

Verbreking van die psigologiese kontrak tussen werknemer en werkgever, en gedingsvatbare persoonlikheidskrenking

Annette Snyman & Johann Neethling

Annette Snyman, Departement Menslikehulpbronbestuur, Unisa
Johann Neethling, Departement Privaatreg, Universiteit van die Vrystaat

Opsomming

Afgesien van die formele, skriftelike dienskontrak tussen werkgevers en werknemers, bestaan daar ook 'n stel ongeskrewe wedersydse verwagtinge tussen hierdie partye: sogenaamde psigologiese kontrak. Een van die hoofkenmerke van dié kontrak is die individu se oortuiging dat die ooreenkoms wedersyds is, dit wil sê dat 'n gemeenskaplike verstandhouding albei die partye tot 'n bepaalde handelswyse van gee en neem verbind. Die psigologiese kontrak word verbreek deur middel van die werknemer se ervaring dat daar nie aan die verwagtinge voldoen word nie, wat weer tot negatiewe emosionele reaksies aanleiding kan gee. Die verbreking van die psigologiese kontrak kan dus 'n negatiewe invloed op die diensverhouding uitoefen, maar meer nog, dit kan 'n ernstige uitwerking op die betrokke werknemers se persoonlikheid hê. Die werkgever se gedrag kan inderdaad gedingsvatbare psigiese letsels (soos stres, depressie en sintuiglike gevoelskrenking), vernedering (eerskending), laster (skending van die goeie naam) en 'n skending van privaatheid en identiteit tot gevolg hê. Ten einde gedingsvatbaar te wees, moet die persoonlikheidskrenking aan al die vereistes van die interdik, die *actio iniuriarum* of die aksie weens pyn en lyding, voldoen. Veral die onregmatigheidsvereiste, wat aan die hand van die *boni mores*- (regsoortuiging van die gemeenskap-) maatstaf beoordeel moet word, speel hier 'n belangrike rol. In hierdie verband is die verbreking van die psigologiese kontrak nie *per se* deliktueel onregmatig nie, maar kan dit as 'n faktor by die onregmatigheidsbeoordeling in ag geneem word. *Solatium* word as vergoeding ook toegeken vir persoonlikheidskrenking weens 'n onbillike arbeidspraktyk wat in beginsel nie verskil van die genoegdoening vir persoonlikheidskrenking ingevolge die *iniuria*-reg nie. Die vereistes vir hierdie twee skuldoorsake is nietemin nie dieselfde nie.

Trefwoorde: *actio iniuriarum*; aksie weens pyn en lyding; *boni mores*; depressie; dienskontrak; eer; fisies-psigiese integriteit; goeie naam; identiteitskending; laster; onbillike arbeidspraktyk; onregmatigheid; persoonlikheidsregte; privaatheidskending; psigiese letsels; psigologiese kontrak; sameloop van kontraks- en deliksaksies; stres; sintuiglike gevoelens; *solatium*; vernedering; werkgever-werknemer-verhouding.

Abstract

Breach of the psychological contract between employer and employee, and actionable infringement of personality

The relationship between an employer and an employee is normally guided by a formal written contract of employment, but there is also another, unwritten, contract between the employer and the employee consisting of a set of reciprocal expectations: the psychological contract. For the purpose of this article, the most relevant and appropriate definition of the psychological contract is the subjective beliefs held by an employee and the employer about what they expect of each other; it consists of expectations and obligations as opposed to the tangible content of the written employment contract. One of the major features of the psychological contract is the individual's belief that the agreement is mutual. Thus, a common understanding exists that binds both parties to a particular course of action. The psychological contract is therefore dependent on the reciprocal relationship between an employer and an employee and on these parties' perceptions thereof. In essence, psychological contracts motivate employees to fulfil commitments made to employers when employees are confident that employers will respond and keep their end of the bargain.

The state of the psychological contract is a measure of the trust held by employees and of their belief in their employer, but nonetheless, employees often perceive that their organisation has failed to sufficiently fulfil its side of the contract. This constitutes a breach of the psychological contract. In essence, such breach refers to the identification of perceived unmet responsibilities and obligations which may be followed by a negative emotional state, such as "feelings of injustice, betrayal and deeper psychological distress, whereby the victim experiences anger, resentment, and a sense of wrongful harm" (Sparrow and Cooper 2003:43). The effects of psychological contract breach may be summarised as follows: Employees have feelings of broken trust, deception, injustice, resentment, anger and frustration; employees are unwilling to exert more effort and display more loyalty than the minimum – employees reduce their efforts to compensate for perceived insufficient satisfaction of demands which are legitimate in their minds; decreased life satisfaction is experienced by employees – their motivation, job satisfaction and organisational commitment decrease; they suffer psychological distress; there is work-life interference, irritation, lowered occupational self-efficacy, lower general health and lowered affective well-being; the benevolence in the employment relationship is damaged; employees are unwilling to commit acts of good citizenship; and extreme cases of psychological contract breach can result in feelings of hatred, changes in personality and world views, sabotage, theft, retaliation and aggressive behaviour.

From this it is clear that breach of the psychological contract can have a negative impact on the employer-employee relationship; but even more important for the purposes of this article, it can result in a serious violation of the personality of employees. The employer's conduct may indeed lead to an actionable infringement of an employee's personality rights in our law. However, in order to be actionable, the infringement of personality must comply with the requirements of either the interdict, the *actio iniuriarum* or the action for pain and suffering. In particular the requirement of wrongfulness which is determined with reference to the *boni mores* (legal convictions of the community) criterion plays an important part here. In this regard breach of the psychological contract is not *per se* delictually wrongful, but can be taken into account as a factor in the evaluation of wrongfulness. *Solatium* is also awarded as compensation for infringement of personality as a result of an unfair labour practice. This award does not, in principle, differ from the satisfaction for infringement of personality in terms of the law of *iniuria*. However, the requirements for these two causes of action are not the same.

It is submitted that infringement of the following interests of personality of employees – which are all recognised and protected in our law – can result from breach of the psychological contract by an employer, namely physical-psychological integrity, good name, dignity, privacy and identity. These interests, as well as the delictual actionability of their infringement, are *seriatim* as follows:

Physical-psychological integrity: The *corpus* (bodily and psychological integrity) is protected against every factual infringement of a person's physique or psyche. Infringements at the workplace which may result from breach of the psychological contract are psychological lesions caused by stress (for example from sexual harassment) or depression (major and dysthymia); or violation of an employee's sensory feelings (by disturbing noise or repulsive odours). To be actionable the lesions should be serious (supported by medical evidence), and reasonably foreseeable.

Dignity: Dignity, which embraces a person's subjective feelings of dignity or self-respect, is infringed by insulting that person. Any insulting words or belittling or contemptuous behaviour – also from an employer - may be included here. However, to be wrongful the employee must not only feel insulted in the circumstances, but the behaviour must also be *contra bonos mores* or insulting to the reasonable person.

Privacy: Privacy, which is an individual condition of life characterised by seclusion from the public and publicity, can be infringed by intrusion into the private sphere or by the disclosure of private facts. Examples of invasions of privacy by intrusion which may also occur in the workplace are: secretly spying on employees; reading their private documents or e-mails; listening in to their private conversations; taking unauthorised blood tests; searching them. Examples of violating the right to privacy of employees by disclosure are the revelation of private facts acquired from an employee by a wrongful intrusion and the disclosure of private facts contrary to the confidential relationship between an employer and his employees. There can be no doubt that these violations of privacy without justification constitute a breach of the psychological contract which can only strengthen a finding that the conduct was *contra bonos mores*.

Good name: A person's *fama* or good name is the respect and status he enjoys in society. Any action which has the effect of reducing his status in the community (that is, which is defamatory to him) consequently infringes his good name and is in principle an *iniuria*. The test for wrongfulness is whether, in the opinion of the reasonable person with normal intelligence and development, the reputation of the person concerned has been injured. If so, the words or behaviour are defamatory to, and in principle wrongful as against that person. Naturally defamation can also take place at work. The distribution of defamatory remarks about an employee without justification by an employer will undoubtedly breach the psychological contract and in principle found the *actio iniuriarum*.

Identity: Identity is that uniqueness which identifies each person as a particular individual and as such distinguishes him from others. Identity is infringed if characteristics of a person are used in a way that does not reflect his true personality image. The wrongfulness of such falsification is ascertained with reference to the *boni mores*. It stands to reason that

infringement of identity can also occur in the workplace, and that the making of false (non-defamatory) statements about an employee by an employer breaches the psychological contract, will be considered to be contrary to the legal convictions of the community and in principle constitute an *iniuria*.

Keywords: *actio iniuriarum*; action for pain and suffering; *boni mores*; concurrence of contractual and delictual actions; contract of employment; defamation; depression; dignity; employer-employee relationship; good name; infringement of identity; infringement of privacy; insult; personality rights; physical-psychological integrity; psychological contract; psychological lesions; sensory feelings; *solatium*; stress; unfair labour practice; wrongfulness.

1. Inleiding

Hierdie bydrae fokus op die gedingsvatbaarheid van persoonlikheidskrenkinge wat 'n werknemer kan ly weens die verbreking deur die werkgewer van die sogenaamde psigologiese kontrak wat daar tussen die werknemer en die werkgewer tot stand gekom het. Daar sal eerstens aandag gegee word aan die aard en inhoud van die psigologiese kontrak, en daarna aan die wyses waarop die kontrak verbreek kan word.¹ Vervolgens kom die vraag of sodanige verbreking tot deliktuele aanspreeklikheid aanleiding kan gee, aan die beurt. Hierna word gekyk na die tipe persoonlikheidskrenkinge wat kan volg op die verbreking van die kontrak, asook die vraag na die gedingsvatbaarheid van hierdie krenkinge waar veral die kwessie van die onregmatigheid daarvan onder die loep geneem word. Ten slotte word 'n samevattende oorsig van die resultate van die bydrae verskaf.

2. Die psigologiese kontrak

Die verhouding tussen 'n werkgewer en 'n werknemer word tipies gerig deur formele ooreenkomste, byvoorbeeld die individuele dienskontrak, kollektiewe ooreenkomste en arbeidswetgewing.² Daar is egter 'n ander, ongeskrewe, kontrak tussen werkgewer en werknemer wat as selfs belangriker beskou kan word, naamlik die psigologiese kontrak. Hierdie bespreking konsentreer op 'n kort uiteensetting van die oorsprong van die begrip *psigologiese kontrak*, waarna aandag geskenk word aan die omskrywing of definisie van hierdie tipe kontrak, die aard daarvan en hoe dit geskend kan word.

2.1 Oorsprong

Die begrip *psigologiese kontrak* is afkomstig van die antieke Grieke se sosiale kontrak wat met Hobbes en Locke se politieke teorieë in die 17de eeu geïntegreer is,³ en waarvolgens individue oor natuurlike regte beskik wat hulle aan die owerhede oordra vir 'n wederkerige voordeel (soos om belasting in ruil vir beskerming te betaal).⁴ Hierdie idees is in Barnard⁵ se ewewigsteorie opgeneem: die organisasie betaal die werknemer vir dienste en die werknemer bly by die organisasie solank as wat die voordele wat met die diensverhouding gepaardgaan, gelykstaande is aan, of die inspanning oorskry van, wat vereis word om deel van die verhouding te bly.⁶

Argyris⁷ het hierdie gedagte van 'n implisiete veronderstelling wat in 'n diensverhouding teenwoordig is, en die kontraktuele verhouding tussen die partye in die 1960's saamgevoeg tot die "psigologiese werkskontrak".⁸ Daar word erkenning verleen aan sowel Argyris as Levinson, Price, Munden en Solley⁹ dat hulle die term *psigologiese kontrak* bekendgestel het.¹⁰ Argyris het die term die eerste keer gebruik om die verhouding tussen toesighouers (voormanne) en werknemers in 'n fabriek te beskryf.¹¹ Hy redeneer dat toesighouers waarskynlik minder griewe sal aanmeld en dat 'n hoër vlak van produktiwiteit gehandhaaf sal word indien hulle hul werknemers se norme en kultuur respekteer.¹² Levinson e.a.¹³ het die psigologiese kontrak in 1962 verder omskryf as 'n ongeskrewe kontrak wat wedersyds en eksplisiet is. Hulle het ook die psigologiese kontrak beskou as "a series of mutual expectations of which the parties to the relationship may not themselves be dimly aware but which nonetheless govern their relationship to each other".¹⁴

Alhoewel die term *psigologiese kontrak* die eerste keer in die 1960's gebruik is, soos hier bo aangedui, het dit eers in die 1980's as 'n belangrike onderwerp van teoretiese en empiriese navorsing na vore getree.¹⁵ In die 1990's het dit toenemend gewild geraak, aangesien hierdie jare gekenmerk is deur vele organisatoriese veranderinge wat "tradisionele" diensverhoudings beproef het.¹⁶ Rousseau¹⁷ het die idee van die psigologiese kontrak sedert die laat 1980's

heromskryf en nagevors en het die belangrikheid daarvan vir die begrip en bestuur van moderne diensverhoudings beklemtoon.¹⁸

2.2 Definisie

Guest¹⁹ maak melding van die volgende ontwikkeling van definisies van die psigologiese kontrak vandat die term gekonseptualiseer is:

- 'n Implisiete kontrak tussen 'n individu en die organisasie, waarin gespesifiseer word wat elkeen in die verhouding verwag om aan mekaar te gee en van mekaar te ontvang.²⁰
- 'n Stel ongeskrewe wedersydse verwagtinge tussen individuele werknemers en die organisasie.²¹
- Die individu se vertroue in die bepalings en voorwaardes van 'n wedersydse ruiloooreenkoms tussen die fokuspersoon en 'n ander party. 'n Psigologiese kontrak bestaan wanneer een party glo of van mening is dat 'n belofte van toekomstige voordele gemaak is, 'n bydrae gelewer is en 'n verpligting en verantwoordelikheid gevolglik ontstaan het om toekomstige voordele te voorsien.²²
- Die twee partye in die diensverhouding, naamlik die organisasie en die individu, se persepsies van die verantwoordelikhede en vereistes wat deur die verhouding geïmpliseer word. Die proses waarvolgens hierdie persepsies gevorm word, staan as psigologiese kontraktering bekend.²³

Rousseau²⁴ voeg by dat “the psychological contract comprises individual, subjective beliefs, shaped by the organisation, on the terms of an exchange agreement between individuals and their organisation”. Hierdie subjektiewe oortuigings kom voor by die individuele werknemer en werkgewer en handel oor beloftes wat aan mekaar gemaak en aanvaar is en waarop staatgemaak word.²⁵ Armstrong²⁶ sluit hierby aan waar hy die psigologiese kontrak omskryf as “beliefs that individuals hold regarding promises made, accepted and relied upon between themselves and another”. In organisasies bestaan die betrokke partye uit die werknemer, kliënt, bestuurder en/of organisasie in sy geheel.²⁷

Leigh²⁸ het redelik onlangs aangedui dat die psigologiese kontrak omskryf kan word as subjektiewe opvattinge wat 'n individuele werknemer en werkgewer het oor wat hulle van mekaar verwag. Die psigologiese kontrak bestaan uit verwagtinge en verpligtinge, teenoor die tasbare inhoud van die geskrewe dienskontrak.²⁹ Hierdie definisie word vir doeleindes van die bespreking as die tersaaklikste en toepaslikste omskrywing van die psigologiese kontrak beskou.

2.3 Aard en inhoud

Vervolgens word die aard van die psigologiese kontrak ondersoek en word daar spesifiek gefokus op die boustene, die kenmerke en al die komponente daarvan.

Sodra 'n diensverhouding ontstaan, ontvang werknemers gewoonlik 'n skriftelike dienskontrak waarin hul postitel, vergoeding, werksplek, of die pos permanent of tydelik is, werksure en enige ander voordele, soos vakansie- en siekteverlof, uiteengesit word.³⁰ Hierdie kontrak verskaf egter nie inligting oor die verwagte gedragswyse en kultuur in die organisasie aan die werknemer nie – dit is die funksie van die psigologiese kontrak.

Die psigologiese kontrak word oor 'n uitgebreide tydperk tussen die werknemer en die organisasie ontwikkel. Dit begin by die werknemer se ondervinding tydens die werwing- en keuringsproses; dit duur voort oor die induksie- en inburgeringstydperk; en dit word voortdurend in die dienstydperk hersien en aangepas.³¹ Soos gesê, het die psigologiese

kontrak hoofsaaklik betrekking op die verhouding tussen 'n werkgever en sy werknemers veral betreffende verwagtinge van insette en uitkomst.³² In teenstelling met die skriftelike dienskontraktuele bepalings en voorwaardes wat die werknemers ontvang, wat konkreet is en ooreenstem vir alle groepe werknemers wat dieselfde werk doen, is die psigologiese kontrak subjektief en bestaan dit uit 'n unieke kombinasie van oortuigings wat sowel die werkgever as die werknemer betreffende hul verwagtinge van mekaar handhaaf.³³ Hierdie verwagtinge word ongetwyfeld beïnvloed deur organisasiebeleide wat op byvoorbeeld diensgelykheid en regstellende aksie betrekking het.

Volgens Rousseau³⁴ werk twee stelde faktore mee om die psigologiese kontrak tot stand te bring, naamlik enersyds die eksterne boodskappe en sosiale aanwysings van die organisasie se kant af, en andersyds die individu se interne interpretasies, ontvanklikheid en vertolkings. Wat die eerste stel faktore betref, gee eksterne boodskappe en sosiale aanwysings uiting aan die organisasie se toekomstige bedoelings en interpreteer dit, terwyl dit ook individuele begrip en ontvanklikheid voor oë hou. Hierdie proses beïnvloed die boodskappe wat 'n individu ontvang, sy/haar interpretasies en sy/haar persoonlike verwerkingstyl, asook inligting met betrekking tot die basiese komponente van die skepping van die psigologiese kontrak.³⁵

Een van die hoofkenmerke van die psigologiese kontrak is die individu se oortuiging dat 'n ooreenkoms wedersyds is, dit wil sê dat 'n gemeenskaplike verstandhouding albei die betrokke partye tot 'n bepaalde handelswyse verbind.³⁶ Die psigologiese kontrak is dus afhanklik van die wedersydse ruilverhouding tussen 'n werkgever en 'n werknemer en van hierdie partye se persepsies daarvan. In wese motiveer psigologiese kontrakte werknemers om die ondernemings wat hulle teenoor hul werkgevers gemaak het, na te kom as hulle die vertroude het dat werkgevers hulle by hul kant van die ooreenkoms sal hou.³⁷

Daar moet aan twee belangrike voorwaardes voldoen word voordat 'n deurdagte en gebalanseerde psigologiese kontrak in 'n organisasie kan bestaan, naamlik

the degree to which employees' expectations of what the organisation will provide and what is owed in return match the organisation's expectations of what it will give and get; and there is agreement on what is actually to be exchanged between the employee and the organisation".³⁸

'n Psigologiese kontrak is dus 'n stel oortuigings wat moontlik nie verwoord word nie; dit is met ander woorde die verantwoordelikhede en take wat werknemers glo van hulle verwag word en die reaksie wat hulle op hul beurt van hul werkgever verwag. Dit is 'n implisiete, dinamiese begrip; dit word met verloop van tyd ontwikkel en is 'n opvatting waaroor geleerdes internasionaal steeds wyd debatteer en besin.³⁹

2.4 Verbreking

2.4.1 Inleiding

Verbreking van die psigologiese kontrak word bespreek met verwysing na die aard van sodanige verbreking en die uitwerking daarvan.

Soos aangedui, vorm die psigologiese kontrak die grondslag van die werknemer-werkgever-verhouding, en bestaan dit uit oortuigings oor wedersydse verpligtinge en verantwoordelikhede. Die stand van die psigologiese kontrak is 'n maatstaf van die vertroude wat werknemers in hul werkgever stel. Werknemers is egter ongelukkig dikwels oortuig dat hul werkgever versuim om sy deel van die kontrak na behore na te kom. Dit word 'n verbreking van die psigologiese kontrak genoem.⁴⁰

Die verbreking van die psigologiese kontrak hou talle negatiewe gevolge vir 'n organisasie in, soos 'n verlies van vertroude, verlaagde werksbevrediging en hoër personeelomset.⁴¹ Die

werklike vraag is hier egter wat die verbreking van die psigologiese kontrak veroorsaak. Die antwoord is van kardinale belang vir hierdie bespreking met betrekking tot welke faktore die psigologiese kontrak kan beïnvloed. Indien hierdie faktore inderdaad 'n uitwerking het, moet daar vasgestel word of hierdie uitwerking positief of negatief is. Indien die uitwerking negatief is, moet bepaal word of dit tot 'n verbreking van die psigologiese kontrak kan lei.

Voordat hierdie kwessies bespreek word, is dit belangrik om ondersoek in te stel na wat die verbreking van die psigologiese kontrak presies behels.

2.4.2 Omskrywing

Daar word onderskei tussen die verbreking van die psigologiese kontrak en die skending daarvan. Morrison en Robinson⁴² praat van die verbreking van die psigologiese kontrak as die bewustheid van die werknemer dat sy organisasie gefaal het om een of meer verpligtinge van sy psigologiese kontrak na te kom. Verbreking het dus wesenlik betrekking op die identifisering van verantwoordelikhede en verpligtinge wat oënskylik nie nagekom is nie.⁴³

Skending van die psigologiese kontrak, aan die ander kant, word beskou as 'n emosionele en affektiewe gemoedsteuring wat kan volg op die geloof dat jou organisasie gefaal het om die psigologiese kontrak voldoende in stand te hou.⁴⁴ Sparrow en Cooper⁴⁵ omskryf die skending van die psigologiese kontrak as "strong affective responses to more extreme breaches of contract, such as feelings of injustice, betrayal and deeper psychological distress, whereby the victim experiences anger, resentment, and a sense of wrongful harm". In die engste sin is kontrakskending die emosionele reaksie op 'n versuim om die terme van die kontrak na te kom.⁴⁶ Psigologiese kontrakte is subjektief van aard, en die manier waarop mense die omstandighede en voorwaardes van hierdie versuim interpreteer, bepaal of hulle glo dat kontrakskending plaasgevind het of nie.⁴⁷ Die verbreking van die psigologiese kontrak is wesenlik dus die subjektiewe ervaring deur die werknemer dat daar nie aan verwagtinge voldoen is nie, terwyl die skending van die psigologiese kontrak neerkom op die emosionele reaksies wat volg op verwagtinge waaraan nie voldoen is nie. Verbreking lei dus tot skending.

Rousseau⁴⁸ dui aan dat "failure to meet the terms of a psychological contract produces more than just unmet expectations – it leads to damage to the relationship between the employee and the organisation." Onderliggend aan 'n psigologiese kontrak is vertroue wat afkomstig is van 'n oortuiging dat bydraes wedersyds is. Wanneer hierdie vertrouensverhouding tussen werkgewer en werknemer deur die skending van die psigologiese kontrak benadeel is, kan dit nie maklik herstel word nie.⁴⁹

Die vraag wat nou ontstaan, is wat die gevolge van die verbreking van die psigologiese kontrak op die diensverhouding is.

2.4.3 Gevolge van verbreking

Volgens Robinson en Rousseau⁵⁰ is die "violation [verbreking] of the psychological contract related to procedural and distributive injustice – unfulfilled promises deprive employees of desired outcomes and this is often associated with perceptions of inequity." Kwessies van prosessuele geregtigheid weerspieël die gehalte van die behandeling wat werknemers ondervind. Verbreking van die psigologiese kontrak verminder dus die vertroue wat in 'n diensverhouding gestel word.⁵¹

Een gevolg van die verbreking van die psigologiese kontrak en die daaropvolgende skending daarvan kan 'n aantal houdings- en/of gedragsreaksies wees. Houdingsreaksies sluit 'n swakker verbintenis tot die organisasie en laer werksbevreëdiging in.⁵² Daarby kan werknemers meer sinies word.⁵³ Turnley e.a.⁵⁴ voeg daarby dat "psychological contract breach results in a wide array of negative outcomes, including reduced job satisfaction, reduced trust in the

organisation, increased cynicism about organisational life in general, and increased intention to leave the organisation.”

Op grond van navorsing wat talle navorsers gedoen het,⁵⁵ som Botha⁵⁶ die maniere waarop verbreking van die psigologiese kontrak werknemers se houdings, gedrag en gesondheid beïnvloed, soos volg op: Werknemers kry die gevoel dat vertrouwe verbreek is, dat hulle mislei is en dat ’n onreg aan hulle gedoen is – daarby het hulle gevoelens van wrewel, woede en frustrasie. Hulle is nie bereid om meer in te sit as wat van hulle verwag word of om meer as die minimum lojaliteit te openbaar nie, omdat hulle voel dat daar nie toereikend aan hul eise, wat in hulle gemoed legitiem is, voldoen word nie. Daarby word hulle toenemend minder tevrede met hul lewe – hul motivering, werksbevreëdiging en toewyding aan die organisasie word al swakker. Hulle ly aan sielkundige spanning, hul werk-lewe-ewewig is versteur, en hulle is geïrriteerd, het ’n lae beroepselddoeltreffendheid, swakker algemene gesondheid en swakker affektiewe welstand. Die welwillendheid in die diensverhouding word aangetas en werknemers is onwillig om handelinge van goeie burgerskap uit te voer. Ekstreme gevalle van verbreking van die psigologiese kontrak kan gevoelens van haat, veranderinge in persoonlikheid en lewensbeskouings, sabotasie, diefstal, vergelding en aggressiewe gedrag tot gevolg hê.

In wat volg, word slegs oor die verbreking van die psigologiese kontrak en die gevolge daarvan gepraat. Aangesien dié gevolge, soos hier bo gestel, op die skending van die kontrak dui, is dit vir doeleindes van die verdere bespreking nie sinvol om die term *skending* te gebruik nie, daar dit net verwarring in die hand kan werk.

2.5 Gevolgtrekking

Die gevolgtrekking wat gemaak kan word, is dat die psigologiese kontrak ’n tersaaklike en belangrike konstruk in die diensverhouding is. Daarby kan verbreking van die psigologiese kontrak ’n belangrike invloed op die diensverhouding uitoefen en, nog belangriker, ’n ernstige uitwerking op die betrokke werknemers se persoonlikheid hê. Die werkgewer se gedrag kan inderdaad psigiese letsels (soos spanning en depressie), vernedering, laster en ’n skending van privaatheid en identiteit tot gevolg hê.

Die gedingsvatbaarheid van hierdie persoonlikheidskrenkinge word vervolgens onder die loep geneem.

