik 'n beroep aan die IAO rig om raamwerke, opleiding en inligtingstukke aangaande seksuele teistering aan werknemers beskikbaar te stel.¹¹¹

2.4 Gevolgtrekking

Uit bostaande bespreking blyk dit duidelik dat seksuele teistering in die werkplek nie 'n eenvoudige konsep is nie en dat dit 'n magdom oorwegings en interafhanklike begrippe insluit. Seksuele teistering sluit fisiese, verbale en nie-verbale gedrag in en word ook aan geslagsgebaseerde diskriminasie gelykgestel. Ten einde gedrag as seksuele teistering te tipeer, is dit belangrik dat die beweerde oortreder moet weet of redelikerwys behoort te weet dat sy optrede onaanvaarbaar en beledigend van aard is. 'n Kernaspek van seksuele teistering is dat dit die klaagster se menswaardigheid aantast. Inbreukmaking op 'n slagoffer se menswaardigheid word deur middel van beide objektiewe en subjektiewe toetse gemeet. Hoewel redelikheid 'n belangrike oorweging is, word daar ook ag geslaan op die effek van die teistering met inagneming van die klaagster se persoonlike omstandighede.

Seksuele teistering as 'n vorm van diskriminasie en geslagsgebaseerde geweld is op nasionale sowel as internasionale vlak, aangespreek. Die voorkoming, hantering en gevolge van seksuele teistering word deur 'n verskeidenheid nasionale en internasionale instrumente gereguleer. Hierdie instrumente vul mekaar aan en moet interafhanklik en bestaanbaar met internasionale standaarde en regulasies funksioneer.

Die vraag bly egter staan: Wat sou die gepaste sanksie wees indien 'n werknemer wel aan seksuele teistering skuldig bevind word? In die volgende hoofstuk sal daar gefokus

111 Aeberhard-Hodges 1996 *International Labour Review* 508.

word op die geskiktheid van sodanige sanksies met inagneming van die erns van seksuele teistering.

HOOFSTUK 3

3 Ontslag as geskikte sanksie vir seksuele teistering en prosedures wat gevolg moet word alvorens 'n oortreder billik ontslaan kan word

3.1 Inleiding

Wangedrag in die vorm van seksuele teistering is een van die mees algemene redes vir die ontslag van werknemers in Suid-Afrika.¹¹² Alvorens 'n werknemer ontslaan kan word, moet daar vasgestel word of die betrokke werknemer 'n reël wat uitdruklik of by implikasie in sy dienskontrak of in die besigheid se dissiplinêre beleid uiteengesit is, oortree het en of dit die vertrouensverhouding tussen hom en sy werkgewer of kollegas skade berokken het, in welke geval ontslag die geskikte sanksie sal wees.¹¹³ In hierdie hoofstuk sal die erns van die verskillende vorme van seksuele teistering in die werkplek ondersoek word, asook die benadering van howe met betrekking tot die regverdiging van ontslag as geskikte sanksie in onderskeie gevalle. Daar sal ook gefokus word op die formele en informele prosedures wat gevolg moet word alvorens 'n oortreder billik ontslaan kan word.

3.2 Faktore wat op wangedrag dui

Hoewel elke saak opnuut en volgens meriete beoordeel moet word, maak kommissarisse en howe van bepaalde riglyne gebruik om die bestaan en erns van wangedrag vas te stel. Eerstens moet daar bepaal word of die betrokke werknemer inderdaad 'n vasgestelde gedragsreël van die werkplek oortree het en, indien wel, of die bepaalde regulasie billik en geldig is.¹¹⁴ Die afwesigheid van 'n vasgestelde reël bring nie mee dat 'n werknemer bloot vir wangedrag verskoon kan word nie. Daar word verwag dat werknemers mekaar met waardigheid en respek moet behandel en hulself daarvan moet weerhou om kollegas of kliënte te teister of teen sodanige persone te

112 Grogan *Dismissal* 142.

113 Grogan *Dismissal* 142-143.

114 Grogan *Dismissal* 143.

diskrimineer. Indien die werknemer se oortreding op 'n misdryf ingevolge die gemenerereg neerkom, byvoorbeeld verkragting, sal die oortreder hom nie kan beroep op die afwesigheid van 'n dissiplinêre regulasie in die werkplek in hierdie verband nie.¹¹⁵ Daar moet ook vasgestel word of die werknemer bewus was of redelikerwys bewus moes gewees het van die bestaan van die reël.¹¹⁶ In die geval van seksuele teistering kan daar redelikerwys van 'n werknemer verwag word om te weet dat sy optrede onaanvaarbaar en ontoelaatbaar is.¹¹⁷ Laastens moet die hof of kommissaris bepaal of ontslag werklik die mees geskikte sanksie vir die betrokke vorm en graad van erns van die wangedrag is.¹¹⁸

Artikel 192(2) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*¹¹⁹ bepaal dat die *onus* op die werkgewer rus om te bewys dat die ontslag van 'n werknemer billik was. Dit beteken dat die werkgewer moet aandui dat die erns van die wangedrag van só 'n aard was dat ontslag die enigste redelike sanksie was.¹²⁰ Die effektiwiteit van ontslag as 'n sanksie vir seksuele teistering is geleë in die feit dat die risiko van verdere teistering van die slagoffer en toekomstige slagoffers tot 'n groot mate uitgeskakel word.¹²¹ Deurdat die oortreder uit die werksomgewing verwyder word, kan dit ook spanning aan die kant van die slagoffer verminder en 'n meer aangename werksomgewing skep. Die ontslag van 'n skuldige werknemer stel dit duidelik dat seksuele teistering nie geduld sal word nie en toekomstige oortreders kan moontlik hierdeur ontmoedig word om hulself aan dieselfde misdryf skuldig te maak.¹²² Daar moet ook bewys word dat die ontslag van die oortreder prosedureel billik was.

Daar word aanvaar dat arbeidsgeskille deur middel van die toets wat in siviele aangeleenthede gebruik word, beoordeel word.¹²³ Dit behels dat kontrasterende

115 'n Verbod op die pleging van sodanige misdrywe word as geïnkorporeerde bepalings tot die dienskontrak of gedragskode van die werkplek bestempel. Grogan *Workplace Law* 35.

116 Grogan *Dismissal* 143.

117 Grogan *Dismissal* 150.

118 Item 7 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

119 Artikel 192(2) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995. Hierna die "WAV".

120 Grogan *Dismissal* 147.

121 Grant 2005 *Agenda: Empowering women for gender equity* 96.

122 Grant 2005 *Agenda: Empowering women for gender equity* 96.

123 Grogan *Dismissal* 147.

getuienis van die partye deur middel van die waarskynlikheid daarvan beoordeel word. Dit verskil van die toets wat in strafsake gebruik word, deurdat daar in strafsake grotendeels gefokus word op die feit dat elke redelike moontlikheid dat 'n betrokke party se weergawe onwaar is, uitgesluit kan word.¹²⁴ Alvorens 'n werknemer ontslaan kan word, moet daar vervolgens oortuigend geargumenteer word dat die omvang en erns van sy oortreding ontslag as sanksie regverdig. Om die teistering te bewys kan egter bemoeilik word deur die feit dat daar geen onafhanklike getuies is nie. In só 'n geval sal daar gebruik gemaak kan word van omstandighedsgetuienis, byvoorbeeld 'n onafhanklike getuie wat getuienis aangaande die ontsteltenis van die vermeende slagoffer direk ná die voorval van beweerde seksuele teistering lewer.¹²⁵

3.3 Prosedurele billikheid

Item 8 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek* dui aan dat werkgewers oor duidelike beleide en prosedures met betrekking tot die hantering van klagtes van seksuele teistering moet beskik. Sodra 'n klag van seksuele teistering onder die aandag van die werkgewer gebring word, moet laasgenoemde so gou as moontlik stappe neem om met die betrokke partye te konsulteer ten einde die klag aan te spreek en die voortsetting van die teistering te verhoed.¹²⁶ Daar moet bystand en advies rakende formele en informele prosedures wat gevolg kan word aan die slagoffer verskaf word.¹²⁷

Informele prosedures ingevolge item 8.6 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* behels onder andere dat die oortreder deur die klaagster of 'n ander geskikte persoon aangespreek word en dat dit duidelik en ondubbelsinnig verduidelik word dat sy optrede onwelkom en aanstootlik is.¹²⁸ 'n Geskikte persoon kan ook, sonder om die identiteit

124 Grogan *Dismissal* 147.

125 *PAS obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 2.

126 Item 8.2.1-8.2.3 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

127 Item 8.3-8.5 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

128 Item 8.6.1.1 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

van die klaagster bekend te maak, die oortreder aanspreek deur te verduidelik dat sy gedrag die klaagster ongemaklik laat voel en inmeng met haar vermoë om haar werk te verrig.¹²⁹ Hierna kan die werkgewer alternatiewe stappe oorweeg ten einde die slagoffer by te staan en die teistering stop te sit.¹³⁰

Indien die klaagster dit sou verkies, maak item 8.7 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk* voorsiening vir 'n formele prosedure wat gevolg kan word. Indien die klaagster egter nie wil voortgaan met formele verrigtinge nie, moet die werkgewer steeds die risiko wat die oortreder vir ander werknemers inhou en sy geskiedenis met betrekking tot vorige oortredings assesseer.¹³¹ Afhangende van sy bevindings, kan die werkgewer dan, ongeag die wense van die slagoffer, besluit om die saak formeel te benader. Die aangewese persoon by wie klagtes gelê kan word, asook die interne prosedures wat gevolg gaan word om die probleem op te los, moet in die onderneming se beleid vervat word.¹³² Daar moet 'n redelike tydperk vir die oplos van die probleem gegun word en sou die klaagster ontevrede wees met die uitkoms, kan die *KVBA* genader word.¹³³ Verdere teistering of daade van weerwraak teen die slagoffer word verbied.¹³⁴

Die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag* maak melding van dissiplinêre prosedures wat gevolg moet word alvorens 'n oortreder ontslaan kan word. Eerstens word daar van werkgewers verwag om gedragskodes aan te neem en aan hul werknemers bekend te maak.¹³⁵ Dit is belangrik dat die werknemers hierdie reëls verstaan, hoewel sommige gedragsreëls vanselfsprekend is en nie in die beleid vervat hoef te word nie. Daar word ook melding gemaak van 'n korrektiewe of progressiewe benadering tot dissiplinering

129 Item 8.6.1.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

130 Item 8.6.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

131 Item 8.7.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

132 Item 8.7.3.1-8.7.3.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

133 Item 8.7.3.4 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

134 Item 8.7.3.5 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

135 Item 3(1) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

van oortreders.¹³⁶ Hierdie benadering behels dat daar gepoog moet word om die oortreder se gedrag te korrigeer deur middel van alternatiewe maatstawwe, soos waarskuwings en berading. Herhaalde en ernstige oortredings kan deur middel van finale waarskuwings aangespreek word en indien die oortreding gewigtig en gevaarlik is of die oortreder versuim om sy gedrag te verbeter, kan laasgenoemde as laaste uitweg ontslaan word.¹³⁷

Item 4 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag* bepaal dat 'n werknemer op 'n duidelike en ondubbelsinnige wyse in kennis gestel moet word van die klag teen hom en 'n redelike tydperk gegun moet word om advies in te win en daarop te reageer.¹³⁸ Nadat die ondersoek voltooi is, moet die werkgewer by wyse van 'n skriftelike kennisgewing die finale uitkoms en bevinding aan die oortreder kommunikeer.¹³⁹ Indien hy ontslaan is, moet die redes daarvoor aan die oortreder bekend gemaak word, asook 'n herinnering dat hy die saak na die *KVBA* of enige ander bevoegde raad kan verwys. Die werkgewer kan in uitsonderlike gevalle besluit om nie aan hierdie prosedures te voldoen nie, maar slegs in gevalle waar dit nie redelikerwys van hom verwag kan word nie.¹⁴⁰

Wanneer daar gepoog word om vas te stel of die ontslag van 'n oortreder prosedureel billik is, moet 'n verskeidenheid faktore oorweeg word.¹⁴¹ In die geval van seksuele teistering sal dit belangrik wees om vas te stel of die werknemer inderdaad 'n geskrewe of ongeskrewe reël oortree het en indien wel, of die werkgewer sodanige werknemer daarvan bewus gemaak het dat hy 'n reël oortree. Daar moet ook vasgestel word of ontslag die geskikte sanksie met inagneming van die aard en erns van die seksuele teistering is.

