

IN DIE HOOGGEREGSHOF VAN SUID-AFRIKA
(ORANJE VRYSTAATSE PROVINSIALE AFDELING)

Saak No: 1897/2004

In die saak tussen:

SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSUNIE

Applikant

en

DIE DEPARTEMENTSHOOF:

DEPARTEMENT VAN ONDERWYS VRYSTAAT

Respondent

UITSPRAAK:

KRUGER R

AANGEHOOR OP:

29 SEPTEMBER 2004

GELEWER OP:

28 OKTOBER 2004

- [1] Die applikant vra dat respondent se omsendbrief 22 van 2004 wat poste beskikbaar gestel het aan applikante wat pas gekwalifiseer het of wat 'n diensonderbreking vir langer as 'n jaar gehad het, (dus met uitsluiting van tydelike opvoeders wat tans tydelike poste bekleë) tersyde gestel word. Applikant vra dat verklaar word dat daardie prosedure

ongrondwetlik is en applikant vra dat tydelike opvoeders wat in derglike poste is daardie poste behou totdat hulle ook die geleentheid gegun is om mee te ding vir aanstelling in daardie poste. Die begrip “tydelike opvoeders” word in hierdie uitspraak gebruik in die sin van tydelike opvoeders wat tans poste bekleë.

- [2] Die gewraakte omsendbrief 22 van 2004 se eerste twee paragrawe lees:

⁴In terms of Section 6A of the Employment of Educators Act, 1998; as amended, the Free State Department of Education envisages filling a number of vacant educator posts by placing candidates (1st time appointments and those who have a break in service for more than one year) in these posts.

The Department has vacancies in 5 Districts in the Province in Secondary and Primary Schools for qualified, **unemployed** educators. A list of vacancies indicating the number of all post per district, post requirements and the reference number without linking any post to any school / town, is available at the District Office for perusal.”

[3] Aanvanklik was die applikant se *locus standi* in geskil maar daardie punt is by die verhoor laat vaar. Die punt van wanvoeging wat in respondent se advokaat se betoogshoofde geneem is, is ook laat vaar.

[4] Mnr. Roberts wat saam met Mnr. Naidoo vir respondent verskyn het se hoofpunt was die volgende:

- i) Applikant se saak is dat respondent 'n besluit geneem het deur omsendbrief 22 van 2004 te publiseer.
- ii) Daardie besluit is gebaseer op artikel 6A van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders 76 van 1998. ("die Indiensnemingswet")
- iii) Applikant se hele saak is gegrond op die onbillikheid om artikel 6A te implimenteer.
- iv) Dus moet applikant aansoek doen om 'n hersiening van daardie besluit.
- v) Dit doen applikant nie.

- [5] Dit is nie nodig vir 'n applikant by 'n hersiening om reël 53 te gebruik nie. Die doel van reël 53 is om aansoeke vir hersiening te vergemaklik en om te verseker dat hulle op 'n spoedige en geordende wyse aangebied word. Dit gee slegs mindere en bykomende voordele aan die respondent. Dit gee werklike voordele aan die applikant, voordele wat die applikant mag geniet en gebruik tot die mate wat applikant in besondere omstandighede nodig ag. Sien **JOCKEY CLUB OF SOUTH AFRIA v FORBES 1993 (1) SA 649 (A)** op 662 G – H per Kriegler, Wnd. AR.
- [6] Dus was dit nie nodig vir 'n applikant om sy aansoek as 'n hersieningsaansoek ingevolge reël 53 in te klee nie. Dit is duidelik dat dit die applikant se saak is dat die besluit van die respondent om artikel 6A van die Indiensnemingwet te implementeer op die wyse wat hy gedoen het, tersyde gestel moet word.
- [7] Artikel 6A sluit sekere kategorieë uit wanneer sekere poste gevul word. Die oogmerk van die Wetgewer met artikel 6A

word deur Hattingh R in **FEDERASIE VAN**

BEHEERLIGGAME VAN SUID-AFRIKAANSE SKOLE:

VRYSTAAT EN 'N ANDER v DIE DEPARTEMENTSHOOF:

DEPARTEMENT VAN ONDERWYS VRYSTAAT, (saak no.