3. Deliktuele aanspreeklikheid

Die vraag ontstaan of die verbreking van die psigologiese kontrak deur die werkgewer, wat as sodanig regtens nie erkenning geniet nie, tot deliktuele aanspreeklikheid weens persoonlikheidskrenking kan lei. Die antwoord hierop is bevestigend indien hierdie vraag analoog aan die posisie by die sameloop van kontrakbreuk (deur die werkgewer) en óf die *actio iniuriarum* óf die aksie weens pyn en lyding beoordeel word.⁵⁷ Die verbreking van die psigologiese kontrak en die *actio iniuriarum* val dan saam in omstandighede waar die verbreking ook ’n *iniuria* (onregmatige, opsetlike aantasting van ’n persoonlikheidsbelang)⁵⁸ teenoor die getroffe werknemer daarstel. Insgelyks sal die aksie weens pyn en lyding en bedoelde verbreking saamloop in omstandighede waar die verbreking ook ’n onregmatige en skuldige (nalatige of opsetlike) aantasting van die fisies-psigiese integriteit van die betrokke werknemer tot gevolg het.⁵⁹

Baie belangrik is dat die verbreking van die psigologiese kontrak nie *per se* byvoorbeeld ’n *iniuria* daarstel nie, maar dat die wyse van die verbreking ’n *iniuria* moet uitmaak.⁶⁰ In *Ndamse v University College of Fort Hare*,⁶¹ waar dit oor onregmatige ontslag en dus verbreking van die dienskontrak gegaan het, verklaar die hof dat “the manner of a wrongful dismissal may

constitute an *iniuria*”, in welke geval “the plaintiff must set out facts, other than the mere fact of dismissal, which constitute an *iniuria*.”

In *Edouard v Administrator, Natal62* som die hof die algemene benadering duidelik op:

Where the breach of contract is committed *animo injuriandi* and results in injury to the person, dignity or reputation of another, damages are recoverable for such an injury without proof of physical harm, ie damages would be recoverable for non-pecuniary loss but then the claim would have to allege all the elements of the *actio injuriarum* ... One and the same breach of contract can cause impairment of different legally protected interests. The same set of facts can at one and the same time infringe these different interests, ie breach of contract as well as bodily integrity, reputation, dignity, privacy, etc. The same set of facts can have different heads of damage depending on whether the pleadings allege and evidence proves the essentials of the *actio injuriarum* or *actio legis Aquiliae* or simply breach of contract.

In hierdie verband is dit ook gepas om die onregmatigheidsvereiste van deliktuele aanspreeklikheid weens verbreking van die psigologiese kontrak kortliks van nader te beskou.

Die algemene maatstaf waarvolgens vasgestel word of ’n belange-aantasting (ook ’n persoonlikheidsbelang) regtens ongeoorloof is al dan nie, is die regsopvatting van die gemeenskap: die *boni mores*. In *Lee v Minister of Correctional Services*⁶³ verklaar die konstitusionele hof: “This open-ended general criterion [the legal convictions of the community] has ... evolved into the general criterion for establishing wrongfulness in all cases.” Die *boni mores* is ’n objektiewe redelikhedsmaatstaf;⁶⁴ en die kernvraag is of die dader die benadeelde se belang(e) in die lig van al die omstandighede van die geval volgens die regsopvatting van die gemeenskap op ’n onredelike wyse aangetas het. By hierdie beoordeling kan ’n verskeidenheid beleidsoorwegings en/of faktore ’n rol speel.⁶⁵ Vir huidige doeleindes is van belang dat die bestaan van ’n (kontraktuele) verhouding, te wete die diensverhouding tussen werkgewer en werknemer, aanduidend van deliktuele onregmatigheid kan wees.⁶⁶ Nietemin stel die verbreking van ’n kontraktuele verpligting nie *per se* onregmatigheid *ex delicto* daar nie; vir doeleindes hiervan moet daar afgesien van kontrakbreuk, ’n regserkende belang wat onafhanklik van die kontrak bestaan, aangetas word – en dit is wel die geval met die persoonlikheidsgoedere wat by verbreking van die psigologiese kontrak ter sprake kan kom.⁶⁷ Dit is dit belangrik om daarop te let dat daar regverdiging aan die kant van die werkgewer vir bedoelde verbreking en persoonlikheidskrenking aanwesig kan wees wat die onregmatigheid van die werkgewer se optrede ophef. Daar word nie verder in hierdie bydrae aan regverdigingsgronde aandag gegee nie.⁶⁸

Laastens moet vermeld word dat die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 daarvoor voorsiening maak dat ’n werknemer wat die slagoffer van ’n onbillike arbeidspraktyk⁶⁹ was, kragtens artikels 193 en 194 van die wet – binne die perke wat die artikels stel – vergoeding vir sowel vermoënskade as nievermoënskade van die werkgewer kan verhaal. Baie belangrik vir huidige doeleindes is dat die hof by die uitoefening van sy diskresie om ’n regverdige en billike vergoeding vir nievermoënskade te bepaal,⁷⁰ veelal die beginsels toepas wat by die *actio injuriarum* ’n rol speel om die bedrag *solatium* (genoegdoening) vir ’n *iniuria* vas te stel.⁷¹

In hierdie verband merk appèlregter Davis in *Minister for Justice and Constitutional Development v Tshishonga*⁷² op:

The question thus is what is just and equitable in circumstances where the compensation is for non patrimonial loss. In this connection, some assistance can be gained from the jurisprudence relating to the award of a *solatium* in terms of the *actio injuriarum*. In these cases the award is ... in satisfaction of the person

who has suffered an attack on their dignity and reputation or an onslaught on their humanity ... Factors regarded by the court as relevant to the assessment of damages generally included the nature and seriousness of the *iniuria*, the circumstances in which the infringement took place, the behavior of the defendant (especially whether the motive was honorable or malicious), the extent of the plaintiff's humiliation or distress, the abuse of a relationship between the parties, and the attitude of the defendant after the *iniuria* had taken place. It should be noted that this list is not exhaustive in that specific forms of infringement have their own peculiar factors to consider.

Dit kom dus voor of daar in beginsel geen verskil tussen vergoeding vir persoonlikheidskrenking ingevolge die *iniuria*-reg en die Wet op Arbeidsverhoudinge is nie.⁷³ Hoe ook al, artikel 195 van die wet bepaal dat die bedrag vergoeding wat kragtens die wet toegestaan word, bykomend is tot en nie 'n plaasvervanger is nie vir enige ander bedrag waarop die werknemer ingevolge die reg (dus ook die *iniuria*-reg) geregtig is. Dit beteken egter nie dat die vereistes vir hierdie twee skuldoorsake ook dieselfde is nie, aangesien die bestaan van 'n onbillike arbeidspraktyk oënskynlik voldoende vir aanspreeklikheid ingevolge die arbeidsreg is,⁷⁴ terwyl al die vereistes vir 'n *iniuria* (ook onregmatigheid en *animus iniuriandi*) aanwesig moet wees om met die *actio iniuriarum* te kan slaag.

4. Persoonlikheidskrenkinge

Aantastings van die volgende persoonlikheidsgoedere van werknemers kan by die verbreking van die psigologiese kontrak deur die werkgewer ter sprake kom, te wete die fisies-psigiese integriteit, die goeie naam, die eer, die privaatheid en die identiteit. Vervolgens word hierdie krenkings, asook die deliktuele gedingsvatbaarheid daarvan, opeenvolgend van nader beskou.

4.1 Fisies-psigiese integriteit

Die reg op die fisies-psigiese integriteit word gemeenregtelik en grondwetlik as 'n selfstandige persoonlikheids- en mensereg erken.⁷⁵ Hierdie reg omvat nie net die liggaamlike sy van die mens in die gewone konkrete sin van die woord nie, maar omsluit ook die psigiese kant van sy persoonlikheid.⁷⁶ Die brein- en senustelsel is immers net so deel van die liggaam as enige konkrete fisiese aspek daarvan.⁷⁷ Dit geld uiteraard ook die mens se sintuie of sintuiglike gevoelens (tas, reuk, hoor, smaak en sig).⁷⁸ Die wyses waarop die liggaam gekrenk kan word, is legio. Enige handeling wat 'n nadelige uitwerking op die fisiek, psige of sintuiglike gevoelens het, kan as 'n skending daarvan in aanmerking kom.⁷⁹

Alhoewel die fisies-psigiese integriteit by die werk op allerlei wyses deur die werkgewer aangetas kan word,⁸⁰ word hier net gefokus op daardie aantastings wat normaalweg met die verbreking van die psigologiese kontrak verband hou, naamlik werksomstandighede wat stres, depressie of 'n inwerking op die sintuiglike gevoelens van die werknemer tot gevolg het.

Die volgende beskrywing is tekenend van stres by die werk, soos blyk uit 'n lesersbrief wat in *Beeld* verskyn het:⁸¹

Wanneer gryp die eggenoot van 'n polisielid met 25 jaar ervaring as speurder in vir haar man, 'n wit onderoffisier met al die nodige kennis en ervaring, as dinge donker word? Miskien as jy daagliks sien hoe hy bietjie vir bietjie doodgaan? As jy sien hy is uitgeteer en ly aan posttraumatiese stres nadat hy soveel moorde suksesvol opgelos en misdadigers lewenslank agter tralies gekry het.

Om dan by 'n polisiekantoor te wees waar hy geen voertuig of sake kry nie en net dossiere sorteer en stoorkamers regpak? Hoe hy in homself stil wroeg oor

al die gruweldade wat hy moes sien en dan daagliks verneder word deur sy bevelvoerder? Met talle aanprysings vir uitstekende werk maak dit geen sin nie. Van die swak salaris praat ek nie. Waar klop die gesin wat breek onder die las van aftakeling om hulp aan?

Want 'n stil mens is 'n gevaarlike mens. Selfmoord onder lede is algemeen, so ook gesinsmoorde. Om 'n geliefde só te sien agteruitgaan en verder in die grond getrap te word, is vernietigend. Kan *Beeld* asseblief 'n artikel plaas oor die moreel van polisielede en viktimisering deur onbevoegde bevelvoerders? Hulle is veronderstel om raak te sien wat in hul kantoor gebeur. Die hel van viktimisering wens ek geen werknemer op enige plek toe nie.

Ek kan nie meer stilbly en sien hoe my man kwyn onder die vernedering nie. My man is te trots om te erken dat dit wat hy moet deurmaak te erg is vir enige normale mens om te hanteer. As ek nie dié jaar hulp kry nie, staan ek en sy kinders by 'n sagmoedige man se oop graf.

Stres kan uiteraard tot 'n psigiese letsel lei. Sodanige letsel, oftewel 'n psigiatriese besering of psigologiese steuring, kan omskryf word as enige herkenbare (identifiseerbare) nadelige inwerking op die brein- en senustelsel van 'n persoon. Of sodanige letsel bestaan, moet in die reël deur ondersteunende psigiatriese getuienis bewys word.⁸² 'n Psigiese versteuring kan op verskeie wyses opgedoen word, byvoorbeeld deur emosionele of sensus kok, vreesverwekking of 'n ander geestelike lyding.⁸³ Veral laasgenoemde is in die werksverhouding relevant. Ten einde gedingsvatbaar te wees, moet die psigiese letsel redelik ernstig en redelikerwys voorsienbaar wees.⁸⁴

Hier kan die uitspraak in *Grobler v Naspers Bpk85* ter illustrasie dien. Die eiseres het vir ongeveer drie jaar as die sekretaresse van die produksiebestuurder (V) en van die kwekelingbestuurder in die produksiebeplanningsafdeling (S: tweede verweerder) van Naspers (eerste verweerder) gewerk. S is later afgedank na 'n dissiplinêre verhoor en skuldigbevinding aan verskeie klagtes van seksuele teistering. Die eiseres het beweer dat S haar vir ongeveer ses maande in so 'n mate seksueel geteister het dat sy daarna – na S se dissiplinêre verhoor – emosioneel ineengestort het en ten tye van die verhoor in die hooggeregshof nog steeds ongeskik was om weer in diens geneem te word. Op grond van hierdie gebeure eis die eiseres kompensasië vir haar psigiese letsels en skadevergoeding vir gelede en toekomstige mediese uitgawes en verlies van verdienste van sowel S as sy werkgewer. Die hof⁸⁶ bevind dat die eiseres 'n stressteuring het en al die simptome toon van 'n persoon wat aan kroniese posttraumatische stressteuring ly, en dat S vir haar toestand verantwoordelik is. Die hof⁸⁷ bevind ook dat S binne sy diensbestek opgetree het en dat die werkgewer daarom middellik aanspreeklik is. In appèl⁸⁸ het die hof hom nie oor middellike aanspreeklikheid uitgelaat nie, maar bevind dat die werkgewer direk op grond van sy eie onregmatige en nalatige versuim om die eiseres teen die seksuele teistering te beskerm, vir haar skade aanspreeklik is. Hier moet in gedagte gehou word dat selfs al sou S nie weens sy teistering op grond van kontrakbreuk ontslaan gewees het nie, die teistering en stressteuring steeds 'n verbreking van die psigologiese kontrak inhou en die eiseres boonop op grond van die opsetlike aantasting van haar fisies-psigiese integriteit (*iniuria*) met die delikse eis behoort te geslaag het.