136 Item 3(2) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

137 Item 3(3) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

138 Item 4(1) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

139 Item 4(1) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

140 Item 4(4) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

141 Item 7 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

In *Nel/PEC Group*¹⁴² het die oortreder aangevoer dat hy eers op die datum van sy dissiplinêre verhoor 'n afskrif van die klag teen hom ontvang het en dat hierdie feit sy voorbereiding vir die verhoor bemoeilik het.¹⁴³ Hy het egter 'n verklaring onderteken waarin hy erken het dat hy die klagte teen hom verstaan en genoeg tyd gegun is om voor te berei.¹⁴⁴ Hy het verder aangevoer dat hy nie in staat was om verteenwoordiging te bekom nie en dat hy, weens die feit dat hy toegang tot die werkplek belet is, ook nie met 'n getuie in verbinding kon tree nie.¹⁴⁵ Daar is egter in verband hiermee bevind dat die oortreder tydens die verhoor die geleentheid gegun is om verteenwoordiging te bekom, maar die vergunning van die hand gewys het.¹⁴⁶ Daar is ook aangevoer dat die oortreder meer moeite kon gedoen het om 'n getuie op te spoor.¹⁴⁷ Vervolgens bepaal die kommissaris dat ontslag in hierdie geval voldoen het aan die vereistes van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag* en gevolglik prosedureel billik was.¹⁴⁸

In *SACCAWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers*¹⁴⁹ het die oortreder aangevoer dat sy ontslag prosedureel onbillik was weens die feit dat sy regte nie aan hom verduidelik is nie.¹⁵⁰ Hy het wel toegegee dat sy regte skriftelik uiteengesit en as aanhangsel tot die klagstaat geheg is. Hy het egter aangevoer dat die aanhangsel in Afrikaans uiteengesit is en dat hy dit gevolglik nie kon verstaan nie.¹⁵¹ Die oortreder het verder ook aangevoer dat die voorsittende beampte tydens die verhoor bevooroordeel was.¹⁵² Ná deeglike oorweging, het die kommissaris tot die gevolgtrekking gekom dat die oortreder genoegsame tyd gegun is om die aanhangsel deur te gaan en geskikte verteenwoordiging in te win.¹⁵³ Omdat daar ook geen bewyse gelewer kon word wat die voorsittende beampte se objektiwiteit in twyfel trek nie, is daar bevind dat die bewerings in 'n desperate poging om kwytskelding gemaak is, omdat die oortreder geen ander

142 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA).

143 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 735.

144 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 735.

145 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 735.

146 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 735.

147 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 735.

148 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 736.

149 *SACCAWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers* 2008 JOL 22055 (CCMA).

150 *SACCAWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers* 2008 JOL 22055 (CCMA) 10.

151 *SACCAWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers* 2008 JOL 22055 (CCMA) 10.

152 *SACCAWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers* 2008 JOL 22055 (CCMA) 10.

153 *SACCAWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers* 2008 JOL 22055 (CCMA) 10.

verweer vir sy gedrag gehad het nie.¹⁵⁴ Ontslag van die oortreder was in hierdie geval prosedureel billik.¹⁵⁵

3.4 Ontslag as geskikte sanksie vir wangedrag in die vorm van seksuele teistering

Die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag* bepaal dat die geskiktheid van ontslag as 'n sanksie vir wangedrag aan die hand van die aard en erns daarvan beoordeel moet word.¹⁵⁶ Die gebruik van die woord 'geskiktheid' dui daarop dat die howe self ook nie oor vasgestelde riglyne in hierdie verband beskik nie en dat die sanksie wat vir wangedrag opgelê word hoofsaaklik afhang van die diskresie van die regter of kommissaris.¹⁵⁷ Daar word aanvaar dat ontslag nie 'n geskikte sanksie vir 'n eerste oortreding is nie, tensy die oortreding ernstig is of dit die diensverhouding onherstelbaar laat verbroekel het.¹⁵⁸ Ernstige oortredings in hierdie konteks sluit seksuele teistering van een van die gelyste persone binne die besigheidsverhouding in. Die erns van die oortreder se optrede en die billikheid van die ontslag moet met behulp van 'n onafhanklike standaard gemeet word.¹⁵⁹ Alvorens 'n werknemer ontslaan word, moet die werkgewer ook die oortreder se persoonlike omstandighede en die situasie rakende die oortreding self in ag neem.¹⁶⁰ Die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag* dui verder aan dat die werkgewer ontslag as remedie vir wangedrag konsekwent moet toepas.¹⁶¹ Wanneer daar vervolgens in ag geneem word dat die geskiktheid van straf vir 'n oortreding van die diskresie van die aanhoorder afhang, is dit vanselfsprekend dat die erns van 'n oortreding ook van subjektiewe oorwegings afhang.

Daar bestaan verskeie faktore wat die tipe sanksie wat vir seksuele teistering opgelê word, beïnvloed. Eerstens moet vasgestel word wat die aard van die teistering was en

154 SACCWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers 2008 JOL 22055 (CCMA) 10.

155 SACCWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers 2008 JOL 22055 (CCMA) 10.

156 Item 3 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

157 Grogan *Dismissal* 155.

158 Item 3.4 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

159 Grogan *Dismissal* 155.

160 Item 3.5 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

161 Item 3.6 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag*.

tot watter mate die slagoffer se waardigheid en selfrespek skade gely het. Dit is belangrik om melding te maak van die feit dat seksuele teistering blywende persoonlike, sosiale, mediese, psigologiese en gesinsprobleme vir die slagoffer kan veroorsaak. Die aantal voorvalle van seksuele teistering moet vasgestel word en hoewel 'n enkele geval genoegsaam kan wees om ontslag van die oortreder te regverdig, word daar aanvaar dat 'n eenmalige voorval minder ernstig is as voordurende teistering.¹⁶² Die persoonlike omstandighede van die slagoffer, asook die impak en gevolge wat die teistering het, speel ook 'n rol by die oplegging van straf.¹⁶³ 'n Verdere faktor wat die geskiktheid van 'n sanksie sal beïnvloed, is die mate waarin die oortreder sy mag misbruik het en die weerloosheid van die slagoffer uitgebuit het. Dit sluit *quid pro quo* teistering in, asook die teistering van tydelike werknemers wat vir die behoud van hul poste vrees en vervolgens huiwerig is om die seksuele teistering te rapporteer.¹⁶⁴ Daar moet vasgestel word of die slagoffer met geweld of die vernietiging van sy of haar loopbaan bedreig is.¹⁶⁵ Die invloed van die oortreder se gedrag op die vertrouensverhouding, asook tot watter mate die oortreder se optrede die besigheid se reputasie, vermoë om handel te dryf en die algemene gemoedstoestand van werknemers beïnvloed het, moet oorweeg word. Gevoelens van berou en 'n opregte verskoning vanaf die oortreder is ook van belang, tesame met die moontlikheid van rehabilitasie en die uitkoms van berading.¹⁶⁶

Soos reeds genoem, kan die misbruik van 'n gesagsposisie en die uitbuiting van die weerloosheid van 'n slagoffer as seksuele teistering getipeer word. In *YF/ Multichoice Subscriber Management Services (Pty) Ltd t/a MWEB*¹⁶⁷ moes die kommissaris egter bepaal of die erns van die teistering die ontslag van die oortreder regverdig het. Die klaagster was 'n jong vrou wat nog in die opleidingstadium was. Sy was weerloos en onervare as gevolg van die feit dat dit haar heel eerste formele diensbetrekking was.¹⁶⁸

162 Item 3(2)(a) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

163 Item 4 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

164 Item 5.3.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

165 Item 5.3.2.2 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

166 *Grogan Dismissal* 155.

167 *YF/ Multichoice Subscriber Management Services (Pty) Ltd t/a MWEB* 2008 11 BALR 1106 (P). Hierna "YF/Multichoice".

168 *YF/ Multichoice Subscriber Management Services (Pty) Ltd t/a MWEB* 2008 11 BALR 1106 (P) 1109 (9).

Die oortreder was 'n senior bestuurder wat die klaagster probeer oortuig het om aan seksuele daade deel te neem met die insinuasie dat dit haar posisie binne die maatskappy kon bevoordeel.¹⁶⁹ Hoewel die voorsittende beampte tydens die dissiplinêre verhoor, wat op die klag van seksuele teistering gevolg het, besluit het om die oortreder nie te ontslaan nie, is daar tydens 'n tweede verhoor beslis dat die oortreder se optrede wel ernstig genoeg was om ontslag te regverdig. Die oortreder se optrede kan as *quid pro quo* seksuele teistering bestempel word en regverdig derhalwe ontslag. Die saak is na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie¹⁷⁰ verwys, waar die arbiter beslis het dat die werkgewer inderdaad daarop geregtig was om die oortreder af te dank weens die erns van sy oortreding ten einde die slagoffer en ander vroulike werknemers teen toekomstige teistering te beskerm.¹⁷¹

In *Sookunan* was die feite soortgelyk aan dié van *YF/Mutichoice*. Die oortreder in *Sookunan* was waarnemende posmeester by die Port Shepstone poskantoor en het twee dames wat aan sy gesag onderhewig was, onbetaamlik betas. Die oortreder se optrede het ook op *quid pro quo* teistering neergekom deurdat hy die klaagsters gedreig en probeer beïnvloed en manipuleer het om die klagtes teen hom te laat vaar.¹⁷² Verswarende omstandighede in hierdie geval het onder andere behels dat die oortreder 'n deelydse regstudent was wat 'n kursus oor seksuele teistering bygewoon het en inderdaad bewus was van die onregmatigheid van sy optrede.¹⁷³ Hy het ook gepoog om sy gesagsposisie as waarnemende posmeester te misbruik ten einde die klaagsters te ontmoedig om met die vervolging voort te gaan.¹⁷⁴ Verdere verswarende faktore was die feit dat die teistering op 'n herhaalde basis plaasgevind het ten spyte van die klaagsters se versoeke dat hy sy wangedrag moet staak, die aard van die molestering van die klaagsters en die feit dat hy hul probeer intimideer het nadat hul klagtes teen

169 *YF/ Multichoice Subscriber Management Services (Pty) Ltd t/a MWEB* 2008 11 BALR 1106 (P) 1110 (17)-(30).