2064/2004) in par. 27 weergegee. Daar handel Hattingh R

met die euwel wat reggestel moet word by wyse van hierdie

artikel:

“Verafgeleë skole ondervind probleme om opvoeders te lok om vakante poste aldaar te vul, en sal dit die Onderwys Departement in staat stel om sodanige opvoeders te identifiseer en in daardie poste aan te stel; en

Hierdie proses sal die versekering dra dat daar 'n billike distribusie van goed gekwalifiseerde opvoeders is en meewerk om studente wat beurse verwerf het of studielenings aangegaan het in gepaste vakatures aan te stel.

In beide gevalle sal die aanstellings geskied sonder die aanbeveling van 'n beheerliggaam”

[8] Applikant sê die kern van die geskil in saak 2064 het

gewentel rondom die uitleg en betekenis van artikel 6A. Applikant sê vir doeleindes van hierdie saak hoef die meriete en uitleg van artikel 6A nie herbeoordeel te word nie. Mnr. du Toit wat vir die applikant verskyn het sê dat hierdie saak begin by omsendbrief 22 van 2004 wat tydelike opvoeders uitsluit. In omsendbrief 22 van 2004 word 'n uitnodiging slegs gerig aan (i) nuwe toetreders en (ii) opvoeders wat 'n diensonderbreking van ten minste 'n jaar gehad het. Die gevolg, sê Mnr. du Toit, is dat tydelike opvoeders nou geheel en al uit die sisteem verwyder word en hulle kan slegs weer na een jaar diensonderbreking toetree.

[9] Ingevolge die Indiensnemingswet 1998 het die respondent die volgende opsies wanneer dit kom by die vul van vakante poste:

- i) Tydelike opvoeders kan die poste vul en by herhaling aangestel word ten einde deurlopende onderrig te verseker. 'n Tydelike opvoeder is vir alle relevante doeleindes 'n opvoeder soos gedefinieer in die Indiensnemingwet.

- ii) 'n Oop vakaturelys kan gepubliseer word waarkragtens elkeen wat glo dat hy kwalifiseer vir bepaalde en geïdentifiseerde poste daarvoor aansoek kan doen. Die onderwysdepartement ontvang die aansoeke, 'n kortlys word saamgestel, aanbevelings word gemaak aan die respondent wat dan aanstellings kan maak ooreenkomstig die bepalings van artikel 6(3) van die Indiensnemingswet. Op hierdie wyse word die pos permanent gevul.
- iii) 'n Geslote vakaturelys word gebruik wanneer die respondent oordeel dat daar botallige opvoeders is wat die poste wel kan vul en aanstellings slegs uit daardie geledere gemaak word. 'n Botallige opvoeder is een wat weens bedryfsvereistes sy pos verloor het maar steeds op die diensstaat van die respondent bly. Dit gebeur wanneer daar rasionalisasie plaasvind. In sodanige gevalle kry daardie persone voorkeur. Slegs botallige opvoeders aldus geïdentifiseer mag dan aansoek doen.
- iv) Die respondent kan gebruik maak van artikel 6A van die Indiensnemingwet. Daarvolgens kan hy sonder aanbeveling van 'n beheerliggaam maar slegs nadat hy met hulle geraadpleeg het, nuwe toetreders tot die onderwysberoep en opvoeders wat 'n breuk van minstens een jaar in hulle diens gehad het direk in

vakante poste aanstel. Die respondent is nie verplig om artikel 6A te volg nie. Hier is 'n diskresie. Dit is gemene saak.

[10] Applikant sê dat die respondent op laasgenoemde proses besluit het by wyse van omsendbrief 22 van 2004 (naamlik om artikel 6A te gebruik). Dit is teen hierdie administratiewe optrede van die respondent wat die applikant ten behoeve van die tydelike opvoeders hierdie aansoek loods. Dit word soos volg in die applikant se advokaat se betooghoofde gestel:

⁴g4. Die gevolge van die respondent se besluit om van art 6A gebruik te maak, is gemeensaak:

4.1 Tydelike opvoeders, wat tans die poste bekleë, mag nie aansoek doen vir sulke poste nie en mag nie daarin aangestel word nie, vir die eenvoudige feit dat hulle nie nuwe toetreders is nie en, omdat hulle in diens is, nie in die kategorie van diensonderbrekers van minstens een jaar val nie. Dit het onder meer die absurde en diskriminerende

gevolg dat studente wat aan die einde van 2003 afstudeer het en intussen tydelike aanstellings as werknemers van die respondent bekom het, nie ingevolge hierdie proses aansoek kan doen of aangestel mag word nie. Dit is die gevolg van respondent se keuse-uitoefening deur nie die oop vakaturelys opsie te volg nie

4.2 Tydelike opvoeders wie se poste nou gevul staan te word deur nuwe toetreders, verloor hulle aanstellings en hulle inkomste. Hulle word tot die werklose klas verdoem.