Dit is jammer dat die hof, wat persoonlikheidsnadeel betref, net die aksie weens pyn en lyding ingespan het om die eiseres se skade te vergoed. Daar is geen aanduiding dat die *actio iniuriarum* enigsins ter sprake was nie. Hierdie aksie sou uiters geskik gewees het om die eiseres weens haar erge seksuele teistering tegemoet te kom. Hier moet in gedagte gehou word dat in die Suid-Afrikaanse praktyk genoegdoening (*solatium* of troosgeld) wat met die *actio iniuriarum* verhaalbaar is, juis die funksie het om die benadeelde se gekwetste gevoelens te self, dit wil sê om haar gevoel van veronregting en wraakgevoel te neutraliseer deur die dader tot die betaling van 'n geldbedrag te veroordeel.⁸⁹ Daar kan geen twyfel

bestaan nie dat *S animus iniuriandi* (ten minste in die vorm van *dolus eventualis*) gehad het om die eiseres te krenk. Hy het sekerlik subjektief die moontlikheid voorsien dat sy seksuele teistering haar emosioneel kon ontstel en aan stres onderwerp en hom klaarblyklik weens sy volgehoue teistering daarmee versoen. Daarbenewens sou S hom nie daarop kon beroep dat haar benadeling voortgespruit het uit 'n besondere vatbaarheid of gevoeligheid vir psigiese benadeling nie. In hierdie verband geld die sogenaamde psigiese eierskedelreël, naamlik “a wrongdoer takes his victim as he finds him.”⁹⁰

Waarskynlik een van die mees voorkomende vorme van geestelike lyding by die werk wat deur die verbreking van die psigologiese kontrak teweeggebring kan word,⁹¹ is depressie.⁹² Die Wêreldgesondheidsorganisasie omskryf depressie soos volg:

Depression is a common mental disorder that presents with depressed mood, loss of interest or pleasure, feelings of guilt or low self-worth, disturbed sleep or appetite, low energy, and poor concentration. These problems can become chronic or recurrent and lead to substantial impairments in an individual's ability to take care of his or her everyday responsibilities. At its worst, depression can lead to suicide.⁹³

Smit en Fourie⁹⁴ toon aan dat daar hoofsaaklik twee vorme van depressie bestaan, te wete ernstige depressie en distimie. Om as eersgenoemde gediagnoseer te word, moet die werknemer vir minstens twee weke een of meer ernstig-depressiewe episodes ervaar, wat gewoonlik gekenmerk word deur 'n algehele verlies van belangstelling of genot in bykans alle aktiwiteite, met gepaardgaande simptome soos 'n swak eetlus, gewigsverandering, 'n afname in energie, slapeloosheid, hipersomnie en 'n gebrek aan konsentrasie. Om weer medies gediagnoseer te word as distimie, wat 'n minder ernstige vorm van depressie is, moet daar vir minstens twee jaar depressiewe buie voorkom waartydens die aantal depressiewe dae die niedepressiewe dae oorskry.

Dit behoeft geen betoog nie dat sowel ernstige depressie as distimie wat deur ondersteunende psigiatriese getuienis bewys kan word, in beginsel 'n gedingsvatbare psigiese letsel daarstel, aangesien dit 'n herkenbare nadelige inwerking op die brein- en senustelsel van 'n persoon het. 'n Aantal beslissings bevestig dat vir doeleindes van werknemersvergoeding, 'n psigiatriese afwyking of sielkundige trauma in dieselfde lig as 'n fisieke besering ingevolge die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes⁹⁵ beskou word.⁹⁶ In *Urquhart v Compensation Commissioner*⁹⁷ beskryf die hof psigologiese afwykings trouens as “skedelbreuk”.⁹⁸ Dit behoort ook te geld ten aansien van werksverwante stres wat tot depressie (ernstig of distimie) aanleiding gee.⁹⁹ Vir doeleindes van deliktuele aanspreeklikheid sal dit natuurlik moet vasstaan dat die nalatige of opsetlike verbreking van die psigologiese kontrak deur die werkgewer die werknemer se depressie veroorsaak het.¹⁰⁰

Laastens word gelet op die inwerking by die werk op die sintuiglike gevoelens van die werknemer. Hier kan 'n persoon hom “weer teen gevoelsindrukke wat *via* sy sintuie aan hom oorgebring word: deur hoor, sien, ruik, tasting, ens.”¹⁰¹ Sodanige krenking verwek 'n fisies-psigiese gevoel van ongemak, onbehae, walging of weersin en word veroorsaak deur byvoorbeeld verblindende lig, verstikkende rook of onhoudbare geraas of stank.¹⁰²

'n Geval wat goedsikks op werknemers toegepas kan word, het met betrekking tot gevangenes in *Pretorius v Minister of Correctional Services*¹⁰³ voorgekom. Hier was die applikante, wat in enkelselle aangehou is, verhoorafwagende gevangenes. Ses gemeenskaplike luidsprekers is geïnstalleer in die gang wat deur die selle geloop het. Radio-uitsendings is daaglik aanhoudend vanaf 6:00 tot 21:00 uitgesaai, maar geeneen van die gevangenes het toegang tot die luidsprekers gehad om hulle af te sit of die volume af te draai nie. Alhoewel die geraasvlakke tipies vir groot kantore en store was, het die applikante gekla dat die geraas

van die uitsendings twaalf uur per dag 'n negatiewe fisiese en psigologiese uitwerking op hulle gehad het. Een van die applikante het selfs 'n senuwee-ineenstorting gehad wat volgens 'n kliniese sielkundige deels aan die aanhoudende geraasbesoedeling toegeskryf kon word. Ander weer het gekla oor 'n aanhoudende geruis in hul ore ('n toestand wat tinnitus genoem word), asook oor geïrriteerdheid, stres en slapeloosheid. Gevolglik versoek die applikante dat die uitsendings gestaak word. Alhoewel die aansoek slaag op grond van skending van die applikante se privaatheid,¹⁰⁴ was die persoonlikheidsgoed wat hier aangetas is, hul fisies-psigiese integriteit deur middel van hul sintuiglike gevoelens. Interessant genoeg het die applikante hulle ook net op die inwerking op hierdie persoonlikheidsgoed beroep en nie op die skending van hul privaatheid nie. Hulle kla naamlik oor die “negative physical and psychological effect” wat die geraas op hulle het. Daarom moes die hof met die aantasting van die “applicants’ right to physical health and psychological integrity” volstaan het.¹⁰⁵

Toegepas op die werksplek, behoort 'n werknemer in beginsel ook met 'n interdik en/of die *actio iniuriarum* of aksie weens pyn en lyding teen sy werkgever te kan slaag indien die inwerking op sy sintuiglike gevoelens weens byvoorbeeld geraas, skerp ligte of onaangename reuke van sodanige aard is dat dit gedingsvatbaar is. Daar word aan die hand gedoen dat, soos by psigiese letsels, die inwerking op die sintuie redelik ernstig moet wees – dus nie onbeduidend van aard nie¹⁰⁶ – en deur mediese getuienis¹⁰⁷ gestaaf moet word. Afgesien van hierdie subjektiewe toets moet die inwerking op die sintuie onredelik of *contra bonos mores* wees, en hier is die reaksie van die redelike persoon van deurslaggewende betekenis.¹⁰⁸

4.2 Eer of waardigheid

Die reg op die eer word ook as 'n selfstandige persoonlikheidsreg in ons reg erken.¹⁰⁹ 'n Persoon se eer omvat sy subjektiewe eergevoel of selfrespek. Krenking van sy eergevoel bestaan dienooreenkomstig in die belediging van daardie persoon.¹¹⁰ Uit die aard van die saak is die maniere waarop 'n persoon beledig kan word – ook by die werk – legio. Hieronder kom enige vernederende woorde of bespottende of minagtende gedrag te pas. 'n Voorbeeld van eersgenoemde het in *Brenner v Botha*¹¹¹ voorgekom. Hier het die bestuurder van 'n winkel (verweerder) wat onder andere materiaal verkoop het, ontdek dat 'n winkelassistent (eiseres) die verkeerde lengte gordynmateriaal vir 'n klant afgemeet het. Hy het hom bloedig vererg, nie haar verskoning en verduideliking aanvaar nie en haar die volgende woorde toegesnou: “You are talking bunkum. I want to be sick when I see your face. For my part you can clear out. Clear out!” Later skreeu hy weer: “Clear out you bloody bitch before I throw you out.” Die eiseres slaag met haar eis op grond van *iniuria*.

Vernederende of minagtende gedrag kan byvoorbeeld ook blyk uit die seksuele teistering wat die eiseres, afgesien van haar psigiese letsel weens stres, in *Grobler v Naspers Bpk*¹¹² ervaar het. Dit geld insgelyks die verkleining weens die aftakeling en viktimisering wat die polisiebeampte in die voorbeeld hier bo ondergaan het.¹¹³ Daar is ook al beslis dat onbillike diskriminasie weens ontslag as gevolg van swangerskap 'n onbillike arbeidspraktyk uitmaak wat die toekenning van *solatium* vir *iniuria* weens die aantasting van die slagoffer se eer en selfrespek regverdig.¹¹⁴ Dit kom ook te pas by die vernedering waaraan 'n werknemer weens 'n onbillike skorsing en 'n disiplinêre verhoor onderwerp is omdat hy as 'n klokluier regmatig sekere ongunstige inligting oor sy werkgever openbaargemaak het;¹¹⁵ asook vir die “insult, humiliation and indignity or hurt” wat die slagoffer weens onbillike diskriminasie op grond van sy ouderdom ervaar het.¹¹⁶

Om as onregmatig of 'n skending van die werknemer se reg op die eer aangemerkt te word, moet die gewraakte optrede egter nie net sy of haar subjektiewe eergevoel krenk nie, maar dit moet tegelykertyd ook onredelik of in stryd met die regsoortuigings van die gemeenskap (*contra bonos mores*) wees.¹¹⁷ In laasgenoemde verband is die “notional understanding

and reaction of a person of ordinary intelligence and sensibilities” van deurslaggewende betekenis.¹¹⁸ Bewys die werknemer dat hy beledig voel in omstandighede waarin die redelike persoon ook beledig sou gevoel het,¹¹⁹ is die werkgever se optrede *prima facie* onregmatig.

Twee beslissings waar daar ’n kontraktuele verhouding tussen die (voormalige) werkgever en werknemer bestaan het, kan ter illustrasie dien. In *Dendy v University of Witwatersrand 120* het die eiser, ’n voormalige regsmedeprofessor, ’n aksie teen onder andere sy voormalige werkgever ingestel ten einde vergoeding te verhaal weens die beweerde aantasting van onder meer sy eer. Dit het hy na bewering opgedoen vanweë prosessuele onreëlmatighede by die oorweging van sy aansoek om aanstelling in ’n leerstoel in die regte (onder andere dat die keurkomitee gefaal het om alle relevante aanstellingskriteria in ag te neem, irrelevante faktore wel in berekening gebring het, partydig en bevooroordeeld opgetree en hul beslissing vooruitgeloop het). Sowel die hof benede as die hoogste hof van appèl wys die eis van die hand omdat die redelike persoon nie as gevolg van die gewraakte optrede beledig sou gevoel het nie.¹²¹

In *Greeff v Protection 4U h/a Protect International*¹²² weer moes die Springbokrugbyspan voor die rugbywêreldtoernooi in 2003 ’n oefenkamp bywoon wat deur die spelers se werkgever, SA Rugby, gereël is en later as die berugte “Kamp Staalraad” bekend sou word. Die spelers kon slegs spesifieke items saamneem, onder andere ’n rugbytrui met ’n nommer waarop hulle mekaar voortaan moes aanspreek, is in die nag in ’n bus gelaai en twee uur later by ’n onbekende bestemming afgelaai sonder enige mededeling van wat met hulle sou gebeur. Hulle is verskree, aangesê om hulle klere uit te trek en moes straoefeninge doen. Gedurende die kamp is die spelers vir dae lank onderwerp aan kos- en slaaponthouding en uiters strawwe fisieke oefeninge (soos pale en trekkerbande dra, ysters en ander swaar voorwerpe teen ’n bult uitsleep, en op hulle mae deur die veld kruip) en blootgestel aan uiterste koue en ongerief (soos om nakend in ’n yskoue plaasdam in die water te bly en rugbyballe op te pomp). Hulle is ook gedwing om aan vernederende aktiwiteite deel te neem, soos om in die nag nakend in ’n koue, donker gat wat met ’n seil bedek was deur te bring. Die aktiwiteite van die spelers is deurgaans met ’n videokamera afgeneem waarvan daar later ’n DVD vervaardig en aan die publiek te koop aangebied is.

Vyf applikante, almal Springbokrugbyspelers, het aansoek gedoen om die publikasie en verspreiding van die DVD’s te verbied op grond daarvan dat die inhoud onder meer hul waardigheid skend. Die hof staan die aansoek toe, omdat die publikasie van die vernederende en beledigende beeldmateriaal beslis *contra bonos mores* sou wees. Soos aangedui,¹²³ kon die feit dat daar *in casu* ’n (kontraktuele) diensverhouding tussen die spelers en hul werkgever bestaan het, en die feit dat die psigologiese kontrak tussen die partye oënskynlik deur die werkgever verbreek is deurdadig toegelaat het dat die spelers aan die vernederende aktiwiteite onderwerp word, ’n rol gespeel het om die gewraakte optrede as deliktueel onregmatig te beoordeel.