170 Hierna slegs "KVBA".

171 *YF/ Multichoice Subscriber Management Services (Pty) Ltd t/a MWEB* 2008 11 BALR 1106 (P) 1121 (69)-(70).

172 *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (CCMA) 1925 (F)-(G).

173 *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (CCMA) 1933 (D).

174 *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (CCMA) 1925 (G)-(H).

hom gelê het.¹⁷⁵ Op grond hiervan beslis die kommissaris dat die oortreder se optrede van 'n gewigtige en kwaadwillige aard was en dat ontslag in hierdie geval beslis billik was.¹⁷⁶ Sy gedrag het die vertrouensverhouding binne die werksomgewing vernietig en ontslag was noodsaaklik ten einde verdere trauma en teistering van vroulike werknemers te verhoed.¹⁷⁷

Daar is aangedui dat die persoonlike omstandighede van die slagoffer en die gevolge wat die teistering vir laasgenoemde inhou ook 'n rol by die oplegging van straf speel.¹⁷⁸ In *PSA obo Mthembu v Department of Health*¹⁷⁹ het die klaagster aangevoer dat die vermeende oortreder haar verskeie kere na sy kantoor ontbied het, waar hy haar dan teen haar wil gesoen het.¹⁸⁰ Sy het ook getuig dat hy haar gemolesteer het deur haar onbetaamlik te betas.¹⁸¹ Kollegas het getuig dat die klaagster verskeie kere direk ná die beweerde seksuele teistering histories was en om hulp geroep het.¹⁸² As gevolg van die spanning wat die teistering veroorsaak het, moes die klaagster anti-depressante neem. Die klaagster was 'n ambulansbestuurder van beroep en omdat die medikasie lomerigheid veroorsaak het, kon die klaagster nie meer bestuur nie.¹⁸³ Die teistering het vervolgens ernstige psigiese gevolge vir die klaagster ingehou en het selfs meegebring dat sy nie haar werk na behore kon verrig nie. Die klaagster het ook aangevoer dat die oortreder se gedrag haar selfbeeld aangetas het deurdat sy goedkoop en minderwaardig as gevolg daarvan gevoel het.¹⁸⁴ Met inagneming van die gegewe feite, het die arbiter tot die gevolgtrekking gekom dat die oortreder die teistering koelbloedig en volgens voorafbeplande strategieë op die slagoffer afgedwing het.¹⁸⁵ Die arbiter het

175 *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (CCMA) 1925 (H)-(I).

176 *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (CCMA) 1938 (C).

177 *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (CCMA) 1937 (G)-(H).

178 Item 5.4.1 van die *Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek*.

179 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC). Hierna "*Mthembu*".

180 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 3 (5.11).

181 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 3 (5.6).

182 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 3 (5.7).

183 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 3 (5.13).

184 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 3 (5.15).

185 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 10 (22)

vervolgens beslis dat die ontslag van die oortreder substantief billik was weens die erns van sy oortreding en die impak wat dit op die slagoffer gehad het.¹⁸⁶

In *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd*¹⁸⁷ moes die kommissaris bepaal of 'n werknemer onbillik ontslaan is nadat hy en 'n vroulike kollega beide aan 'n seksueelverwante gesprek deelgeneem het. Die klaagster het die man van seksuele teistering aangekla en het aangevoer dat hy eksplisiete vrae aan haar gerig en onvanpaste voorstelle gemaak het.¹⁸⁸ Hy het ook aanstootlike prente van haar geteken en op haar lessenaar gelaat en voorgestel dat die klaagster saam met hom na pornografiese films moet kyk.¹⁸⁹ Hoewel die klaagster aangevoer het dat die man haar aanvanklik genader het en met die seksueelverwante praatjies voortgegaan het nadat sy haar ongemak duidelik gemaak het, het die kommissaris aangedui dat daar geen bewyse hiervan gelewer kon word nie en dat sy moontlik vrywillig aan die gesprek deelgeneem het.¹⁹⁰ Hoewel die kommissaris moes toegee dat die klaagster inderdaad ontsteld tydens getuienisaflegging voorgekom het, is aangevoer dat daar nie met sekerheid bewys kon word dat sy die man se voorstelle aanstootlik gevind het nie. Ontslag in hierdie geval is vervolgens as onbillik bestempel en die werkgewer is beveel om die man se dienskontrak te herstel deur middel van herindiensneming.¹⁹¹

Soos aangedui, speel die hoeveelheid voorvalle van seksuele teistering waaraan die oortreder homself skuldig gemaak het ook 'n rol by die opleë van 'n straf. In *J v M* is die oortreder reeds verskeie kere vantevore deur mede-werknemers oor sy gedrag teenoor vroulike kollegas aangespreek. Die oortreder is ook 'n finale waarskuwing na aanleiding van verskeie klagtes van seksuele teistering gegee, wat hy geïgnoreer het.¹⁹² In die betrokke geval het hy 'n jong vroulike kollega, wat aan sy gesag onderhewig was, onbetaamlik betas.¹⁹³ Die hof het opgemerk dat 'n slagoffer nie noodwendig haar

186 *PSA obo Mthembu v Department of Health* 2008 JOL 21638 (PHWSBC) 11 (28).

187 *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd* 1997 18 ILJ 1482 (CCMA). Hierna "Sadulla".

188 *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd* 1997 18 ILJ 1482 (CCMA) 1484(F)-(J).

189 *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd* 1997 18 ILJ 1482 (CCMA) 1485 (B)-(J).

190 *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd* 1997 18 ILJ 1482 (CCMA) 1489 (G)-(J).

191 *Sadulla v Jules Katz & Co Ltd* 1997 18 ILJ 1482 (CCMA) 1490 (1)-(2).

192 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 755 (IC) 762 (E)-(F).

193 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 755 (IC) 760 (B).

ongemak verbaal hoof uit te spreek nie en dat liggaamshouding wat 'n afkeur in die oortreder se optrede illustreer, voldoende is.¹⁹⁴ Die oortreder het in die gewoonte van die molestering van sy vroulike kollegas verval en ten spyte daarvan dat die meerderheid van die vrouens hom aangemaan het om sy gedrag te staak en weg te bly, het hy die onbetaamlike betasting voortgesit.¹⁹⁵ Gevolglik het die hof bevind dat die oortreder geen poging aangewend het om die vertrouensverhouding binne die werkplek in stand te hou nie en dat hy inderdaad, deur middel van sy versuim om die waarskuwings ter harte te neem, sy werksverhouding met vroulike kollegas verder laat verbroekel het. Die hof het verder bevind dat daar nie eens waarskuwings of berading aan 'n persoon in 'n senior bestuurspos gegee hoef te word nie, aangesien só 'n persoon baie beslis bewus behoort te wees van wat as onaanvaarbare gedrag getipeer word.¹⁹⁶ Verder is daar aangedui dat die soort gedrag wat die oortreder openbaar het, in 'n Westerse samelewing absoluut onaanvaarbaar is en dat hy na aanleiding van die oorweging van al hierdie faktore billik ontslaan kon word.¹⁹⁷

Die effek van die afwesigheid van riglyne in verband met strafoplegging in die geval van seksuele teistering word duidelik deur middel van teenstrydige uitsprake tentoongestel. Item 7(b)(iii) van die *Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag* bepaal dat 'n werkgewer slegs 'n werknemer mag ontslaan indien hy die straf konsekwent toepas. Hoe gemak indien daar kontrasterende gesag in verband met die toediening van straf vir 'n bepaalde oortreding bestaan? Dit is vanselfsprekend dat werkgewers, kommissarisse en howe onseker sal wees oor watter gesag om te volg.

In *SABC Ltd v Grogan NO & another*¹⁹⁸ is 'n senior streekbestuurder van seksuele teistering deur twee vroulike kollegas aangekla.¹⁹⁹ Die eerste klaagster het aangevoer dat die oortreder haar verskeie kere teen haar wil gesoen en betas het en dat hy al vantevore oor sy gedrag gewaarsku is. Die hof het bevind dat die oortreder inderdaad

194 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 755 (IC) 759 (C)-(D).

195 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 755 (IC) 761 (I)-(J).

196 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 755 (IC) 762 (I).

197 *J v M Ltd* 1989 10 ILJ 755 (IC) 762 (J).

198 *SABC Ltd v Grogan NO & another* 2006 27 ILJ 1519 (LC). Hierna "SABC".

199 *SABC Ltd v Grogan NO & another* 2006 27 ILJ 1519 (LC) 1521 (A)-(J).

aan seksuele teistering skuldig was, vanweë die feit dat die klaagster deur middel van haar liggaamshouding haar ongemak teenoor hom bekend gemaak het.²⁰⁰ Die oortreder was bewus van die onregmatigheid van sy daad en het doelbewus teenstrydig met die onderneming se beleid in verband met teistering opgetree.²⁰¹ Hoewel daar toegegee is dat die klaagster deur die oortreder se gedrag getraumatiseer was en aanstoot geneem het, is daar beslis dat die streekbestuurder slegs 'n finale waarskuwing sou ontvang, berading moes ondergaan en moontlik verplaas sou word.²⁰² Hierdie beslissing is verbysterend wanneer in ag geneem word dat die effek van die teistering op die slagoffer en die mate van aanstoot wat sy ondervind het, by die oplegging van straf deurslaggewend is. Item 8.7 van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek* bepaal dat die werkgewer 'n formele benadering, wat met betrekking tot die klag van seksuele teistering tot ontslag kan lei, kan volg, ongeag die wense van die klaagster. Selfs indien die klaagster aangedui het dat sy nie beoog om te sorg dat die oortreder ontslaan word nie,²⁰³ moet die moontlikheid van 'n presedentskepping vir toekomstige oortreders in ag geneem word. Die tweede klaagster het aangevoer dat die oortreder in die teenwoordigheid van omstanders, wat dit in die hof bevestig het, onvanpaste voorstelle aan haar gemaak het. Omdat die tweede klaagster die man afgelag en na hom as 'pateties' verwys het, het die hof aangevoer dat sy nie genoegsaam deur die voorval ontsenu is om ontslag te regverdig nie en dat sy opmerkings teenoor haar moontlik selfs nie eers as teistering getipeer kon word nie.²⁰⁴

In *Nel/PEC Group*²⁰⁵ is bevind dat die feit dat die oortreder 'n vroulike werknemer van 'n ander maatskappy sonder haar toestemming gesoen het terwyl sy slaap, wel as seksuele teistering getipeer kon word, maar dat dit nie genoegsaam was om ontslag te regverdig nie.²⁰⁶ Die kommissaris het bevind dat slegs 'n waarskuwing opgelê moes

200 *SABC Ltd v Grogan NO & another* 2006 27 ILJ 1519 (LC) 1528 (28).