4.3 Daar is geen onmiddellike vooruitsig dat sulke tydelike opvoeders weer tot die stelsel sal mag toetree nie: tydelik opvoeders wat uit diens uit gestel word op hierdie wyse, word die ban gedoen uit Vrystaatse openbare onderwys, want hulle sal slegs weer 'n aanstelling by die respondent kan kry indien:

4.3.1 Hulle vir meer as een jaar werkloos was;

4.3.2 Die respondent die prosedure volg wat 'n oop vakaturelys inhou, 'n prosedure wat die

applikant aanvoer nie spoedig
 weer gevolg gaan word nie en
 die tydstip waarvan die
 respondent 'n stilswye
 handhaaf.

5. Die respondent het sy administratiewe handeling verrig op 'n tydstip toe die tydelike opvoeders in sy diens was (m.a.w. die termyne waarvoor hulle aangestel was, was nie verstreke nie). Daar is geen getuienis dat:

- 5.1 die tydelike opvoeders hulle werk onbevredigend doen nie of nie gekwalifiseer is vir die werk wat hulle doen nie;
- 5.2 die stelsel van tydelike opvoeders moeilik is om te administreer, of iets dergeliks nie;
- 5.3 Daar by bepaalde afgeleë of skole naby aan stedelike gebiede ongevolde poste is of poste is wat bekleë word deur opvoeders wat nie gepas gekwalifiseer is vir sulke poste nie en dat dit slegs daardie poste is wat tans adverteer word nie;
- 5.4 Tydelike opvoeders nie meer aan hulle doel voldoen nie;

5.5 Daar enige regverdiging is om 'n groep bestaande (tydelike) werknemers bykans in sy geheel te vervang met nuwe toetreders nie.”

[11] Mnr. du Toit sê die kernpunt is die vraag na billikheid van hierdie optrede wat 1200 tydelike opvoeders werkloos laat. Hy sê dat verskeie fundamentele regte in die Handves van Menseregte deur hierdie optrede aangetas word nl.:

- i) Gelykheid;
- ii) Billike arbeidsoptrede;
- iii) Menswaardigheid;
- iv) Die reg om vryelike professie te beoefen;
- v) Die reg op billike administratiewe optrede.

[12] Die posisie van tydelike opvoeders in die sisteem word deur die applikant in die funderende eedsverklaring beskryf:

^{*}gTydelike opvoeders, waarvan daar tans sowat 1200 in die Vrystaat op posvlak 1 is en waarvan die lys ‘HPS3’ sulke lede van die applikant bevat, vervul dus ‘n kardinale rol in die grondwetlike verpligting van die staat om onderwys te voorsien en die verpligting om in

die beste belang van die leerder op te tree.”

[Die respondent ontken die syfer 1200, en sê dat die getal wissel.]

Vakatures word onmiddellik aan die respondent gerapporteer en goedkeuring word gevra om die pos te vul (hoewel die respondent ook behoort te weet van die vakature uit hoofde van die feit van bedanking, ens. wat deur ander kanale aan hom bekend gemaak word).

Nadat goedkeuring verleen is vir die vulling van die pos sal dan die prinsipaal en/of beheerliggaam van 'n skool gebruiklik 'n geskikte kandidaat identifiseer wat die pos tydelik kan vul en by die distrikskantoor aanbeveel dat sodanige kandidaat 'n tydelike aanstelling ontvang.

Sonder enige uitsondering wat aan my bekend is, maak die respondent op sterkte van hierdie aanbeveling die tydelike aanstelling in die vakante pos. Dit beteken egter nie dat die pos nie meer vakant is nie. Dit is eers gevul as daar weer 'n permanente aanstelling gemaak sou word.

Tydlike aanstellings word gebruiklik gemaak tot aan die einde van die betrokke skoolkwartaal.

[Die respondent sê dat die tydelike opvoeder 'n dokument kry wat die aanvang en beëindiging van sy diens aandui.]