4.3 Privaatheid

Net soos die eer, word die reg op privaatheid as ’n selfstandige persoonlikheidsreg in ons reg erken.¹²⁴ Privaatheid is ’n individuele lewenstoestand van afsondering van openbaarheid, waarvan die omvang deur die individu self bepaal word.¹²⁵ Dit impliseer ’n afwesigheid van kennisname met die individu of sy persoonlike sake in daardie toestand. Gevolglik word privaatheid deur ’n ongeoorloofde kennismaking met die individu se private sfeer deur buitelanders geskend. Dit kan weer op twee wyses geskied: deur indringing in die private sfeer of deur die openbaarmaking van private feite.¹²⁶ Die onregmatigheid van ’n (feitelike) privaatheidskending word aan die hand van die *boni mores* of redelikheidsmaatstaf bepaal.¹²⁷

Indringing deur 'n werkgever in die privaatheid van werknemers is in beginsel (in die afwesigheid van 'n regverdigingsgrond) onregmatig. Voorbeelde is die meeluistering van hul telefoongesprekke,¹²⁸ die onderskepping van hul pos, die lees van hul korrespondensie, die deursoeking van hulle self of hul kantore, die spioenering op hul aktiwiteite, die ondervraging van werknemers, die afneem van leuenverklikker- of mediese toetse (soos 'n bloedtoets vir Vigs), of die waarneming van werknemers wat ontklee is (soos in *Greeff v Protection 4U h/a Protect International*¹²⁹ gebeur het, waar die Springbokke dopgehou is terwyl hulle nakend in 'n yskoue plaasdam in die water moes bly, of terwyl hulle in die nag nakend in 'n koue, donker gat wat met 'n seil bedek was, moes deurbring).¹³⁰ Hierby kan ook gevoeg word die prosessering (versameling en gebruikmaking) van persoonlike inligting van werknemers wat tans omvattend deur die Protection of Personal Information Act 4 van 2013 (POPIA) gereguleer word. Die bepalinge van POPIA val nie binne die bestek van hierdie bydrae nie; nietemin kan vermeld word dat indien die werkgever die databeskeringsbeginsels onregmatig verbreek, 'n benadeelde werknemer kragtens artikel 99 van die wet 'n aksie vir vermoënskade- en nievermoënskade gegrond op skuldlose aanspreeklikheid teen die werkgever tot sy of haar beskikking het.

Wat die openbaarmaking van private feite betref, kan eerstens vermeld word dat die openbaarmaking deur die werkgever van private feite wat hy deur 'n onregmatige indringingshandeling bekom het, in beginsel onregmatig is.¹³¹ Tweedens is die bekendmaking van private feite wat strydig is met die bestaan van 'n vertroulike verhouding sonder regverdiging ook onregmatig.¹³² Dit geld ook die verhouding tussen werkgever en werknemer.¹³³ 'n Belangrike regsbeginsel wat hier te pas kom, is dat hoe noodsaakliker dit vir 'n persoon is om private feite aan 'n buitestander te openbaar, hoe noodsaakliker is dit om die persoon te beskerm teen die verdere bekendmaking van daardie feite deur die buitestander.¹³⁴ Die beginsel geld ongeag die bestaan al dan nie van 'n geheimhoudingsooreenkoms tussen die partye. In *Greeff v Protection 4U h/a Protect International*¹³⁵ het daar ongetwyfeld 'n vertroulike verhouding tussen Rugby SA en die spelers tot stand gekom. Weens die gedwonge aard van die deelname aan Kamp Staalraad was dit vir die spelers noodsaaklik om deel te neem en hulle bloot te stel indien hulle vir die rugbywêreldtoernooi oorweeg wou word. Die spelers het dus geen keuse gehad het as om aan die oefenkamp deel te neem nie; dit was trouens deel van hulle amptelike pligte. Die spelers moes dus noodwendig private feite aangaande hulleself aan die werkgever openbaar het. Dit het die grondslag vir 'n vertroulike verhouding daargestel en bygevolg 'n regsplig tot geheimhouding op die werkgever geplaas.

Die onderhawige beginsel geld ook ten aansien van vertroulike vergaderings (soos keurkomiteevergaderings) en vertroulike gesprekke (byvoorbeeld tussen 'n uitvoerende direkteur of departementshoof in 'n besigheid en 'n personeellid oor sy of haar huislike probleme). Die beskermenswaardigheid van privaatheid in hierdie gevalle word ook deur die noodwendigheid van die openbaring van die private feite bepaal.¹³⁶

Daar kan geen twyfel bestaan nie dat die privaatheidskendings wat sonder regverdiging in al bovermelde gevalle geskied, op 'n verbreking van die psigologiese kontrak tussen werkgever en werknemer neerkom en daarom net 'n bevinding dat die gewraakte optrede *contra bonos mores* was, versterk. Die benadeelde werknemer behoort dus genoegdoening met die *actio iniuriarum* te kan verhaal indien die vereistes vir 'n *iniuria* aanwesig is.

4.4 Goeie naam

Die reg op die *fama* of goeie naam word as 'n selfstandige persoonlikheidsreg in ons reg erken en beskerm.¹³⁷ Hierdie is immers die bekende gebied van die lasterreg. 'n Persoon se goeie naam is die agting en aansien wat hy in 'n samelewing geniet. Enige handeling wat die uitwerking het om sy aansien in die gemeenskap te laat daal (dus lasterlik van hom is), skend

gevolglik sy goeie naam en is in beginsel 'n *iniuria*.¹³⁸ Die toets om te bepaal of woorde of gedrag lasterlik is, is dié van die redelike persoon, en hier is die vraag of die betrokke se aansien volgens die opvatting van die redelike persoon nadelig getref is.¹³⁹

Uiteraard kan laster ook by die werk voorkom. Die verspreiding van lasterlike bewerings oor 'n werknemer sonder regverdiging deur die werkgewer sal onteenseglik die psigologiese kontrak verbreek en die *actio iniuriarum* fundeer. In *Greeff v Protection 4U h/a Protect International*¹⁴⁰ was die hof oortuig dat van die tonele in die DVD ook die spelers se goeie naam en aansien aantas. Anders as wat die respondente te kenne gegee het, was daar volgens die hof geen vergelyking tussen die tonele op die DVD en die tonele wat tydens 'n rugbywedstryd afspeel nie. Die hof stel dit soos volg:¹⁴¹

Dit is egter heeltemal anders [as tydens 'n rugbywedstryd] om daardie selfde speler vuil, verwese en beteuterd en met 'n angsvulde uitdrukking op sy gesig te sien. Dit is anders om so 'n speler te sien waar hy verneder word deurdat 'n rou eier in sy hare ingevryf word en die verleentheid op sy gesig sigbaar is. Dit is anders om so 'n speler te sien waar hy deur 'n ander van sy voete af geslaan word. Dit is anders om so 'n speler te sien met 'n totale verslae uitdrukking op sy gesig of in 'n staat van totale uitputting. Om hom dan boonop in hierdie toestand die volkslied te sien prewel, wek nie 'n gevoel van trots of bewondering nie maar eerder 'n gevoel van jammerte teenoor die betrokke speler. Om bejammer te word, veral in degraderende omstandighede, is die teenoorgestelde beeld en reputasie as dit waaraan Springbokrugbyspelers normaalweg gekenmerk word.

Gevolglik besluit die hof dat volgens die algemene regsgevoel (*boni mores*) die publikasie van die DVD die betrokke persoonlikheidsregte (ook die reg op die goeie naam) sonder regverdiging sal aantas.

'n Ander geval van ernstige laster wat in 'n werksituasie plaasgevind het en as 'n onbillike arbeidspraktyk¹⁴² hanteer is, blyk uit *Minister of Justice and Constitutional Development v Tshishonga*.¹⁴³ Die respondent, wat as 'n klokluier ("whistle-blower") sekere ongunstige inligting oor die applikant openbaar gemaak het, het vergoeding van die applikant geëis op grond daarvan dat hy daarna onbillik geskors en aan 'n dissiplinêre prosedure onderwerp is. Volgens hom het hierdie onbillike arbeidspraktyke hom blootgestel aan "occupational detriment", soos omskryf in die Wet op Beskermdede Bekendmakings (PDA) 26 van 2000. Hy is naamlik daardeur in die verleentheid gestel en verneder, wat ook sy familie geaffekteer het. Boonop is hy deur die betrokke minister op nasionale televisie verkleineer deurdat dié na hom as 'n "dunderhead" verwys het en verklaar het dat hy "the most timid public servant [is] and at worst he is the sort of person who would not be able to box himself out of a wet paper bag". Hy is ook oor die kole gehaal vir sy beweerde swak werksprestasie, wat absoluut onwaar was. Afgesien hiervan is die respondent verkleineer deurdat hy in 'n posisie geplaas is waar hy geen werk of opdragte ontvang het nie, en is hy geviktimizeer en geteister deur opgeroep te word vir ondervraging ingevolge die Maatskappijwet, waar sy getuienis volkome irrelevant was. Die hof verklaar:¹⁴⁴ "The undisputed evidence of the respondent was that, because of all the humiliation, victimisation and harassment by the appellant, he had to receive trauma counseling as a result of the way in which he was treated after the disclosures had been made to the media." Daar kan seker geen twyfel bestaan nie dat hierdie optrede die applikant se psigologiese kontrak met sy werkgewer verbreek het.

Oor die vraag wat 'n billike en regverdige vergoeding vir die respondent se nievermoënskade sal wees, is die hof van mening, soos genoem,¹⁴⁵ dat veel geput kan word uit gewysdes wat oor die toekenning van *solatium* ingevolge die *actio iniuriarum* handel. Met betrekking tot die feite *in casu* beslis appèlregter Davis soos volg:¹⁴⁶

In the present case ... this court must take account of the facts ... of this judgment. Sections of these facts must be given significant weight. In particular, the respondent suffered the indignity of unfortunate, intemperate attacks of an *ad hominem* nature made by the Minister of Justice on national television. The gravity of this grossly unfair and irresponsible conduct on the part of the minister was compounded by the role played by the respondent in seeking to promote integrity in government. Respondent further suffered the indignity of losing his employment. All of this occurred because he acted as a "whistle blower" in terms of the very legislation introduced by first appellant's department, which was designed to protect such people. The Department of Justice is obligated to show the greatest respect for the PDA for, as the promoter of the legislation it should know the cardinal importance of this Act in promoting the constitutional values of accountability and transparency in the public administration of this country ... For all the reasons set out in this judgment, a significant award is justified. While the principles developed in the cases dealing with a *solatium* are important, the actual amount to be awarded is a discretionary act of the court ... In this case, [the respondent] should be awarded as compensation for the indignity suffered, the extent of the publication of the attack on respondent (publication being on national television) and the persistent, egregious nature of the attacks upon respondent which has been triggered because he had acted in the national interest. In my view, an amount of R100 000 is thus justified."

4.5 Identiteit

Soos die vorige persoonlikheidsregte word die reg op identiteit ook as 'n eiesoortige persoonlikheidsreg in ons reg erken.¹⁴⁷ Identiteit is daardie uniekheid wat 'n persoon as 'n bepaalde individu identifiseer en hom sodoende van andere onderskei. Identiteit word geskend indien *indicia* daarvan gebruik word op 'n wyse wat nie die persoon se ware persoonlikheidsbeeld weerspieël nie.¹⁴⁸ Die onregmatigheid van sodanige vervalsing word aan die hand van die *boni mores* vasgestel.¹⁴⁹

Dit behoeft geen betoog nie dat identiteitskending ook by die werk kan voorkom, en dat die uiting van valse (nielasterlike) bewerings oor 'n werknemer deur sy of haar werkgewer, net soos by laster, die psigologiese kontrak sal verbreek, as strydig met die regsdoelstelling van die gemeenskap geag sal word en die *actio iniuriarum* in beginsel sal fundeer.

5. Samevatting

Soos duidelik blyk, is die psigologiese kontrak 'n tersaaklike en belangrike konstruk in die diensverhouding, en kan verbreking daarvan 'n wesentlike invloed op die diensverhouding uitoefen. Maar meer nog, en dit is vir huidige doeleindes belangrik, die verbreking kan 'n ernstige uitwerking op die betrokke werknemers se persoonlikheid hê. Die werkgewer se gedrag kan inderdaad gedingsvatbare psigiese letsels (soos stres, depressie en sintuiglike gevoelskrenking), vernedering (eerskending), laster (skending van die goeie naam) en 'n skending van privaatheid en identiteit tot gevolg hê. Ten einde gedingsvatbaar te wees, moet die persoonlikheidskrenking aan al die vereistes van die interdik, die *actio iniuriarum* of die aksie weens pyn en lyding, voldoen. Veral die onregmatigheidsvereiste, wat aan die hand van die *boni mores*- (regsdoelstelling van die gemeenskap-) maatstaf beoordeel moet word, speel hier 'n belangrike rol. In hierdie verband is die verbreking van die psigologiese kontrak nie *per se* deliktueel onregmatig nie, maar kan as 'n faktor by die onregmatigheidsbeoordeling in ag geneem word. *Solatium* word as vergoeding ook toegeken vir persoonlikheidskrenking weens 'n onbillike arbeidspraktyk wat in beginsel nie verskil van die genoegdoening vir persoonlikheidskrenking ingevolge die *iniuria*-reg nie.

Bibliografie

Apathy, P., R. Bollenberger, P. Bydlinski, G. Iro, E. Karner en M. Karollus (reds.). 2010. *Festschrift für Helmut Koziol zum 70. Geburtstag*. Wene: Jan Sramek.