201 *SABC Ltd v Grogan NO & another* 2006 27 ILJ 1519 (LC) 1529 (34).

202 *SABC Ltd v Grogan NO & another* 2006 27 ILJ 1519 (LC) 1533 (C).

203 *SABC Ltd v Grogan NO & another* 2006 27 ILJ 1519 (LC) 1533 (C).

204 *SABC Ltd v Grogan NO & another* 2006 27 ILJ 1519 (LC) 1533 (F)-(I).

205 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA). Hierna "Nel".

206 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 736.

word, ten spyte daarvan dat die klaagster haar ontsteltenis en vrees vir die herhaling van die voorval uitgespreek het.²⁰⁷

In *Fourie v Sabre Footwear (Pty) Ltd*²⁰⁸ is die beweerde oortreder daarvan aangekla dat hy die klaagster tydens 'n werksfunksie seksueel geteister het. Die klaagster het beweer dat sy, hoewel sy nie 'n oormaat alkohol ingeneem het nie, olik en deurmekaar begin voel het en dat sy oortuig was dat iemand haar drank bedwelm het.²⁰⁹ Sy het aangevoer dat 'n manlike kollega, die oortreder, misbruik van hierdie situasie gemaak het deur haar na sy hotelkamer te neem, waar hy haar ontklee en begin betas het.²¹⁰ Hoewel die kommissaris die klaagster se weergawe van die gebeure aanvaar het, is daar aangevoer dat hierdie voorval nie ernstig genoeg was om ontslag van die oortreder te regverdig nie.

In teenstelling met bogenoemde uitsprake, is in *Reddy v University of Natal*²¹¹ bevind dat 'n oortreder wel ontslaan kan word vir dade soos die soen en druk van 'n klaagster, selfs al is dit sy eerste oortreding.²¹² In hierdie geval het die oortreder, na bewering onder die invloed van drank, op 'n vroulike kollega se skoot gaan sit en haar herhaaldelik gesoen en gedruk.²¹³ Die klaagster het beweer dat sy die oortreder se toenadering teengestaan het, maar het ten spyte hiervan nie in die teenwoordigheid van kollegas, wat om die beurt in hul teenwoordigheid was, die oortreder gevra om op te hou of haar werkstasie te verlaat nie.²¹⁴ Nietemin het die hof in ag geneem dat die klaagster berading vir beweerde spanning en depressie na afloop van die gebeure moes ontvang en het bevind dat die oortreder billik ontslaan kon word.²¹⁵

207 *Nel/PEC Group* 2004 6 BALR 727 (CCMA) 731.

208 *Fourie v Sabre Footwear (Pty) Ltd* 2007 8 BALR 700 (CCMA).

209 *Fourie v Sabre Footwear (Pty) Ltd* 2007 8 BALR 700 (CCMA) 701.

210 *Fourie v Sabre Footwear (Pty) Ltd* 2007 8 BALR 700 (CCMA) 701.

211 *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (LAC). Hierna "Reddy".

212 *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (LAC) 53 (J).

213 *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (LAC) 51 (F)-(G).

214 *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (LAC) 51 (G)-(H).

215 *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (LAC) 52 (I).

3.5 *Gevolgtrekking*

Die teenstrydigheid van hofuitsprake en die gebrek aan konsekwentheid met betrekking tot die ontslag van werknemers vir hierdie vorm van wangedrag veroorsaak grootskaalse onsekerheid. Hoewel gedrag wat op seksuele teistering neerkom, reeds geïdentifiseer en omvattend bespreek is, bestaan daar steeds verwarring met betrekking tot welke gedrag inderdaad ontslag kan regverdig. Daar kan, byvoorbeeld, verwys word na *J v M* en *Reddy*, waar die oortreders in beide gevalle vir die onwelkome betasting van kollegas ontslaan is. In beide hierdie gevalle is bevind dat die aard van die teistering en uitwerking daarvan op die klaagster van deurslaggewende belang is, ondanks die feit dat die klaagster in *Reddy* nie ontsteld voorgekom of haar ongemak tydens die voorval aan bystanders bekend gemaak het nie. Die uitsprake van *Sadulla*, *SABC* en *Nel* is egter teenstrydig hiermee. In laasgenoemde drie gevalle is die ontsteltenis van die klaagsters en die gewigtige aard van die teistering geïgnoreer en ontslag van die oortreders is as onbillik bestempel. Ten spyte daarvan dat die oortreder in *SABC* vele vroue op verskeie geleenthede onbetaamlik betas het en al vantevore gewaarsku is, is daar beslis dat hy slegs 'n finale waarskuwing moes ontvang en berading ondergaan. Soortgelyk hieraan, is *Nel*, waar die klaagster teen haar wil en terwyl sy aan die slaap was, gesoen is. Ook in laasgenoemde geval is haar ontsteltenis en vrees vir die herhaling van die voorval oor die hoof gesien. Dit blyk dat howe en tribunale se inmenging by die werkgewers se besluitneming selfs meer verwarring veroorsaak weens die teenstrydighede, as wat dit klaarheid bring.

In die volgende hoofstuk sal daar na die posisie in die Engelse reg met betrekking tot seksuele teistering verwys word met die hoop om duidelikheid aangaande die billikheid van ontslag as sanksie te verkry.

HOOFSTUK 4

4 Posisie in die Engelse reg

4.1 Inleiding

Wat seksuele teistering betref, het die Engelse reg in die afgelope paar dekades aansienlik uitgebrei en ontwikkel.²¹⁶ Volgens McCann²¹⁷ behoort seksuele teistering in 'n ernstige lig beskou te word en kan dit nie bloot as 'n oordeelsfout aan die kant van die oortreder bestempel word nie. Sanksies wat in die Engelse reg as straf vir seksuele teistering opgelê word, wissel van waarskuwings, oorplasinge en skorsings tot ontslag, afhankende van die erns van die voorval.²¹⁸ Hoewel daar gewoonlik eers van waarskuwings gebruik gemaak moet word om voortsetting van die oortreder se gedrag te ontmoedig, word algemeen aanvaar dat 'n persoon wat aan 'n ernstige vorm van seksuele teistering, byvoorbeeld verkragting, skuldig is, sonder skroom ontslaan kan word.²¹⁹ Seksuele teistering word in die Engelse reg as 'n vorm van geslagsdiskriminasie en 'n inbreukmaking op die menswaardigheid van die slagoffer beskou.²²⁰ Ten einde seksuele teistering te bekamp en strenger vervolging van oortreders te verseker, is verskeie wette en ander instrumente aangeneem.²²¹ Hierdie ontwikkelings in die reg, tesame met voorbeelde van praktiese benaderings van die Engelse howe, sal vervolgens bespreek word.

216 Samuels 2003 *Women's Studies International Forum* 467.

217 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 58.

218 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 58.

219 McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses* 58-59.

220 Clarke 2007 *Common Law World Review* 79.

221 Lockwood 2008 *International Journal of Law and Management* 316.

4.2 Ontwikkeling van seksuele teistering in die Engelse reg

4.2.1 Oorsprong van seksuele teistering in die Engelse reg

Hoewel seksuele teistering as sosiale euwel al vir baie dekades bestaan, het die begrip in die ware sin van die woord eers in die sewentiger jare ontstaan.²²² Daar is ondersoek ingestel na die feit dat baie vroue weens seksuele teistering gedwing is om uit hul werk te bedank en die afwesigheid van wetgewing om hierdie probleem te reguleer.²²³ Die bekende aktivis, Catherine MacKinnon, het aangevoer dat seksuele teistering nie bloot as swak gedrag van 'n individu of 'n persoonlike aangeleentheid beskou moet word nie, maar as 'n onwettige daad wat met die reg op menswaardigheid teenstrydig is. Volgens MacKinnon²²⁴ moes seksuele teistering as 'n vorm van geslagsgebaseerde geweld beskou word, asook diskriminasie teen vroue in die werkplek.

Te danke aan die werk van verskeie vroueregte-aktiviste en feministe, is bogenoemde argument aanvaar en in die skepping van wette weerspieël. Hoewel daar nie in die verlede spesifiek van seksuele teistering in Engelse wetgewing melding gemaak is nie, is daar aanvaar dat dit binne die breë raamwerk van die *Sex Discrimination Act*²²⁵ moes val. Hoewel die *Sex Discrimination Act* self ook nie uitdruklik van seksuele teistering melding gemaak het nie, moes howe die bepalings wat met direkte diskriminasie te make gehad het, op só 'n wyse interpreteer dat seksuele teistering daarby inbegrepe was.²²⁶ Volgens hierdie wet sou seksuele teistering op diskriminasie neerkom indien daar bewys kon word dat 'n vrou, weens haar geslag, minder gunstig as 'n man behandel is.²²⁷ Hierdie benadering is met ywer deur howe en tribunale aangeneem en daar is streng opgetree in gevalle waar vroue, byvoorbeeld, aan seksuele kommentaar onderwerp is of versoek is om aan seksuele eise te voldoen.²²⁸ Die feit dat daar nie in hierdie wetgewing spesifiek van seksuele teistering melding gemaak is nie, is egter as

222 Clarke 2007 *Common Law World Review* 80.

223 Clarke 2007 *Common Law World Review* 80.

224 Clarke 2007 *Common Law World Review* 80-81.

225 *Sex Discrimination Act* 1975.

226 Samuels 2003 *Women's Studies International Forum* 470.

227 Clarke 2007 *Common Law World Review* 82.

228 *In situ Cleaning Ltd v Heads* 1995 IRL 4.

'n tekortkoming in die Engelse reg beskryf en verdere ontwikkelinge was nodig om die voorkoming en hantering van seksuele teistering te reguleer.²²⁹

4.2.2 Huidige posisie²³⁰

4.2.2.1 Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities for men and women in matters of employment and occupation (recast)²³¹

Directive 2006/54/EC is deur die Europese parlement en die Raad van die Europese Unie in die lewe geroep ten einde die *Equal Treatment Directive 76/207/EEC* te wysig en te herroep. Die doel hiervan was die uitbreiding van sleuteldefinisies en die verskaffing van meer omvangryke regulasies met betrekking tot geslagsdiskriminasie en, in besonder, seksuele teistering.