Wanneer die aanstelling gemaak is, is die tydelike opvoeder 'n opvoeder in terme van die bepalinge van die Indiensnemingwet. Dit volg dat daar 'n verskeidenheid van potensiële kandidate vir 'n tydelike pos kan wees: Gekwalifiseerde beurshouers wat nog geen ander aanstelling gekry het nie; ander pasgekwalfiseerde opvoeders wat nog nie 'n aanstelling gekry het nie, opvoeders met 'n onderbreking in diens van minder as een jaar; opvoeders met 'n onderbreking in diens van langer as een jaar; broodwinners, ens.

In uitsonderlike gevalle mag dit gebeur dat die voorgeskrewe prosedure vir die vul van vakante poste voltooi word binne die bestek van die skoolkwartaal waarbinne 'n tydelike opvoeder aangestel word. In so 'n geval sou die tydelike opvoeder se diens tot 'n einde kom indien hy of sy nie suksesvol vir die pos aansoek gedoen het nie. Indien hy of sy die suksesvolle kandidaat was word die pos dan permanent deur so 'n opvoeder bekleed.

In die oorgrote meerderheid van gevalle word tydelike

aanstellings gedoen vir 'n skoolkwartaal en word die voorgeskrewe prosedure vir die permanente aanstelling van opvoeders etlike skoolkwartale later in werking gestel. Dit het die gevolg dat, aan die einde van 'n gegewe kwartaal, honderde vakante poste gevul word deur tydelike opvoeders.

Die ideale situasie is dat, voor die verstryking van 'n skoolkwartaal, die tydelike aanstellings hernu word. Dit gebeur egter selde. Soms word die her-aanstellingsbrief gedurende die skoolvakansie wat volg op die kwartaal waarin die diens prakties verstryk, gestuur en dus eers prakties ontvang by heropening van die skool. In praktyk rapporteer die prinsipaal aan die einde van 'n kwartaal of voor verstryking van 'n tydelike opvoeder se aanstelling aan die distrikskantoor dat die betrokke vakature steeds bestaan en of die tydelike opvoeder wat die vakante pos beklee steeds beskikbaar is om die vakature te vul. Die proses word op hierdie wyse kwartaaliks herhaal totdat die pos in 'n vakaturelys adverteer word en dan ooreenkomstig die voorgeskrewe prosedure gevul word. Die opvoeder wat die pos tydelik beklee het word, weer aangestel, tensy daardie opvoeder te kenne gee dat hy of sy nie verder beskikbaar is vir aanstelling nie. In effek geskied die "heraanstelling" van die tydelike opvoeder dus meganies outomaties.

Selfs al het die her-aanstellingsbrief nie die skool of betrokke opvoeder bereik teen die begin van die nuwe kwartaal nie, meld sodanige opvoeder sonder uitsondering aan en gaan voort om sy of haar opvoedingswerk te doen. Die her-aanstellingsbrief sal egter sonder uitsondering uiteindelik ontvang word vanaf die Departement.”

Behalwe soos hierbo aangedui, word hierdie bewerings nie in die antwoordende eedsverklaring weerspreek nie.

[13] Die respondent se verweer word in sy antwoordende eedsverklaring vervat:

“One must have regard for the manner in which temporary educators are appointed. Temporary educators have not been appointed in accordance with the provisions of PAM and the Employment of Educators Act by complying with all the procedures which the Applicant has at all times and in particular in Case No: 2064/04 stated should be complied with before an appointment is made. Such temporary educators were merely appointed by the Department of Education after a Governing Body or a school principal has identified such particular person. These temporary educators

now claim that they have certain vested rights. As against this, it is the duty of the Respondent to weigh up the interest of the unemployed educators who either had a break of one year in service or the educators who studied with bursaries funded by the Respondent and who are unemployed;”

- [14] Die deponent tot die antwoordende eedsverklaring sê dat die proses van aanstellings van tydelike opvoeders ‘n onbillike tipe proses is:

“gThe appointment of temporary educators is done on an unfair basis, being unfair to the other unemployed educators by virtue of the fact that the process which is followed is not that as prescribed by the Act and PAM and the particular school and/or Governing Body of such school decide where they want to advertise, to whom they want to advertise and who they want to invite to apply for such posts and decide themselves who to appoint. This in my view is unfair if regard is had for Section 7 of the Employment of Educators Act and Section 195(5) of the Constitution of the Republic of South Africa Act;”

- [15] Mnr. du Toit sê dat die vooroordeel van die respondent duidelik uit hierdie stellings blyk, wat daarop dui dat dit sy

begeerte is om tydelike opvoeders in die ban te doen en werkloos te laat en geen geleentheid te gee om vir permanente poste aansoek te doen nie.