Argyris, C. 1960. *Understanding organizational behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.

Armstrong, M. 2003. *A handbook of human resource management practice*. Londen: Kogan Page.

Barnard, C.I. 1938. *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Botha, L. 2007. The employees' psychological contract and the values underlying perceptions of breach. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Universiteit van Suid-Afrika.

Botha, M.M. en C.M. Siegert. 2011. *Minister for Justice and Constitutional Development v Tshishonga* 2009 9 BLLR 862 (LAC): recent cases. *De Jure*, 44(2):479–89.

Burchell, J.M. 1998. *Personality rights and freedom of expression. The modern actio iniuriarum*. Kenwyn: Juta.

Freese, C. en R. Schalk. 2008. How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2):269–86. Beskikbaar by: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=93082> (1 November 2012 geraadpleeg).

Guest, D.E. 1998. Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19:649–64. Beskikbaar by: Wiley InterScience: [http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/30001355/PDFSTART\(2010-04-08](http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/30001355/PDFSTART(2010-04-08) geraadpleeg).

Hartseer van Johannesburg. 2014. Oop graf wag as polisielid aanhou ly. *Beeld*. 9 Januarie, bl. 21.

Joubert, W.A. 1953. *Grondslae van die persoonlikheidsreg*. Kaapstad: Balkema.

Leigh, S. 2008. Psychological contract, absence and turnover. In Muller-Camen, Croucher en Leigh (reds.) 2008.

Levinson, H., C.R. Price, K.J. Munden en C.M. Solley. 1962. *Men, management and mental health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Loots, B.E. 2008. Sexual harassment and vicarious liability: A warning to political parties. *Stellenbosch Law Review*, 19(1):143–69.

Loubser, M. en R. Midgley. (reds.). 2012. *The law of delict in South Africa*. Kaapstad: Oxford University Press.

Muller-Camen, M., R. Croucher en S. Leigh (reds.). 2008. *Human Resource management: a case study approach*. Londen: Chartered Institute of Personnel and Development.

Maharaj, K. 2003. A comparative study of the psychological contract of white and black managers. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Universiteit van die Witwatersrand.

McQuoid-Mason, D.J. 2000. Invasion of privacy: common law v constitutional delict – Does it make a difference? *Acta Juridica*, 227–61.

Morrison, E.W. en S.L. Robinson. 1997. When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1):226–56.

Nagel, C.J. (red.). 2006. *Gedenkbundel vir J.M.T. Labuschagne*. Durban: LexisNexis.

- Neethling, J. 2014. Persoonlikheidsregtelike beskerming van staatsgevangenes. *Tydskrif vir die Suid-Afrikaanse reg*, (1):26–44.
- . 2014. Dogmatiese verkenning van die reg op privaatheid kry verdere erkenning in die regspraak. *LitNet Akademies*, 11(1):27–39.
- . 2010. The right to privacy under South African law. In Apathy e.a. (reds.) 2010.
- . 2006. Die betekenis en beskerming van die eer, *dignitas* en menswaardigheid in gemeenregtelike en grondwetlike sin. In Nagel (red.) 2006.
- . 2005. Handhawing en miskennig deur die regspraak van die onderskeid tussen die regte op privaatheid en die liggaam (inbegrepe fisies-sinlike gevoelens) as selfstandige persoonlikheidsregte. *Tydskrif vir Hedendaagse Romeins-Hollandse Reg*, 68(2):344–9.
- . 2005a. The concept of privacy in South African law. *South African Law Journal*, 122(1):18–27.
- . 2003. Troosgeld en kompensasie vir persoonlikheidsnadeel in Suid-Afrika. In Van Maanen (red.) 2003.
- . 1996. Die reg op privaatheid en universiteite. In Van Wyk (red.) 1996.
- . 1979. Oorlas – steurende geraas – oorskryding van eindomsreg – skending van persoonlikheidsreg. *Tydskrif vir Hedendaagse Romeins-Hollandse Reg*, 42(4):448–51.
- Neethling, J. en J.M. Potgieter. 2015. *Neethling-Potgieter-Visser deliktereg*. 7de uitgawe. Durban: LexisNexis.
- . 2004. Seksuele teistering en gedingsvatbare psigiese letsels: 'n Mylpaal vir die Suid-Afrikaanse reg. *South African Mercantile Law Journal*, 16(1):488–95.
- Neethling, J., J.M. Potgieter en P.J. Visser. 2005. *Neethling's law of personality*. 2de uitgawe. Durban: LexisNexis.
- Pate, J. 2006. The changing contours of the psychological contract: unpacking context and circumstances of breach. *Journal of European Industrial Training*, 30(1):32–47.
- Pate, J., G. Martin en J. McGoldrick. 2003. The impact of psychological contract violation on employee attitudes and behaviour. *Employee Relations*, 25(6):557–73.
- Person, S., C. Kernan en J. Choi. 2011. *ORGB instructors edition*. Mason: Cengage Learning.
- Potgieter, J.M., L. Steynberg en T.B. Floyd. 2012. *Visser & Potgieter skadevergoedingsreg*. Kaapstad: Juta.
- Raulapati, M., M. Vipparthi en S. Neti. 2010. Managing psychological contract. *The IUP Journal of Soft Skills*, 4(4):7-16.
- Robinson, S.L. en D.M. Rousseau. 1994. Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15:245–59.
- Roehling, M.V. 1997. The origins and early development of the psychological contract construct. *Journal of Management History*, 3(2):204-7.
- Rousseau, D.M. 1989. Psychological and implied contracts in organisations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2):121–39. Besikbaar by Google Scholar: SpringerLink: <http://www.springer link>.

- . 1990. New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts. *Journal of Organisational Behavior*, 11:389–400.
- . 1995. *Psychological contracts in organizations*. Londen: Sage.
- . 2000. *Psychological contract inventory technical report*. Beskikbaar by http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf (1 Junie 2010 geraadpleeg).
- . 2001. Schema, promise and mutuality: the building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1):511–41. Beskikbaar by High Beam Research: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-81299950.html> (15 Maart 2010 geraadpleeg).
- . 2004. Psychological contracts in the workplace: understanding the ties that motivate. *Academy of Management Executive*, 18(1):120–7.
- Schein, E.H. 1980. *Organisational psychology*. NJ: Engelwood Cliffs.
- Shruthi, V.K. en K.P. Hermanth. 2012. Influence of psychological contract on employee-employer relationship. *Journal of Exclusive Management Science*, 1(7):1–10.
- Sims, R.R. 1994. Human resource management's role in clarifying the new psychological contract. *Human Resource Management*, 33(3):373–82.
- Smit, D.M. en L. Fourie. 2013. Depressie en die wêreld van werk – 'n arbeidsregtelike perspektief. *LitNet Akademies*, 10(3):25–52.
- Snyman, A.M. 2013. The effect of employment equity legislation on the psychological contract in a tertiary institution. Ongepubliseerde MPhil-verhandeling, Universiteit van Pretoria.
- Sparrow, P. en C.L. Cooper. 2003. *The employment relationship: key challenges for HR*. Londen: Butterworth-Heinemann.
- Turnley, W.H., M.C. Bolino, S.W. Lester en J.M. Bloodgood. 2003. The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviours. *Journal of Management*, 29(2):187–206.
- Thomas, D.C., K. Au en E.C. Ravlin. 2003. Cultural variation and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 24:451–71.
- Van Maanen, G. (red.). 2003. *De rol van het aansprakelijkheidsrecht bij de verwerking van persoonlik leed*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- Van Wyk, C. (red.). 1996. *Nihil obstat: Feesbundel vir W.J. Hosten / Essays in honour of W.J. Hosten*. Durban: Butterworths.
- Vettori, S. 2012. The role of human dignity in the assessment of fair compensation for unfair dismissals. *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 15(4):103–23.
- Wêreldgesondheidsorganisasie (WGO). 2011. Depression: definition. http://www.who.int/mental_health/management/depression/definition/en/2011/03/14.

Eindnotas

- 1) Hierdie bespreking is 'n in Afrikaans vertaalde en gewysigde weergawe van gedeeltes van Snyman (2013:21–46).

- 2) Shruti en Hermanth (2012:1).
- 3) Schein (1980:22).
- 4) Roehling (1997:202).
- 5) (1938).
- 6) Roehling (1997:202).
- 7) (1960).
- 8) Thomas, Au en Ravlin (2003:452).
- 9) (1962).
- 10) Thomas e.a. (2003:452).
- 11) Maharaj (2003:7).
- 12) *Ibid.*
- 13) (1962:21).
- 14) *Ibid.*
- 15) Guest (1998:649).
- 16) Freese en Schalk (2008:269).
- 17) (1989; 1990; 1995).
- 18) Freese en Schalk (2008:269).
- 19) (1998:650, 651).
- 20) Kotter (1973), aangehaal deur Guest (1998:650, 651).
- 21) Schein (1978), aangehaal deur Guest (1998:650, 651).
- 22) Rousseau (1989).
- 23) Herriot en Pemberton (1995), aangehaal deur Guest (1998:650, 651).
- 24) (1995:9).
- 25) *Ibid.*
- 26) (2003:298).
- 27) *Ibid.*
- 28) (2008:205).
- 29) *Ibid.*
- 30) *Ibid.*
- 31) *Ibid.*
- 32) Raulapati, Vipparthi en Neti (2010:7).
- 33) Sien Leigh (2008:205).

- 34) (1995:34).
- 35) Rousseau (1995:36).
- 36) Rousseau (2001:512).
- 37) Rousseau (2004:120).
- 38) Sims (1994:374).
- 39) Armstrong (2003:300). Sien ook Snyman (2013:27-34) vir 'n gedetailleerde bespreking van die boustene van die psigologiese kontrak (insluitend faktore wat die opstel daarvan beïnvloed) asook van die kenmerke, elemente en dimensies daarvan.
- 40) Person, Kernen en Choi (2011:279).
- 41) *Ibid.*
- 42) (1994:247).
- 43) Pate, Martin en McGoldrink (2003:558) bevind dat dit moontlik 'n redelik korttermyn stand van sake is en tot gevolg kan hê dat individue terugkeer na hul "relatively 'stable' psychological contract state" of, as alternatief kan dit ontwikkel in 'n volledige verbreking van die kontrak.
- 44) Morrison en Robinson (1997:230). Die skending van die psigologiese kontrak is ook al omskryf as 'n versuim aan die kant van die organisasie om een of meer van sy verpligtinge ingevolge die individu se psigologiese kontrak na te kom (sien Robinson en Rousseau 1994:247). Morrison en Robinson (1997:230) voer egter aan dat hierdie omskrywing net fokus op die rasonele berekening van wat individue ontvang het al dan nie, en die emosionele aspek van skending onderbeklemtoon.
- 45) (2003:43).
- 46) Rousseau (1995:112).
- 47) *Ibid.*
- 48) (1989:128)
- 49) *Ibid.*
- 50) (1994:247).
- 51) *Ibid.*
- 52) Robinson en Morrison (1995:231).
- 53) Pate (2006:37).
- 54) (2003:188).
- 55) Soos Rousseau (1989) en ander waarna Botha (2007) verwys.
- 56) (2007:27,28).
- 57) Sien Neethling en Potgieter (2015:277–9).
- 58) In *Hofmeyr v Minister of Justice* 1993 3 SA 131 (A) 54 stel die hof dit so: "*Injuria* is the wrongful and intentional infringement of an interest of personality." Sien ook *NM v Smith (Freedom of Expression Institute as amicus curiae)* 2007 5 SA 250 (KH) 265–6.
- 59) Sien bv. *Bester v Commercial Union Versekeringsmaatskappy van SA Bpk* 1973 1 SA

769 (A) 776; *Administrator, Natal v Edouard* 1990 3 SA 581 (A) 595. Sien ook Neethling en Potgieter (2015:16–7).

60) Insgelyks kan die verbreking van die psigologiese kontrak nie *per se* die aksie weens pyn en lyding fundeer nie – daar moet uiteraard aan al die vereistes van dié aksie voldoen word. Sake waarin daar vergoeding vir “personal and physical discomfort” a.g.v. kontrakbreuk toegeken is (bv. *Commissioner of Public Works v Dreyer* 1910 EDL 325, 330, 332–4), is voorbeelde van waar die aksie weens pyn en lyding toepaslik was. Dit is gevestigde reg dat hierdie aksie – en nie die kontrakaksie nie – vir dié tipe vergoeding ingespan moet word (sien *Administrator, Natal v Edouard* 1990 3 SA 581 (A) 593–6).

61) 1966 4 SA 137 (OK) 139; sien ook wat onbillike ontslag betref, *Viljoen v Nketoana Municipality* 2003 24 ILJ (LC) 437, 444–7; *Hickman v Cape Jewish Orphanage* 1936 CPD 548, 550. Vgl. verder *Boswell v Union Club of South Africa (Durban)* 1985 2 SA 162 (D) waar beslis is dat die onregmatige ontslag van die eisers *animo iniuriandi* as lede van ’n klub hul eer en reputasie aangetas het en dus die *actio iniuriarum* fundeer.

62) 1989 2 SA 368 (N) 392; sien ook 1990 3 SA 581 (A).