In die voorwoord van die betrokke instrument, erken *Directive 2006/54/EC* gelykheid tussen mans en vroue as 'n fundamentele reg en maak dit melding van die noodsaaklikheid van maatreëls wat die reg op gelykheid van alle werknemers bevorder en verwesenlik.²³² Hierdie instrument dui aan dat seksuele teistering teenstrydig is met die beginsel van gelyke behandeling van mans en vroue in die werkplek en dat seksuele teistering verder ook as 'n vorm van onbillike diskriminasie getipeer kan word.²³³ *Directive 2006/54/EC* dui verder aan dat seksuele teistering binne die konteks van die diensverhouding ook teistering tydens die aansoekproses, opleiding- en bevorderingstadium insluit en dat dit sover moontlik deur middel van effektiewe prosesse en ontradende sanksies gereguleer moet word.²³⁴ Daar word van werkgewers

229 Samuels 2003 *Women's Studies International Forum* 470.

230 Engeland is 'n lidstaat van die Europese Unie. Vervolgens is die direktiewe van die Europese Unie direk op Engeland van toepassing.

231 *Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities for men and women in matters of employment and occupation (recast)*. Hierna slegs '*Directive 2006/54/EC*'.

232 *Official Journal of the European Union* L204 23.

233 *Official Journal of the European Union* L204 23.

234 *Official Journal of the European Union* L204 23.

verwag om, in ooreenstemming met die nasionale wetgewing van lidstate, maatreëls aan te neem waarvolgens seksuele teistering ontmoedig word.²³⁵ Laasgenoemde bepaling plaas dan ook 'n verpligting op lidstate om effektiewe wetgewende maatreëls vir die regulering van hierdie aangeleenthede daar te stel.²³⁶ Dit behels ook die daarstelling van doeltreffende administratiewe en beregtingsprosedures waarvolgens verpligtinge in verband met die bereiking van gelykheid afgedwing moet word.²³⁷ *Directive 2006/54/EC* bepaal verder dat die sanksie wat vir die inbreukmaking op 'n persoon se reg op gelykheid opgelê word, met inagneming van en in verhouding met die skade wat deur die klaagster gely is, bepaal moet word.²³⁸ Daar word van lidstate verwag om geskikte, billike en ontmoedigende sanksies vir die inbreukmaking op hierdie regte voor te skryf.²³⁹

Artikel 2 van *Directive 2006/54/EC* bepaal die definisies vir die begrippe 'teistering' en 'seksuele teistering'. Artikel 2(1)(c) omskryf die begrip 'teistering' as onwelkome gedrag met betrekking tot die geslag van 'n persoon, met die doel om laasgenoemde te verneder, intimideer of 'n ongunstige werksomstandighede te skep. 'Seksuele teistering' word op sy beurt ingevolge artikel 2(1)(d) omskryf as enige vorm van verbale, nie-verbale of fisiese gedrag van 'n seksuele aard, wat tot gevolg het dat die klaagster vernederd of geïntimideerd voel. Vir doeleindes van hierdie instrument, word bogenoemde begrippe ingevolge artikel 2(2)(a) as diskriminasie beskou.

Artikel 3 van *Directive 2006/54/EC* plaas 'n verpligting op lidstate om maatreëls in te stel ingevolge waarvan gelykheid tussen mans en vroue binne die werkplek verseker word. Enige vorm van diskriminasie, direk of indirek, word uitdruklik verbied.²⁴⁰ Soos reeds

235 *Official Journal of the European Union* L204 23.

236 *Official Journal of the European Union* L204 25.

237 *Official Journal of the European Union* L204 25.

238 *Official Journal of the European Union* L204 26.

239 *Official Journal of the European Union* L204 26.

240 Artikel 14 van *Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities of men and women in matters of employment and occupation (recast)*.

genoem, behoort lidstate vir bepaalde prosedures en statutêre liggame vir die hantering van sodanige aangeleenthede, voorsiening te maak.²⁴¹

Omdat seksuele teistering in die Engelse reg as diskriminasie beskou word, kan klagtes in hierdie verband aan die *Employment Tribunal* gerig word. Dit is die taak van die applikant om te bewys dat *prima facie* diskriminasie plaasgevind het.²⁴² Die *Employment Tribunal* dien as eerste aanhoorder van seksuele teisteringklagtes en word as 'n spesialis-beregtingsliggaam beskou.²⁴³ Verwysing na die *Employment Tribunal* word as 'n goedkoop, toeganklike, informele en spoedige metode vir geskilbeslegting beskryf.²⁴⁴ Indien seksuele teisteringsaangeleenthede nie deur die *Employment Tribunal* opgelos kan word nie, word die saak op appèl na die *Employment Appeal Tribunal* verwys, waarna daar van die Appèlhof en uiteindelik, die *House of Lords* gebruik gemaak kan word.²⁴⁵

Hoewel daar in die verlede, veral in die lig van seksuele teisteringsaangeleenthede, kommer met betrekking tot die effektiwiteit en konsekwentheid van *Employment Tribunal*-uitsprake bestaan het, is vele tekortkominge met die inwerkingtrede van *Directive 2006/54/EC* aangespreek. Die breedvoerige riglyne wat deur *Directive 2006/54/EC* verskaf word, bring mee dat meer bestendige bevindings gemaak kan word.²⁴⁶ Dit is ook van belang om op te merk dat, vanweë die feit dat *Directive 2006/54/EC* lidstate en werkgewers verplig om doeltreffende interne prosedures en omvattende gedragskodes vir die hantering van seksuele teisteringsaangeleenthede te ontwikkel, klagtes en eise in die meeste gevalle geskik word voordat dit die *Employment Tribunal* en ander beregtingsliggame bereik. Opeenhoping by howe en die onnodige komplisering van geskilbeslegtingsprosedures word vervolgens uitgeskakel as gevolg van die feit dat effektiewe interne kodes en dissiplinêre prosedures bestaan.

241 Artikel 17 van *Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities of men and women in matters of employment and occupation (recast)*.

242 Lockwood 2008 *International Journal of Law and Management* 317.

243 Lockwood 2008 *International Journal of Law and Management* 317.

244 Lockwood 2008 *International Journal of Law and Management* 317.

245 Lockwood 2008 *International Journal of Law and Management* 317.

246 Lockwood 2008 *International Journal of Law and Management* 320.

4.2.2.2 Protection from Harassment Act 1997²⁴⁷

Artikels 1 en 2 van die wet bepaal dat 'n persoon aan teistering skuldig is indien hy weet of redelikerwys behoort te weet dat sy gedrag onwelkom van aard is. Die begrip 'gedrag' sluit in hierdie konteks ook verbale opmerkings in.²⁴⁸ Teistering behels ook die opwekking van vrees in 'n ander persoon en uitdruklike of stilswyende dreigemente.²⁴⁹ 'n Persoon wat met inagneming hiervan bewus is daarvan dat hy 'n ander persoon teister, is vervolgens aan 'n misdryf skuldig.²⁵⁰ Indien 'n persoon skuldig aan 'n misdryf in die vorm van teistering is, stel sodanige persoon hom ingevolge artikels 2 en 3 bloot aan die moontlikheid van deliktuele eise en, in ernstige gevalle, vonnisoplegging. Ingevolge artikel 8(6) moet die oortreder se straf vir die fisiese of psigologiese aantasting van die klaagster se menswaardigheid, verband hou met die finansiële verlies en emosionele spanning deur laasgenoemde gely.

Hierdie beginsels word in *Ferguson v British Gas Trading Ltd*²⁵¹ geïllustreer. In hierdie aangeleentheid het die klaagster uit haar diensbetrekking bedank en vir 'n nuwe werkgewer gaan werk. Die klaagster se gewese werkgewer het haar na aanleiding hiervan begin teister deur haar per gereelde e-posse te dreig.²⁵² Daar is bevind dat 'n persoon na aanleiding van artikel 1 van die *Protection from Harassment Act* homself moet weerhou van enige optrede wat hy weet of redelikerwys behoort te weet op teistering neerkom. Verder is verwys na artikel 2 van die wet, wat aandui dat 'n persoon wat 'n ander teister, aan 'n misdryf skuldig is. In hierdie saak is vervolgens beslis dat die oortreder ingevolge artikel 3 van die wet deliktueel aanspreeklik is vir die feit dat hy die klaagster aan teistering onderwerp het.²⁵³

247 Protection from Harassment Act 1997. Hierna die '*Protection from Harassment Act*'.

248 Artikel 8(3) van die *Protection from Harassment Act* 1997.

249 Artikels 4 en 8 van die *Protection from Harassment Act* 1997.

250 Artikel 2(1) van die *Protection from Harassment Act* 1997.

251 *Ferguson v British Gas Trading Ltd* 2009 3 All ER 304; 2009 EWCA Civ 46.

252 *Ferguson v British Gas Trading Ltd* 2009 3 All ER 304; 2009 EWCA Civ 46 305.

253 *Ferguson v British Gas Trading Ltd* 2009 3 All ER 304; 2009 EWCA Civ 46 305.

4.2.2.3 Commission Recommendation 92/131/EEC on the protection of the dignity of women and men at work²⁵⁴

Commission Recommendation 92/131/EEC het die bewusmaking van die probleem en gevolge van seksuele teistering ten doel. Lidstate word aangemoedig om daadwerklike stappe te neem ten einde die algemene publiek daarvan bewus te maak van die feit dat ongewenste seksuele toenadering 'n onaanvaarbare aantasting van die slagoffer se menswaardigheid is.²⁵⁵ Lidstate word ook aanbeveel om stappe te neem om die *Commission Code of Practice on Sexual Harassment*²⁵⁶ te implementeer en daar word van sodanige lidstate verwag om werkgewers aan te moedig om hierdie instrument by dienskontrakte te inkorporeer.²⁵⁷

4.2.2.4 Commission Code of Practice on Sexual Harassment²⁵⁸

Ten einde seksuele teistering aan te spreek en verbandhoudende aangeleenthede te reguleer, word daar ook gebruik gemaak van die *Code of Practice on Sexual Harassment*. Hierdie instrument moedig werknemers in alle sferes aan om mekaar se integriteit en menswaardigheid te respekteer.²⁵⁹ Die doel van die instrument is om riglyne te verskaf waarvolgens seksuele teistering sover moontlik voorkom kan word, asook die versekering van die implementering van prosedures om teistering te reguleer en die herhaling daarvan te voorkom.²⁶⁰

254 Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (Official Journal L49 of 24/02/1992). Hierna slegs "*Commission Recommendation 92/131/EEC*".

255 Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (Official Journal L49 of 24/02/1992).

256 Hierdie instrument word hiernamaals onder opskrif 5.2.2.4 bespreek.

257 Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (Official Journal L49 of 24/02/1992).

258 *Commission Code of Practice on Sexual Harassment* (Official Journal L49 of 24/02/1992). Hierna slegs "*Code of Practice on Sexual Harassment*".

259 Anoniem 2007

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm.

260 Anoniem 2007

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm.