[16] Applikant se saak is dat tydelike opvoeders die reg het om mee te ding vir poste. Omsendbrief 22 van 2004 sluit tydelike opvoeders op onbillike wyse uit.

[17] Mnr. Roberts sê dat die respondent eenvoudig sy funksies onder die wet uitgevoer het; artikel 6A bepaal dat hy so mag optree. Hy het binne sy magte opgetree ingevolge die wet; artikel 6A gee hom die mag om te doen presies wat hy gedoen het. Mnr. Roberts sê dat die applikant se argument in wese is dat die respondent besluit het om artikel 6A te gebruik, inbreuk maak op applikant se regte ingevolge die Grondwet. Maar, sê hy, applikant vra nie dat artikel 6A ongrondwetlik verklaar word nie. Artikel 6A bestaan en dit mag gebruik word.

[18] Wat die Promotion of Administrative Justice Act 3 van 2000

("PAJA") betref, sê Mnr. Roberts dat daardie wet nie van toepassing is nie want dit geld slegs as 'n amptenaar sy magte oorskry het. Sy argument is:

- i) Hier was geen besluit nie, of;
- ii) As daar 'n besluit was, is die regsmiddels wat PAJA bied nie gepas vir hierdie geval nie.

[19] Mnr. Roberts sê die respondent het nie die Wet geadministreer nie, maar dit bloot geïmplimenteer. Mnr. Du Toit sê deur te besluit om artikel 6A toe te pas het die respondent administratief opgetree en dit kan tersyde gestel word.

[20] Mnr du Toit sê artikel 6A het sy plek binne die sisteem. Dit kan gebruik word in landelike gebiede waar daar 'n tekort is wat op 'n geskikte wyse aangespreek kan word deur toepassing van artikel 6A. (Dit is in ooreenstemming met wat Hattingh R beslis in saak no. 2064.) Mnr du Toit sê egter dat die respondent nie sê dat dit by die onderhawige geval, die prosedures voortspruitend uit omsendbrief 22 van

2004, gaan om 'n landelike gebied nie. 'n Streep word getrek deur tydelike opvoeders se moontlikhede. Artikel 6A mis die rasionaal vir sy bestaan as dit toegepas word soos wat omsendbrief 22 van 2004 bepaal sê Mnr. du Toit.

- [21] Die applikant se saak is dat tydelike opvoeders ook billik moet kan deelneem, kan kompeteer. As die pos dan nie gevul word nadat dit in 'n oop vakaturelys geadverteer is nie kan die respondent sê dat dit buite 'n stedelike gebied val, en hy aan almal (insluitende tydelike opvoeders) se regte voldoen het deur dit tot hul beskikking te plaas. Op daardie stadium het hy dan die reg om artikel 6A te gebruik. Daar kan dan geen beswaar teen daardie prosedure wees nie.
- [22] Die kernpunt van die applikant se beswaar is dat tydelike opvoeders nie die kans gegun word om billik te kan deelneem aan die aanstellingsproses nie. Hulle word eenvoudig uit die sisteem verwyder.
- [23] Die besluit van die respondent om artikel 6A te implimenteer

by wyse van omsendbrief 22 van 2004 was na my mening 'n administratiewe besluit wat hersienbaar is. Sien

PRESIDENT OF THE RSA AND OTHERS v SA RUGBY

FOOTBALL UNION AND OTHERS 2000 (1) SA 1 (KH) par.

142; **TRANSNET LTD v GOODMAN BROTHERS (PTY)**

LTD 2001 (1) SA 853 (HHA) par. 34.4 en **PENNINGTON v**

FRIEDGOOD AND OTHERS 2002 (1) SA 251 (K) op 259

par. 20 (c) waar die hof sê:

⁴gWhat falls to be considered is, *inter alia*, the source of the power exercised, the nature of such power, its subject-matter, whether it involves the exercise of a public duty, and how closely it is related on the one hand to policy matters which are not administrative, and on the other to the implementation of legislation, which is.”