63) 2013 2 SA 144 (KH) 167; sien ook *F v Minister of Safety and Security* 2012 1 SA 536 (KH) 566; *The Minister of Justice and Constitutional Development v X* (196/13) [2014] ZASCA 129 parr. 13, 17; *Minister for Safety and Security v Scott* [2014] 3 All SA 306 (HHA) par. 32; *Paixão v Road Accident Fund* 2012 6 SA 377 (HHA) 381, 385. In *National Media Ltd v Bogoshi* 1998 4 SA 1196 (HHA) 1214 stel Hefer AR dit so: “In our law the lawfulness of a harmful act or omission is determined by the application of a general criterion of reasonableness based on considerations of fairness, morality, policy and the Court’s perception of the legal convictions of the community. In accordance with this criterion ... it is the task of the Court to determine in each case whether public and legal policy requires the particular publication to be regarded as lawful.” Sien ook Neethling en Potgieter (2015:38–9 vne. 21–2) vir verdere gewysdes; Loubser en Midgley (reds.) (2012:144 e.v.).

64) Sien bv. *Steenkamp NO v Provincial Tender Board, Eastern Cape* 2007 3 SA 121 (KH) 139; *SM Goldstein & Co (Pty) Ltd v Cathkin Park Hotel (Pty) Ltd* 2000 4 SA 1019 (HHA) 1024; Neethling en Potgieter (2015:39).

65) Sien Neethling en Potgieter (2015:40–2).

66) Sien Neethling en Potgieter (2015:72 vn. 224). Vgl. *Cathkin Park Hotel v JD Makesh Architects* 1993 2 SA 98 (W) 100: “The [delictual] duty ... arose in relation to obligations assumed by the defendants pursuant to a contractual relationship”; *Bayer South Africa (Pty) Ltd v Frost* 1991 4 SA 559 (A) 575.

67) Sien bv. *Lillicrap, Wassenaar and Partners v Pilkington Brothers (SA) (Pty) Ltd* 1985 1 SA 475 (A) 496, 499; vgl. *Holtzhausen v ABSA Bank Ltd* 2008 5 SA 630 (HHA) 633 waar Cloete AR dit soos volg stel: “*Lillicrap* decided that no claim is maintainable in delict where the negligence relied on consists in the breach of a term in a contract ... *Lillicrap* is not authority for the more general proposition that an action cannot be brought in delict if a contractual claim is competent. On the contrary, Grosskopff JA was at pains to emphasize (at 496D–I) that our law acknowledges a concurrence of actions where the same set of facts can give rise to a claim for damages in delict and in contract, and permits the plaintiff in such a case to choose which he wishes to pursue.” Sien ook *Living Hands (Pty) Ltd v Ditz* 2013 2 SA 368 (GSJ) 389–90.

68) Sien in die algemeen oor regverdigingsgronde Neethling en Potgieter (2015:91 e.v.); Loubser en Midgley (reds.) (162 e.v., 359 e.v.); Neethling e.a. (2005:95 e.v., 143 e.v., 240 e.v.).

69) Ingevolge art. 186 van die wet. Dit behoef nie veel betoog nie dat ’n onbillike arbeidspraktyk meestal terselfdertyd ook op ’n verbreking van die psigologiese kontrak sal neerkom.

70) Sien bv. *Johnson and Johnson (Pty) Ltd v Chemical Workers Industrial Union* (1999) 20 ILJ 89 (LAC) par. 41; *Hunt v ICC Car Importers Services Co (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 364 (AH) par. 6; *Neuwenhuis v Group Five Roads Savage and Lovemore Western Cape, Agents for Group Five Construction (Pty) Ltd* (2000) 21 ILJ 2074 (AH) par. 82; *Gimini Indent Agencies CC t/a S and A Marketing v Commission for Conciliation, Mediation & Arbitration* (1999) 20 ILJ 2872 (AH) par. 17.

71) Anders as in die *iniuria*-reg is die vergoeding, benewens *solatium*, ook bestraffend van aard. In *Viljoen v Nketoana Municipality* 2003 24 ILJ (LC) par.35 word dit soos volg gestel: “An award of compensation in terms of s194 (1) is ... a combination of *solatium* for the employee and punishment against an employer for unfair treatment in the employment context.” So ook par. 41: “The compensation for the wrong in failing to give effect to an employee’s right to a fair procedure ... is in the nature of a *solatium* for the loss of the right, and is punitive to the extent that an employer (who breached the right) must pay a fixed penalty for causing that loss.” Sien ook *Gimini Indent Agencies CC t/a S & A Marketing v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration* (1999) 20 ILJ 2872 (AH) par. 18. Hierteenoor is dit gevestigde reg dat deliktuele remedies (inbegrepe die *actio iniuriarum*) slegs ’n kompenserende en nie ’n bestraffende karakter nie het. Lg. is die funksie van strafregtelike sanksies (sien bv. *Dikoko v Mokhatla* 2006 6 SA 235 (KH) 263; *Mogale v Seima* 2008 5 SA 637 (HHA) 641–2; *Tsedu v Lekota* 2009 4 SA 372 (HHA) 379; *Seymour v Minister of Safety and Security* 2006 5 SA 495 (W) 500; *Fose v Minister of Safety and Security* 1997 3 SA 786 (KH) 823–8; sien nietemin Neethling en Potgieter 2015:7 vn. 30 vir ’n volledige bespreking).

72) (2009) 30 ILJ 1799 (AAH) par. 18 (met verwysing na o.a. *Bruwer v Joubert* 1966 3 SA 334 (A) 338, *Jansen van Vuuren v Kruger* 1993 4 SA 842 (A) 857–8 en *Mogale v Seima* 2008 5 SA 637 (HHA) 642, wat almal oor *iniuria* handel). *In casu* was die onbillike arbeidspraktyke skorsing en ’n dissiplinêre ondersoek (sien hier onder par. 4.4 vir ’n uitvoerige bespreking; vgl. ook Botha en Siegert (2011:479 e.v.). Ander analoë sake waarin die kwessie van *solatium* weens ’n onbillike arbeidspraktyk ter sprake was, is bv. *SA Airways (Pty) Ltd v Jansen van Vuuren* (2014) 35 ILJ 2774 (AAH) parr. 77–91 (*solatium* vir die vernedering a.g.v. onbillike diskriminasie); *Public Servants Association obo Mbiza v Office of the Presidency* (2014) 35 ILJ 1628 (AH) parr. 29–34 (eerskending weens onbillike beëindiging van dienskontrak); *SA Transport and Allied Workers Union obo Rune v Bosasa Security (Pty) Ltd* (2013) 34 ILJ 3305 (AH) par. 27 (onbillike ontslag); *Ndikumdavyi v Valkenberg Hospital* (2012) 33 ILJ 2648 (AH) par. 27 (ontslag prosessueel onbillik); *Viljoen v Nketoana Municipality* 2003 24 ILJ (AH) parr. 34–41 (onbillike ontslag); *Daniels v Robben Island Museum* (2010) 31 ILJ 1959 (CCMA) par. 38 (onbillike skorsing – *solatium* moet ook as afskrikking dien teen toekomstige soortgelyke optrede van die werkgewer); *KwaDukuza Municipality v SA Local Government Bargaining Council* (2009) 30 ILJ 356 (AH) parr. 11, 13 (“*solatium* to redress the *injuria* ... of being treated unfairly ... and, in this instance, of unfairly being denied an opportunity to compete”); *Wallace v Du Toit* (2006) 27 ILJ 1754 (AH) parr. 20–1 (onbillike diskriminasie weens ontslag a.g.v. swangerskap – *solatium* vir *iniuria* weens aantasting van eer en selfrespek); *Hunt v ICC Car Importers Services Co (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 364 (AH) parr. 5–8 (ditto); *Viljoen and Trentyre (Pty) Ltd* (2004) 25 ILJ 387 (BCA) 395C, I (*solatium* vir *iniuria* weens aantasting van werknemer se persoonlikheidsregte in die vorm van eerskending omdat werkgewer hom ontnem het van sy reg om weer in appèl aangehoor te word); *Fouldien v House of Trucks (Pty) Ltd* (2002) 23 ILJ 2259 (AH) par. 5 (onbillike prosedure by aflegging) – vgl. egter *Basson v Cecil Nurse (Pty) Ltd* (2001) 22 ILJ 673 (AH) par. 25); *Department of Justice v Wepener* (2001) 22 ILJ 2082 (BCA) parr. 60–4 (onbillike verlaging in rang – *solatium* vir skending van die slagoffer se persoonlikheidsregte op die eer, goeie reputasie en gesondheid); *Neuwenhuis v Group Five Roads Savage and Lovemore Western Cape, Agents for Group Five Construction (Pty) Ltd* (2000) 21 ILJ 2074 (AH) parr. 82, 90, 98 (*solatium* o.a. vir “emotional distress” weens onbillike prosedure by aflegging); *Gimini Indent Agencies CC t/a S and A Marketing v Commission for*

Conciliation, Mediation and Arbitration (1999) 20 ILJ 2872 (AH) parr. 17–8 (ontslag prosessueel onbillik); *Prinsloo v Harmony Furnishers (Pty) Ltd* (1992) 13 ILJ 1593 (AH) 1598–9 (ontslag prosessueel onbillik – *solatium vir iniuria*: die werknemer “was insulted, humiliated and injured in his pride and suffered hardship as a result of his detention”).

73) In *Viljoen v Nketoana Municipality* 2003 24 ILJ (AH) par. 38 stel die hof dit so: “There would therefore seem to be no difference in principle between a *solatium* under the *actio injuriarum* and compensation awarded in terms of s194 (1) of the LRA: both are awarded as a result of some injury (unfair treatment in the course of dismissal in the case of the latter) to the applicant/plaintiff personally. There is also, in the case of compensation awarded in terms of s194 (1) of the LRA an element of punishment, meted out against the employer who has been unfair, which is also present under the *actio injuriarum*.” Sien egter hier bo nota 71 i.v.m. kritiek teen die mening dat die *actio injuriarum* ook ’n strafkarakter het.

74) Dit beteken natuurlik hoegenaamd nie dat daar by ’n onbillike arbeidspraktyk nie ook aan die vereistes vir ’n *iniuria* voldoen word nie, soos in *Prinsloo v Harmony Furnishers (Pty) Ltd* (1992) 13 ILJ 1593 (AH) 1598–9 die geval was.

75) Sien *Minister of Safety and Security v Hamilton* 2004 2 SA 216 (HHA) 230–1; Neethling e.a. (2005:83).

76) *Minister of Justice v Hofmeyr* 1993 3 SA 131 (A) 145.

77) *Bester v Commercial Union Versekeringsmaatskappy van SA Bpk* 1973 1 SA 769 (A) 779.

78) Sien Joubert (1953:131); Neethling e.a. (2005:25).

79) Neethling e.a. (2005:26).

80) Vgl. Neethling e.a. (2005:84–8, 90–3); Neethling en Potgieter (2015:353–5).

81) Hartseer van Johannesburg (2014:21).

82) Vgl. *Barnard v Santam Bpk* 1999 1 SA 202 (HHA) 208–9; *Road Accident Fund v Sauls* 2002 2 SA 55 (HHA) 61; *Media 24 Ltd v Grobler* 2005 6 SA 328 (HHA) 347, 348; *Bester v Commercial Union Versekeringsmaatskappy van SA Bpk* 1973 1 SA 769 (A) 775, 776, 779.

83) Sien in die algemeen Neethling e.a. (2005:90–3). Vgl. *Minister of Justice v Hofmeyr* 1993 3 SA 131 (A) 145–6 waar psigiese lyding a.g.v. ’n aantasting van “mental and intellectual well-being” (verstandelike welstand) as gedingsvatbaar beskou is.

84) Sien bv. *Bester v Commercial Union Versekeringsmaatskappy van SA Bpk* 1973 1 SA 769 (A) 779, 780–1; *Barnard v Santam Bpk* 1999 1 SA 202 (HHA) 212–5; *Swartbooï v Road Accident Fund* [2012] 3 All SA 593 (WKK) par. 18; *Hing v Road Accident Fund* 2014 3 SA 350 (WKK) 360–1, 371. Sien ook Neethling en Potgieter (2015:308–12) vir besonderhede.

85) 2004 4 SA 220 (K); sien ook Loots (2008:143 e.v.).

86) 271–2.

87) 297.

88) *Media 24 Ltd v Grobler* 2005 6 SA 328 (HHA) 349 e.v.

89) Sien Neethling (2003:163 e.v.).

90) Sien Neethling en Potgieter (2015:311–2).

91) Vgl. die vb. hier bo by nota 81.

92) Sien vir 'n indringende bespreking Smit en Fourie (2013:25 e.v.). Hierdie skrywers wys daarop dat depressie tans epidemiese afmetings aanneem aangesien ongeveer 121 miljoen mense wêreldwyd daardeur geraak word en dit volgens die Wêreldgesondheidsorganisasie (WGO) teen 2020 waarskynlik die tweede mees algemene siekte onder die mensdom sal wees. In Suid-Afrika is onlangs bevind dat 27% van die samelewing aan die een of ander vorm van ernstige depressie ly; en omdat die aanvangsouderdome van depressie gemiddeld 25 jaar of ouer is, versterk dit die moontlikheid dat dié probleem hom in die werksomgewing sal manifesteer (sien Smit en Fourie 2013:28).

93) WGO (2011); sien Smit en Fourie (2013:30).

94) (2013:30).

95) 130 van 1993.

96) Sien Smit en Fourie (2013:32–3).

97) (2006) 27 ILJ 96 (OK).