Hierdie *Code of Practice on Sexual Harassment* bevat 'n omvattende definisie vir die begrip 'seksuele teistering', tesame met voorbeelde van gedrag wat as seksuele teistering getipeer kan word en verskaf voorstelle aan werkgewers in verband met die voorkoming en hantering van seksuele teistering. Hierdie instrument vereis dat die gedrag van die oortreder onwelkom van aard moet wees om as seksuele teistering getipeer te kan word, wat inhou dat die beginsel van redelikheid in ag geneem moet word wanneer daar gepoog word om te bewys dat die beweerde teistering inderdaad onwelkom en aanstootlik was.²⁶¹

Daar word van werkgewers verwag om duidelike en ondubbelsinnige prosedures vir die hantering en ondersoek van klagtes uiteen te sit.²⁶² Werknemers word aangemoedig om die dispuut eers informeel te probeer opklaar, waartydens die beweerde oortreder daarvan ingelig moet word dat sy gedrag onwelkom is en dat die klaagster daardeur beledig voel.²⁶³ Indien die oortreder egter nie sy gedrag staak nie, sal daar waarskynlik van formele prosedures gebruik gemaak word. Tydens formele prosedures is die betrokke partye geregtig op verteenwoordiging terwyl ondersoeke uitgevoer en dissiplinêre verhore gehou word.²⁶⁴ Dit is die taak van howe, tribunale en forums om vas te stel of gevalle wat onder hul aandag gebring word neerkom op statutêre oortredings en strafregtelik van aard is en of die oortreder se gedrag 'n blote oortreding van die werkgewer se dissiplinêre raamwerk is.²⁶⁵ Die *Code of Practice on Sexual Harassment* word egter as 'soft law' bestempel en hoewel dit deur howe in ag geneem moet word tydens die beslegting van geskille, is dit nie bindend van aard nie.²⁶⁶

261 Samuels 2003 *Women's Studies International Forum* 472.

262 Anoniem 2007
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm.

263 Anoniem 2007
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm.

264 Anoniem 2007
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm.

265 Anoniem 2007
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm.

266 Dine en Watt 1994 *European Law Review* 104-109.

4.3 **Praktiese aanwending van statutêre maatreëls deur howe en tribunale**

4.2.1 *Strathclyde Regional Council v Porcelli* 1986 ICR 564 (IH)²⁶⁷

In hierdie aangeleentheid het die klagster aangevoer dat sy ingevolge die *Sex Discrimination Act* fisiese en verbale seksuele teistering moes verduur. Daar is na bewering neerhalende opmerkings oor haar in haar teenwoordigheid gemaak. Die *Employment Tribunal* het egter die klagster se eise van die hand gewys en aangevoer dat die teistering glad nie seksueel gedrewe was nie, maar op grond daarvan dat haar kollegas bloot nie van haar gehou het nie. Die tribunaal het verder aangedui dat indien *Porcelli* 'n man was, sy waarskynlik presies dieselfde behandeling sou ontvang het. Op grond daarvan was daar dus geen sprake van geslagsdiskriminasie nie.

Op appèl het die *Employment Appeal Tribunal* hierdie beskouing verwerp. Daar is aangevoer dat die klagster juis op grond van haar geslag geteiken is en dat, indien daar 'n vergelyking getref sou word, 'n ander vergelykbare werknemer nie aan dieselfde vernederende optrede onderwerp sou word nie. Daar is aangevoer dat die *Sex Discrimination Act* juis op die gelykheid van behandeling fokus en die doel of oogmerke van die behandeling nie. Vervolgens is bevind dat die oortreders teenstrydig met artikel 1(1)(a) van die *Sex Discrimination Act* opgetree en die klagster se gevoel van inherente waardigheid ernstig geskaad het.

4.3.2 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852²⁶⁸

In *Smith* het die applikant, 'n homoseksuele man, aangevoer dat hy deur 'n vroulike kollega seksueel geteister is. Die applikant het beweer dat die vroulike kollega op 'n gereelde basis onvanpaste vrae aangaande sy seksualiteit aan hom gestel en beledigende aanmerkings gemaak het.²⁶⁹ Vanweë die gereelde konlik tussen die applikant en die betrokke kollega, het die werkgewer besluit om die applikant te

267 *Strathclyde Regional Council v Porcelli* 1986 ICR 564 (IH). Hierna slegs "*Porcelli*."

268 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852. Hierna slegs "*Smith*."

269 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 853.

ontslaan ten einde gunstige werksomstandighede vir sy personeel te herstel.²⁷⁰ Op grond hiervan, het die applikant verder ook aangevoer dat daar onbillik teen hom gediskrimineer is en dat 'n homoseksuele vrou in sy posisie meer gunstig behandel sou word.²⁷¹

Die tribunaal het melding gemaak van die bepalings van artikels 1 en 2 van die *Sex Discrimination Act*, wat aandui dat die gunstige behandeling van een geslag bó 'n ander op geslagsdiskriminasie neerkom en dat geen werknemer blootgestel mag word aan geslagsgebaseerde diskriminasie of enige ander verbandhoudende tenakoming nie.²⁷² Daar is ook verwys na Skedule 11 van die *Employment Protection (Consolidation) Act*,²⁷³ wat aandui dat seksuele teistering as wangedrag getipeer word, veral ook in gevalle waar die klaer aan diskriminasie op grond van sy seksuele voorkeure onderwerp word.²⁷⁴ Die tribunaal het verder melding gemaak van die feit dat *Directive 2006/54/EC* direkte en indirekte geslagsgebaseerde diskriminasie verbied en daarop aandring dat mans en vroue aan dieselfde behandeling binne die werkplek onderwerp moet word.²⁷⁵ Laastens is daar verwys na die *Code of Practice on Sexual Harassment*, wat vasstel diskriminasie op grond van seksuele oriëntasie die slagoffer se menswaardigheid ondermyn en dat diskriminerende gedrag binne die bestek van die diensverhouding totaal ontoelaatbaar is.²⁷⁶

Met inagneming van bogenoemde faktore, het die voorsittende beampte in *Smith* aangevoer dat die applikant weens die blote feit dat hy 'n homoseksuele man is, getart is en dat sodanige gedrag op seksuele teistering neerkom, wat op sy beurt weer op onbillike diskriminasie dui.²⁷⁷ Die applikant is vervolgens toegelaat om te appelleer teen

270 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 853.

271 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 856.

272 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 857.

273 *Employment Protection (Consolidation) Act* 1978.

274 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 857.

275 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 857.

276 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 857-858.

277 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 859.

die werkgewer se besluit om hom te ontslaan en laasgenoemde is beveel om die feite te heroorweeg.²⁷⁸

4.3.3 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34²⁷⁹

In 'n soortgelyke saak, *Pearce v Governing Body of Mayfield School*, is die klaagster beledigende aanmerkings, wat spesifiek slegs op vroue van toepassing is, toegesnou.²⁸⁰ In hierdie aangeleentheid het die voorsittende beampte opgemerk dat die aard van die seksuele teistering só blatant diskriminerend is, dat dit nie eens nodig is om die klaagster se reaksie te vergelyk met dié van 'n man in dieselfde posisie om diskriminasie te bevestig nie.²⁸¹ Die feit dat die klaagster spesifiek op grond van haar geslag en homoseksualiteit geteiken is, bring mee dat 'n persoon van die teenoorgestelde geslag nie dieselfde mate van belediging sou ervaar indien hul in dieselfde posisie as die klaagster geplaas sou word nie.²⁸² Daar is in hierdie verband verwys na die bevinding van *Strathclyde Regional Council v Porcelli*,²⁸³ waar daar ook van beledigings wat spesifiek op die vroulike geslag gemik was, gebruik gemaak is. In *Pearce* is die bevinding in *Porcelli* gekritiseer weens die feit dat die *Employment Tribunal* in laasgenoemde verkeerdelik aangevoer het dat die oortreders 'n man in die klaagster se posisie dieselfde sou behandel het, juis omdat die opmerkings wat aan haar gerig was, spesifiek op die vroulike geslag gemik was.²⁸⁴

In *Pearce* is daar tereg opgemerk dat nie alle gevalle van seksuele teistering seksueel aangedrewe hoef te wees nie.²⁸⁵ Dit is logies dat seksuele teistering plaasvind indien 'n heteroseksuele man 'n vrou teen haar wil aan seksuele toenadering onderwerp, omdat hy, weens sy seksuele voorkeure, die klaagster minder gunstig behandel as wat hy 'n ander man in haar posisie sou behandel. Die begrip *seksuele teistering* word in *Pearce*

278 *Smith v Gardner Merchant Ltd* 1998 3 All ER 852 876.

279 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34. Hierna slegs "*Pearce*."

280 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34 349(14).

281 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34 369(86).

282 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34 369(86).

283 *Strathclyde Regional Council v Porcelli* 1986 ICR 564 (IH). Hierna "*Porcelli*."

284 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34 370(90).

285 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34 395(185).

egter uitgebrei om ook geslagspesifieke gedrag wat nie seksueel aangedrewe is nie, in te sluit.²⁸⁶ Hoewel die klaagster geslagsgerigte aanmerkings moes verduur, is beslis dat 'n vergelykbare homoseksuele man in die klaagster se posisie waarskynlik ook aan dieselfde mate van kwaadwilligheid en vyandigheid onderwerp sou word.²⁸⁷ Om hierdie rede, was die klaagster in die aangeleentheid nie ingevolge die *Sex Discrimination Act* suksesvol nie.

4.4 Ontslag as geskikte sanksie vir wangedrag in die Engelse reg

Wanneer 'n werknemer ontslaan word, is die vereiste van redelikheid ingevolge artikel 98 van die *Employment Rights Act*²⁸⁸ van belang. Hierdie bepaling is tweeledig van aard: eerstens moet die werkgewer bewys dat daar 'n billike rede vir ontslag bestaan en tweedens, dat die werkgewer self op 'n redelike en billike wyse opgetree het.²⁸⁹ Ingevolge die *ERA* bestaan daar 'n aantal redes wat sal lei tot die billike ontslag van 'n werknemer. Artikel 98 van die wet bepaal dat ontslag op grond van wangedrag as billik geag word. Of 'n werknemer weens 'n wesenlike feit ontslaan is, sal aan die hand van die meriete van elke saak opnuut beoordeel moet word.²⁹⁰

Die optrede van die werknemer tydens diens en die invloed van sodanige optrede op die diensverhouding, is belangrike faktore om tydens ontslag te oorweeg.²⁹¹ Daar moet egter onderskei word tussen geringe en ernstige gevalle van wangedrag, omdat die graad van erns die dissiplinêre prosedure en gevolglike sanksie sal beïnvloed.²⁹² Die kern hiervan is dat die straf wat opgelê word, met inagneming van die redelikeheidsvereiste, by die erns van die wangedrag moet pas. Indien die wangedrag minder ernstig van aard is, sal daar gewoonlik van informele prosedures, byvoorbeeld waarskuwings, gebruik gemaak word om die werknemer se optrede aan te spreek.²⁹³

286 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34 395(184)-(185).