98) Hierdie standpunt is in *Marsland v New Way Motor & Diesel Engineering* (2009) 30 ILJ 169 (AH) bevestig; sien ook *Odayar v Compensation Commissioner* 2006 6 SA 202 (N).

99) Vgl. *Strydom v Witzenberg Municipality* 2008 JOL 22007 (AH); *IMATU v City of Cape Town* 2005 11 BLLR 1084 (AH); *Rikhotso v MEC for Education* 2005 3 BLLR 278 (AH). Sien Smit en Fourie (2013:34–5) se bespreking van hierdie hofsake.

100) Ten einde feitelike kousaliteit te bepaal, word die *conditio sine qua non*- of “but for”-toets ingespan (sien Neethling en Potgieter 2015:188 e.v.; Loubser en Midgley (reds.) 2012:69 e.v.).

101) Sien Joubert (1953:131).

102) Vgl. *ibid*; sien in die algemeen Neethling e.a. (2005:25, 34, 87); Neethling en Potgieter (2015:132–4) m.b.t. oorlas (“nuisance”) in ons reg.

103) 2004 2 SA 658 (T); sien vir besprekings van die uitspraak Neethling (2005:344, 346–7, 348–9; 2014:34–5). Vgl. ook oor geraas bv. *De Charmoy v Day Star Hatchery (Pty) Ltd* 1967 4 SA 188 (D) 192; *Laskey v Showzone CC* 2007 2 SA 48 (K) 58; *Die Vereniging van Advokate (TPA) v Moskeplein (Edms) Bpk* 1982 3 SA 159 (T); *Moskeplein (Edms) Bpk v Die Vereniging van Advokate (TPA)* 1983 3 SA 896 (T); *Intercape Ferreira Mainliner (Pty) Ltd v Minister of Home Affairs* 2010 5 SA 367 (WKK).

104) Vir kritiek sien Neethling (2005a:22).

105) 'n Ander saak wat hier vermeld kan word, is *Gien v Gien* 1979 2 SA 1113 (T). Hier het die dader ter beskerming teen bobbejane en ander ongediertes van 'n lappie groente van ongeveer 100 m in deursnee 'n apparaat aanhoudend dag en nag laat knal. Die knalle het o.a. veroorsaak dat die vee van die dader se buurman verontrus is, dat die huismense nie rustig kon slaap nie en dat die boerdery-aktiwiteite nadelig beïnvloed is. Die dader het niks gedoen om die geraas te demp nie en geen ander maatreël ondersoek wat dieselfde doel kon dien maar minder aanstootlik vir die buurman sou wees nie. *In casu* is dit duidelik dat die voortdurende knalle nie net op die benadeelde se eiendomsreg inbreuk gemaak het nie, maar waarskynlik ook op sy en sy huismense se reg op fisiese integriteit deur die inwerking op hul sintuiglike gevoelens. Weens die steurende geraas kon hulle nl. vir meer as twee weke geen behoorlike nagrus kry nie. Die gevolg was oormatige moegheid, kortgebondenheid en irritasie. Die benadeeldes sou dus moontlik genoegdoening met die *actio iniuriarum* kon verhaal het (sien Neethling 1979:449 e.v.).

106) Sien Joubert (1953:84); Neethling (1979:450).

107) Soos in die *Pretorius*-saak hier bo.

108) In *De Charmoy v Day Star Hatchery (Pty) Ltd* 1967 4 SA 188 (D) 192 (’n saak wat oor burereg handel) verklaar die hof: “The test, moreover, is an objective one in the sense that not the individual reaction of a delicate or highly sensitive person who truthfully complains that he finds the noise to be intolerable is to be decisive, but the reaction of ‘the reasonable man’ – one who according to ordinary standards of comfort and convenience, and without any peculiar sensitivity to the particular noise, would find it, if not quite intolerable, a serious impediment to the ordinary and reasonable enjoyment of his property.” Sien ook *Gien v Gien* 1979 2 SA 1113 (T) 1121; Neethling en Potgieter (2015:133 vn. 692).

109) Neethling e.a. (2005:191 e.v.); Neethling en Potgieter (2015:378–9). Die reg op menswaardigheid word ook in art. 10 van die Grondwet, 1996 as fundamentele reg verskans. Die reg op die eer of waardigheid moet van die grondwetlike reg op menswaardigheid, asook die gemeenregtelike *dignitas*-begrip onderskei word. Die eer is ’n enkele selfstandige persoonlikheidsgoed terwyl die *dignitas* ’n versamelnaam is vir alle persoonlikheidsregte – dus ook die reg op die eer – behalwe die regte op die *corpus* en die *fama*. Daarteenoor is die reg op menswaardigheid in grondwetlike sin in sy wese die erkenning van die intrinsieke waarde van die mens in ons samelewing. As sodanig is *menswaardigheid* dus ’n omvattende begrip wat menswees in al sy fasette omvat en daarom onderliggend aan die totale menslike persoonlikheid is, sowel wat die fisies-psigiese sye as geestelik-sedelike aspekte daarvan betref. So gesien, is menswaardigheid veel wyer as *dignitas*, aangesien lg. begrip die fisies-psigiese integriteit en die goeie naam uitsluit (sien Neethling 2006:85 e.v.; Neethling en Potgieter 2015:19 vn. 148). Sien verder Vettori (2012:102 e.v.) oor die afweging van die reg op menswaardigheid van die werknemer teenoor die ekonomiese belange van die werkgewer by ’n geskil oor vergoeding vir onbillike arbeidspraktyke.

110) Sien *Le Roux v Dey* 2011 3 SA 274 (KH) 319; *Cele v Avusa Media Limited* [2013] 2 All SA 412 (GSJ) par. 41; *Greeff v Protection 4U h/a Protect International* 2012 6 SA 393 (GNP) 408–9; Loubser en Midgley (reds.) (2012:321–4).

111) 1956 3 SA 257 (T).

112) 2004 4 SA 220 (K); sien die bespreking hier bo par. 4.1.

113) Sien hier bo par. 4.1 nota 81.

114) Sien *Wallace v Du Toit* (2006) 27 ILJ 1754 (AH) parr. 20–1; *Hunt v ICC Car Importers Services Co (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 364 (AH) parr. 5–8.

115) Sien *Minister for Justice and Constitutional Development v Tshishonga* (2009) 30 ILJ 1799 (AAH), bespreek hier onder par 4.4; sien ook *Prinsloo v Harmony Furnishers (Pty) Ltd* (1992) 13 ILJ 1593 (AH) 1598–9.

116) Sien *SA Airways (Pty) Ltd v Jansen van Vuuren* (2014) 35 ILJ 2774 (AAH) parr. 77–91.

117) Sien bv. *Le Roux v Dey* 2011 3 SA 274 (KH) 321; *Cele v Avusa Media Limited* [2013] 2 All SA 412 (GSJ) par. 41; *Greeff v Protection 4U h/a Protect International* 2012 6 SA 393 (GNP) 408–9; *Delange v Costa* 1989 2 SA 857 (A) 862.

118) Sien *Jackson v NICRO* 1976 3 SA 1 (A) 10; *Cele v Avusa Media Limited* [2013] 2 All SA 412 (GSJ) par. 42.

119) Sien bv. *Minister of Police v Mbilini* 1983 3 SA 705 (A) 716; *Delange v Costa* 1989 2 SA 857 (A) 861–2; *Dendy v University of Witwatersrand* 2007 5 SA 382 (HHA) 388–9.

120) 2005 5 SA 357 (W) 372–4; bevestig in appèl: 2007 5 SA 382 (HHA).

121) Sien *Dendy v University of Witwatersrand* 2005 5 SA 357 (W) 372–4; 2007 5 SA 382 (HHA) 385–6, 388–9.

122) 2012 6 SA 393 (GNP).

123) Hier bo par. 3.

124) Sien Neethling e.a. (2005:217 e.v.); Neethling en Potgieter (2015:379–82); Neethling (2010:781 e.v.). Die reg op privaatheid word ook as fundamentele reg in die handves van regte (Grondwet, 1996 art. 14) verskans.

125) Sien *National Media Ltd v Jooste* 1996 3 SA 262 (A) 271–2; *Greeff v Protection 4U h/a Protect International* 2012 6 SA 393 (GNP) 406.

126) Sien Neethling e.a. (2005:29–33; *National Media Ltd v Jooste* 1996 3 SA 262 (A) 271; *Greeff v Protection 4U h/a Protect International* 2012 6 SA 393 (GNP) 406–407; *Universiteit van Pretoria v Tommie Meyer Films (Edms) Bpk* 1977 4 SA 376 (T) 384; *Bernstein v Bester* 1996 2 SA 751 (KH) 789; *Swanepoel v Minister van Veiligheid en Sekuriteit* 1999 4 SA 549 (T) 553.

127) Sien bv. *Financial Mail (Pty) Ltd v Sage Holdings Ltd* 1993 2 SA 451 (A) 462; *Jansen van Vuuren v Kruger* 1993 4 SA 842 (A) 850; *National Media Ltd v Jooste* 1996 3 SA 262 (A) 270.

128) In hierdie verband sal die voortdurende meeluistering van werknemers se telefoongesprekke ten einde vas te stel of hulle privaatoproepe tydens besigheidsure maak, waarskynlik onregmatig wees, omdat werknemers sodoende aan 'n baie intensiewe, voortdurende privaatheidskending onderwerp word. In *Protea Technology v Wainer* 1997 9 BCLR 1225 (W) 1241 beslis die hof egter dat alhoewel werknemers 'n regmatige verwagting van privaatheid het wanneer hulle private oproepe maak wat nie met hul werk verband hou nie, dit nie van toepassing is op oproepe i.v.m. hul werkgewers se besigheid nie – werkgewers het die reg om hierdie oproepe te monitor (sien ook Wet op die Reëling van Onderskepping van Kommunikasies en Verstrekking van Kommunikasie-verwante Inligting 70 van 2002 art. 6). Volgens McQuoid-Mason (2000:253) gaan hierdie benadering te ver: “It is submitted that this approach goes too far, and that unreasonable continuous monitoring of employees’ communications when dealing with their employer’s business should be regarded as *prima facie* evidence of a breach of their constitutional right to privacy.” Sien ook Neethling e.a. (2005:241 vn. 197).

129) 2012 6 SA 393 (GNP); sien hier bo par 4.2; Neethling (2014:27 e.v.).

130) Vgl. Neethling (1996:142–3); sien in die algemeen oor onregmatige indringing in privaatheid en die betrokke regspraak, Neethling en Potgieter (2015:381); Neethling (2010:786–7); Neethling e.a. (2005:222–6, 241–2).

131) Soos die verspreiding van inligting wat deur onwettige telefoonmeeluistering verkry is (*Financial Mail (Pty) Ltd v Sage Holdings Ltd* 1993 2 SA 451 (A) 463); sien ook *Motor Industry Fund Administrators (Pty) Ltd v Janit* 1994 3 SA 56 (W) 61 (1995 4 SA 293 (A) 303); *MEC for Health, Mpumalanga v M-Net* 2002 6 SA 714 (T).

132) Sien Neethling en Potgieter (2015:381); Neethling (2010:787–8); Neethling e.a. (2005:226–31).

133) Sien *Financial Mail (Pty) Ltd v Sage Holdings Ltd* 1993 2 SA 451 (A) 463–5.

134) Sien Neethling e.a. (2005:228).

135) 2012 6 SA 393 (GNP) 407; sien Neethling (2014:30–1); hier bo par 4.2.

- 136) Vgl. Neethling (1996:137-40).
- 137) Sien in die algemeen Neethling e.a. (2005:129 e.v.); Burchell (1998:139 e.v.).
- 138) Sien Neethling en Potgieter (2015:360; *Greeff v Protection 4U h/a Protect International* 2012 6 SA 393 (GNP) 409; *Esselen v Argus Printing and Publishing Co Ltd* 1992 3 SA 764 (T) 770.
- 139) Sien bv. *Le Roux v Dey* 2011 3 SA 274 (KH) 305–6; *NEHAWU v Tsatsi* 2006 6 SA 327 (HHA) 330–1; *Tsedu v Lekota* 2009 4 SA 372 (HHA) 378–9.
- 140) 2012 6 SA 393 (GNP) 418; sien Neethling (2014:35–6); hier bo par 4.2.
- 141) 418.
- 142) Sien hier bo par. 3.
- 143) (2009) 30 ILJ 1799 (AAH).
- 144) Par. 16.8.
- 145) Par. 18, aangehaal hier bo par. 3.
- 146) Parr. 19–20, 22.
- 147) *Grütter v Lombard* 2007 4 SA 89 (HHA); *Universiteit van Pretoria v Tommie Meyer Films (Edms) Bpk* 1977 4 SA 376 (T) 386; *Wells v Atoll Media (Pty) Ltd* [2010] 4 All SA 548 (WKK) parr. 48–9; Neethling e.a. (2005:255 e.v.); Loubser en Midgley (reds.) (2012:334–8).
- 148) *Grütter v Lombard* 2007 4 SA 89 (HHA) 93; vgl. *Kumalo v Cycle Lab (Pty) Ltd* 2011-06-07 saaknr. 31871/2008 (GSJ) par. 18; Neethling en Potgieter (2015:382).
- 149) *Universiteit van Pretoria v Tommie Meyer Films (Edms) Bpk* 1977 4 SA 376 (T) 387; sien ook *Grütter v Lombard* 2007 4 SA 89 (HHA) 96.