287 *Pearce v Governing Body of Mayfield School* 2003 UKHL 34 (195).

288 *Employment Rights Act* 1996. Hierna die "ERA".

289 Deakin en Morris *Labour Law* 469.

290 Selwyn *Selwyn's Law of Employment* 410.

291 Selwyn *Selwyn's Law of Employment* 421.

292 Selwyn *Selwyn's Law of Employment* 421.

293 Selwyn *Selwyn's Law of Employment* 421.

Indien die werknemer sy wangedrag steeds voortsit, kan daar met die verloop van tyd ook skriftelike en gevolglike finale waarskuwings uitgereik word. In meer ernstige gevalle, byvoorbeeld die onbetaamlike betasting van 'n kollega, sal daar onmiddellik van formele prosedures en gevolglike ontslag gebruik gemaak word om die oortreder se optrede aan te spreek.²⁹⁴ Ten einde vas te stel of sodanige gedrag billike ontslag regverdig, is dit vervolgens duidelik dat die oortreding, asook die omstandighede van die oortreder self, in ag geneem word.²⁹⁵

Hoewel daar van die werkgewer verwag word om in gevalle van beweerde wangedrag in ondersoek te belê, onderhoude met getuies te voer, bewyse in te win en die oortreder kans te gee om sy saak ter verdediging te stel, bestaan daar wel gevalle waar hierdie benadering nie redelikerwys van die werkgewer verwag kan word nie.²⁹⁶ In *Carr v Alexander Russell Ltd*²⁹⁷ is 'n werknemer weens diefstal van maatskappy-eiendom strafregtelik vervolg. In hierdie aangeleentheid is daar bevind dat daar geen plig op die werkgewer gerus het om ondersoek na die beweerde diefstal in te stel nie en dat ondersoek in hierdie verband aan die polisie oorgelaat moes word. Daar is verder ook in *P v Nottinghamshire County Council*²⁹⁸ beslis dat daar nie redelikerwys van 'n werkgewer verwag kan word om ondersoek in te stel na beweerde wangedrag indien die betrokke werknemer reeds vir die pleging van dieselfde daad aan 'n misdryf skuldig bevind is nie.

Dit is nie die taak van die *Employment Tribunal* om in te meng met die besluitneming van werkgewers nie. Daar word slegs van die tribunaal vereis om vas te stel of die werkgewer tydens die ontslag van 'n werknemer soos 'n redelike werkgewer opgetree het.²⁹⁹ Indien 'n werknemer byvoorbeeld, voortdurend onvanpaste seksuele opmerkings oor 'n kollega maak, beskik die werkgewer oor die mag om self te besluit watter sanksie opgelê gaan word, mits billike prosedures deurentyd gevolg word. In *Trusthouse Forte*

294 Selwyn *Selwyn's Law of Employment* 421.

295 Selwyn *Selwyn's Law of Employment* 422.

296 Honeyball en Bowers *Textbook on Labour Law* 161-167.

297 *Carr v Alexander Russell Ltd* 1979 IRLR 220.

298 *P v Nottinghamshire County Council* 1992 IRLR 362 (CA).

299 Selwyn *Selwyn's Law of Employment* 422.

*Hotels Ltd v Murphy*³⁰⁰ is 'n werknemer vir diefstal van maatskappygoedere ter waarde van £10 ontslaan. Hoewel die *Employment Tribunal* aangevoer het dat die werkgewer se besluit om die werknemer te ontslaan onbillik was, het die *Employment Appeal Tribunal* bevind dat daar nie by die besluit van die werkgewer ingemeng behoort te word nie en dat laasgenoemde by magte is om 'n werknemer wat aan diefstal skuldig is, te ontslaan.

Daar kan ook nie van werkgewers verwag word om bo redelike twyfel te bewys dat 'n werknemer aan wangedrag skuldig is nie. Al wat van belang is, is dat die werkgewer werklik oortuig moet wees dat die werknemer skuldig aan wangedrag is en dat ondersoek in hierdie verband redelikerwys ingestel moet word.³⁰¹ Indien die werkgewer, met inagneming van die feite tot sy beskikking, tot die gevolgtrekking kom dat die werknemer skuldig is, is ontslag billik.³⁰² In *Da Costa v Optolis*³⁰³ is bevind dat ontslag billik is indien die werkgewer met inagneming van bogenoemde beginsels tot die gevolgtrekking kom dat die werknemer skuldig is, selfs indien sodanige werknemer deur die hof vrygespreek word.

Konsekwentheid met betrekking tot die werkgewer se optrede en dissiplinêre prosedures, is van kardinale belang.³⁰⁴ Hoewel bestendige optrede deur die werkgewer en die streng toepassing van gedragskodes noodsaaklik is, behoort laasgenoemde versagende omstandighede in ag te neem in die geval van wangedrag.³⁰⁵ Indien 'n werknemer, byvoorbeeld, twintig jaar getroue diens sonder voorval gelewer het, kan 'n werkgewer besluit om 'n mindere straf op te lê as wat normaalweg in die geval van die betrokke oortreding verwag sou word. Inagneming van versagende omstandighede dra by tot die billikheid van die werkgewer se besluit.³⁰⁶ In *Paul v East Surrey District Health Authority*³⁰⁷ is daar, in ooreenstemming met hierdie beginsel, bepaal dat 'n werknemer

300 *Trust House Forte Hotels Ltd v Murphy* 1977 IRLR 186 (EAT).

301 *Selwyn Selwyn's Law of Employment* 422.

302 *Selwyn Selwyn's Law of Employment* 422-423.

303 *Da Costa v Optolis* 1977 IRLR 178 (EAT). Hierna slegs "*Da Costa*".

304 *Selwyn Selwyn's Law of Employment* 423.

305 *Selwyn Selwyn's Law of Employment* 423.

306 *Selwyn Selwyn's Law of Employment* 423.

307 *Paul v East Surrey District Health Authority* 1995 30 BMLR 41 (CA).

wat sy foute erken en toestem om stappe met betrekking tot rehabilitasie te neem, meer gunstig behandel kan word as 'n werknemer wat hardkoppig is en weier om aanspreeklikheid vir sy optrede te aanvaar. Indien 'n werknemer vervolgens skuld met betrekking tot die seksuele teistering van 'n kollega sou erken en aanbied om berading te ondergaan, kan die werkgewer hierdie feit, ter wille van billikheid, in ag neem.

Die werkgewer behoort in die geval van ernstige wangedrag, byvoorbeeld beweerde verkragting, onmiddellik op te tree. Ter beskerming van ander werknemers en in besonder, die klaagster, moet die beweerde oortreder tydens die ondersoekproses geskors word. Alvorens 'n werknemer finaal ontslaan word, moet die werkgewer vasstel of daar van enige alternatiewe sanksies gebruik gemaak kan word.³⁰⁸ Stafoplegging moet egter volgens die meriete van elke saak geskied.³⁰⁹ Wat ook verder van belang is, is die wyse waarop die werknemer se wangedrag die diensverhouding laat verbrokkel het.³¹⁰

4.5 Gevolgtrekking

Soos in die Suid-Afrikaanse reg, word seksuele teistering in die Engelse reg aan diskriminasie gelykgestel. Omdat diskriminasie op sy beurt 'n ernstige inbreukmaking op die reg op menswaardigheid en gelykheid is, is verskeie statutêre maatreëls en wetgewende instrumente nodig om die posisie rakende seksuele teistering te reguleer. Die instrumente van die Europese Unie plaas 'n verpligting op lidstate om seksuele teistering in die werkplek by wyse van nasionale wetgewing te reguleer. Engeland het veral aan hierdie vereiste voldoen deur die skepping van die *Protection from Harassment Act* en die aanneming van die *Code of Practice on Sexual Harassment*.

Uit bogenoemde bespreking blyk dit duidelik dat Engelse howe en tribunale versigtig is om by die besluitneming van werkgewers met betrekking tot seksuele teistering in te meng. Ingevolge die *ERA* word daar slegs in die geval van ontslag van 'n werknemer

308 Selwyn Selwyn's *Law of Employment* 424.

309 Honeyball en Bowers *Textbook on Labour Law* 162-164.

310 Selwyn Selwyn's *Law of Employment* 424.

vereis dat die werkgewer aan die hand van die beskikbare inligting 'n billike besluit moet neem en dat die werkgewer op 'n billike wyse moet optree. Daar is klem gelê op die feit dat dit nie die taak van die *Employment Tribunal* is om die werkgewer se besluit te hersien nie. Daar word slegs van die *Employment Tribunal* vereis om vas te stel of die werkgewer, met inagneming van die feite tot sy beskikking, 'n billike besluit geneem het en sy onderneming se eie dissiplinêre beleid konsekwent toegepas het. Hierdie benadering en die effektiwiteit van interne prosedures binne die werkplek bring mee dat die oorgrote meerderheid van seksuele teisteringsgevalle afgehandel word selfs voordat enige hof of tribunaal genader hoef te word.

HOOFSTUK 5

5 Gevolgtrekking

Seksuele teistering in die werkplek word as ernstige wangedrag beskou. Dit sluit fisiese, verbale en nie-verbale gedrag in en behels die aantasting van die slagoffer se gevoel van waardigheid en reg op gelykheid. Seksuele teistering word ook baie prominent in nasionale, sowel as internasionale, wetgewende en ander statutêre instrumente aan diskriminasie gelykgestel.

Daar is bevestig dat die aard en omvang van die teistering, die erns van die voorval en die invloed daarvan op die slagoffer, deurslaggewende faktore vir die bepaling van strafoplegging is. Die vraag bly egter staan: Wat sou die gepaste sanksie wees indien 'n werknemer wel aan seksuele teistering skuldig bevind word?

Daar bestaan geen vasgestelde riglyne in die Suid-Afrikaanse reg om hierdie aangeleentheid te reguleer en verwarring totaal uit te skakel nie. Suid-Afrikaanse howe is ook vaag en teenstrydige uitsprake skep verdere onsekerheid in verband met die regverdiging van ontslag van 'n werknemer skuldig aan seksuele teistering. Hierdie gebrek aan konsekwentheid bring selfs mee dat verskillende strawwe vir die pleeg van dieselfde misdrywe opgelê word. Soos reeds aangedui, is die ontslag van oortreders in *J v M* en *Reddy* as billik geag. Seksuele teistering in hierdie aangeleenthede is as 'n inbreukmaking op die slagoffers se reg op liggaamlike integriteit en menswaardigheid beskou, soveel só dat ontslag as die enigste geskikte remedie beskou is. Dít ondanks die feit dat die klaagster in *Reddy* nie eens deur die oortreder se optrede beledig voorgekom het nie, terwyl daar uitdruklik in die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek* aangedui word dat die mate van aanstoot deur die klaagster ervaar, van deurslaggewende belang is.

In kontrasterende uitsprake is belangrike oorwegings, byvoorbeeld die erns van die teistering en die gereelde onderwerping van die klaagster daaraan, oor die hoof gesien.

In die *Fourie*-saak is daar, tot die verbasing van regsgeleerdes en kenners, bevind dat die ontslag van 'n werknemer skuldig aan ernstige seksuele teistering onbillik was, omdat dit 'onwaarskynlik' was dat die oortreder homself weer daaraan sou skuldig maak. Die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek* dui egter aan dat 'n enkele voorval genoegsaam is om as seksuele teistering getipeer te word en kan vervolgens ook tot ontslag lei. Só is die oortreders ook in *Sadulla en SABC* vrygespreek, ondanks die feit dat hul gedrag blywende skade aan die diensverhoudinge berokken en inbreuk op die klaagsters se reg op menswaardige behandeling gemaak het. Selfs in die *SABC*-saak, waar die oortreder vantevore aangaande sy gedrag gewaarsku en aangespreek is, het die hof bevind dat ontslag onbillik was.

Daar kan aangevoer word dat die inmenging van howe en tribunale by die besluitneming van werkgewers die posisie selfs verder bemoeilik. In bogenoemde gevalle het howe en tribunale besluit om die besluite van werkgewers te hersien en 'n eie standaard van redelikheid toe te pas, selfs in gevalle waar die oortreders se optrede duidelik teenstrydig met die ondernemings se beleide en gedragskodes was. Indien werkgewers van hul mag om werknemers te ontslaan wat teenstrydig met gedragskodes en interne beleide optree, ontsê word, sal dit onmoontlik wees om sodanige dissiplinêre beleide konsekwent toe te pas. Die 'geskiktheid' van 'n sanksie vir seksuele teistering kan vervolgens as 'n subjektiewe konsep in die Suid-Afrikaanse reg beskou word en die aard en erns van onderskeie voorvalle hang van die diskresie van die werkgewer af.

In die Engelse reg is daar ook 'n duidelike verband tussen seksuele teistering en geslagsdiskriminasie. Seksuele teistering word aan die hand van 'n vergelykende benadering gemeet, ingevolge waarvan 'n redelike persoon in die posisie van die beweerde slagoffer geplaas word. Indien 'n vroulike werknemer byvoorbeeld, aanvoer dat 'n manlike kollega se aanmerkings op seksuele teistering neerkom, sal daar redelikerwys vasgestel moet word of 'n man in dieselfde posisie as die klaagster ook die oortreder se gedrag as aanstootlik sou ervaar het. Daar is wel vasgestel dat seksuele

teistering nie noodwendig van seksuele aangetrokkenheid afhang nie en dat aanstootlike geslagspesifieke optrede ook seksuele teistering kan meebring.

Die Engelse reg verskil egter van die Suid-Afrikaanse reg, deurdat howe en tribunale ingevolge eersgenoemde versigtig is om by die besluitneming van die werkgewer met betrekking tot seksuele teistering in te meng. Daar is ingevolge artikel 98 van die *Employment Rights Act* aangedui dat ontslag billik sal wees indien 'n werkgewer, aan die hand van beskikbare inligting, tot 'n billike gevolgtrekking gekom het en vervolgens ook billik opgetree het. Daar is reeds bevestig dat die *Employment Tribunal* nie die hersiening van werkgewers se besluite ten doel het nie en dat daar slegs ag geslaan moet word op die billikheid van laasgenoemde se optrede ten einde ontslag te regverdig. Selfs in gevalle waar die oortreder deur die hof vrygespreek word, byvoorbeeld die *Da Costa*-saak, sal ontslag as billik geag word indien die werkgewer redelikerwys en aan die hand van die beskikbare inligting besluit het om die beweerde oortreder te ontslaan. Dit is ook belangrik om op te merk dat, vanweë die respektering van werkgewers se interne beleide en prosedures deur howe en tribunale, meeste seksuele teisteringklagtes intern opgelos word. Dit is vervolgens in Engeland in die meeste gevalle nie eens nodig om 'n hof of tribunaal te nader vir hulp aangaande die oplos van dispute nie.

Aan die hand van hierdie opmerkings kan verskeie aanbevelings met betrekking tot die Suid-Afrikaanse posisie gemaak word. Hoewel Suid-Afrikaanse wetgewing teoreties gesproke aan internasionale standaarde, met betrekking tot die omskrywing van seksuele teistering en die uiteensetting van prosedures voldoen, laat die implementering van sodanige prosesse veel te wense oor. Werkgewers behoort toegelaat te word om hul interne beleide en gedragskodes op 'n konsekwente wyse, sonder inmenging van die regsprekende gesag, toe te pas. Ten einde vas te stel of die ontslag van 'n werknemer skuldig aan seksuele teistering geregverdig kan word, behoort ag geslaan te word op die billikheid van die werkgewer, met inagneming van alle relevante faktore. Ten slotte kan howe, tribunale en forums nie oor onbepaalde mag aangaande die hersiening van 'n werkgewer se besluit beskik nie. Die billikheid van die

besluit aan die hand van beskikbare inligting en nie die besluit self nie, moet beoordeel word.

BIBLIOGRAFIE

Addisionele instrumente

Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek (2005)

Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag (1995)

Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele Teistering in die Werkplek (1998)

Internasionale instrumente

Commission Code of Practice on sexual harassment [Official Journal L49 of 24/02/1992]

Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work [Official Journal L49 of 24/02/1992]

Committee of Experts: Special survey on the application of Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation (Geneva, ILO 1996)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979)

Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities for men and women in matters of employment and occupation (recast)

Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)

Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations (2005), Equal Treatment Amendment Directive 2002/73/EC

Indigenous and Tribal Peoples Convention (1989)

General Recommendation 12 van 1989

General Recommendation 19 van 1992

ILO: *Equality in employment and occupation: Special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111* (Geneva, 1996)

Official Journal of the European Union L204

Report of the Fourth World Conference on Women (Beijing, 4-15 September 1995)

United Nations Declaration on Violence Against Women (1993)

Internetbronne

Anoniem 2007

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_en.htm. [datum van gebruik 22 Oktober 2012]

Israelstam I *When is dismissal fair?* <http://www.labourguide.co.za> [datum van gebruik 17 Februarie 2012]

Literatuur

Aeberhard-Hodges 1996 *International Labour Review*

Aeberhard-Hodges J "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends" 1996 *International Labour Review* 499-533

Anon *Sexual Harassment at Work*

Anoniem "Sexual Harassment at Work" in *Work in Freedom(Fact Sheet)*
(International Labour Office)

Clarke 2007 *Common Law World Review*

Clarke L "Sexual harassment law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory wrongs and dignitary harms" 2007 *Common Law World Review* 79-105

Deakin en Morris *Labour Law*

Deakin S en Morris GS *Labour Law* 4de uitg (Hart Publishing 2005)

Dine en Watt 1994 *European Law Review*

Dine J en Watt B "Sexual harassment: Hardening the soft law" 1994 *European Law Review* 104-109

Grant 2005 *Agenda: Empowering women for gender equity*

Grant B "Beyond Beijing – women's rights in the workplace" 2005 *Agenda: Empowering women for gender equity* 90-98

Grogan *Employment Rights*

Grogan J *Employment Rights* (Juta Kaapstad 2010)

Grogan *Dismissal*

Grogan J *Dismissal* (Juta Kaapstad 2010)

Grogan *Workplace Law*

Grogan J *Workplace Law* 10de uitg (Juta Kaapstad 2009)

Honeyball en Bowers *Textbook on Labour Law*

Honeyball S en Bowers J *Textbook on Labour Law* 8ste uitg (Oxford University Press 2004)

Lockwood 2008 *International Journal of Law and Management*

Lockwood G "A legal analysis of sexual harassment employment tribunal cases 1995-2005" 2008 *International Journal of Law and Management* 316-332

McCann *Sexual Harassment at work: National and international responses*

McCann D *Sexual Harassment at work: National and international responses* (International Labour Organization 2005)

Samuels 2003 *Women's Studies International Forum*

Samuels H "Sexual harassment in the workplace: A feminist analysis of recent developments in the UK" 2003 *Women's Studies International Forum* 467-482

Selwyn *Selwyn's Law of Employment*

Selwyn NM *Selwyn's Law of Employment* 14de uitg (Oxford University Press 2006)

Zalesne 2002 *Harv Women's LJ*

Zalesne D "Sexual harassment law in the United States and South Africa: Facilitating the transition from legal standards to social norms" 2002 *Harv Women's LJ* 143-220

Regspraak

Carr v Alexander Russell Ltd 1979 IRLR 220

Da Costa v Optolis 1977 IRLR 178 (EAT)

Ferguson v British Gas Trading Ltd 2009 3 All ER 304; 2009 EWCA Civ 46

Insitu Cleaning Ltd v Heads 1995 IRL 4

J v M 1989 10 ILJ 755 (IC)

Mokoena & Another v Garden Art (Pty) Ltd & Another 2008 29 ILJ 1190 (LC)

National Union of Metalworkers of SA obo Prezens and Dufreco Steel Processing (pty) Ltd 2006 27 ILJ 1282 (BCA)

NEHAWU obo Barnes v Department of Foreign Affairs 2001 22 ILJ 1282 (BCA)

Nel/PEC Group 2004 6 BALR 727 (CCMA)

Ngantwini/Daimler Chrysler 2000 9 BALR 1061 (CCMA)

P v Nottinghamshire County Council 1992 IRLR 362 (CA)

Paul v East Surrey District Health Authority 1995 30 BMLR 41 (CA)

Pearce v Governing Body of Mayfield School 2003 UKHL 34

PSA obo Mthembu v Department of Health 2008 JOL 21638 (PHWSBC)

Reddy v University of Natal 1998 19 ILJ 49 (LAC)

SABC Ltd v Grogan NO & another 2006 27 ILJ 1519 (LC)

SACCAWU obo Nojaholo/Shoprite Checkers 2008 JOL 22055 (CCMA)

Sadulla v Jules Katz & Co Ltd 1997 18 ILJ 1482 (CCMA)

SATAWU obo Hassiem v Autonet (a division of Transnet) 1999 10 BALR 1256 (IMSSA)

Smith v Gardner Merchant Ltd 1998 3 All ER 852

Sookunan v SA Post Office 2000 21 ILJ 1923 (CCMA)

Strathclyde Regional Council v Porcelli 1986 ICR 564 (IH)

Trust House Forte Hotels Ltd v Murphy 1977 IRLR 186 (EAT)

YF/ Multichoice Subscriber Management Services (Pty) Ltd t/a MWEB 2008 11 BALR 1106 (P)

Staatspublikasies

AK R1357 in SK 27865 van 4 Augustus 2005

AK R1367 in SK 19049 van 17 Julie 1998

Wetgewing

Employment Protection (Consolidation) Act 1978

Employment Rights Act 1996

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika van 1996

Protection from Harassment Act 1997

Sex Discrimination Act 1975

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Beskerming teen Teistering 17 van 2011

Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998