Dit is duidelik dat die besluit van die applikant om artikel 6A te implementeer by wyse van omsendbrief 22 van 2004 administratiewe optrede was wat hersienbaar is.

[24] Die volgende vraag is of hierdie besluit inderdaad tersyde

gestel moet word. Dit is 'n hersieningsgrond dat 'n persoon op 'n grof onredelike wyse optree. Sien in hierdie verband

**TRINITY BROADCASTING (CISKEI) v INDEPENDENT
COMMUNICATIONS AUTHORITY OF SOUTH AFRICA**

2004 (3) SA 346 (HHA) waar gehandel word met artikel 6(2) van die Promotion of Administrative Justice Act 3 van 2000 en waar die president van die hoogste hof van appèl (par. 21 op bls. 354 – 355) sê:

⁴In the application of that test, [die rasionaliteitstoets] the reviewing Court will ask: is there a rational objective basis justifying the connection made by the administrative decision-maker between the material made available and the conclusion arrived at?"

- [25] Deur omsendbrief 22 van 2004 in werking te stel het die respondent bewerkstellig dat tydelike opvoeders uit die sisteem uitgesluit word. Hierdie is na my mening nie 'n oogmerk wat rasioneel verbind kan word met artikel 6A nie. Artikel 6A is op die Wetboek geplaas om voorsiening te maak vir 'n verkorte prosedure by landelike gebiede waar onderwysers nie wil gaan nie. Daar is nie 'n basis dat dit vir

enige ander oogmerk bedoel was nie. Op die stukke en op die verwere aangevoer deur die respondent wil hy daardie bepaling nou gebruik vir alle gevalle omdat hy sê die tydelike indiensnemers op 'n onbillike wyse aangestel word. Die gronde wat hy aanvoer toon dit nie. Die rasionele grondslag waarop artikel 6A gebruik kan word is vir landelike gebiede, nie omdat tydelike opvoeders in alle gevalle op onbillike wyse aangestel word nie. Indien hulle op onbillike wyse aangestel word is dit die departement se taak om daardie prosedure reg te stel ten einde toe te sien dat die aanstellings op regmatige wyse geskied, nie om eenvoudig 'n streep deur die kategorie te trek nie. Dit is onbillike optrede wat nie rasioneel verbind is met die Wet waaruit die magtiging voortspruit nie.

- [26] Aangesien ek hierdie aangeleentheid kan beslis, en beslis, op 'n nie-grondwetlike punt, naamlik onbillike administratiewe optrede, handel ek nie met die grondwetlike punte deur applikant geopper nie. (**S v MHLUNGU AND OTHERS 1995 (3) SA 867 (KH); ZANTSI v COUNCIL OF STATE, CISKEI**

AND OTHERS 1995 (4) SA 615 (KH) par. 2, 3, 5 en 7.

[27] Die respondent het hom aan onbillike administratiewe optrede skuldig gemaak deur omsendbrief 22 van 2004 uit te reik.

[28] Die applikant voer aan dat die geskil oor die regte van tydelike opvoeders by wyse van 'n verhoor beslis sal moet word. Ingevolge artikel 186(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 stel dit 'n onbillike ontslag daar indien 'n werknemer redelikerwys van die werkgever verwag het om 'n vaste termyn dienskontrak op dieselfde of soorgelyke voorwaardes te hernu waar die werkgever dit nie hernu nie. Dit kan net oorweeg word met verwysing na spesifieke werknemers; vandaar dat Mnr. du Toit sê dat daardie aangeleentheid in 'n verhoor beslis sal moet word.

[29] Applikant vra ook die volgende bevel:

^gDat, hangende die afhandeling van 'n geding ingestel te word binne 30 dae, welke geding die reg op spesifieke nakoming van tydelike opvoeders vir hernuwing van hulle dienskontrakte totdat

hulle aan 'n proses kan deelneem wat hulle in staat sal stel om te kompeteer vir permanente poste wil afdwing, die respondent gelas word om die tydelike aanstellings te verleng.”

[30] Hierdie regshulp is gegrond op artikel 186(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, wat onder sekere omstandighede regte op hernuwing aan werknemers gee wat vir 'n vaste termyn aangestel is. Elke sodanige geval hang van die feite daarvan af. Indien tussentydse regshulp hier toegestaan sou word, sou die tydelike werknemers se posisie moontlik kunsmatig versterk word. Elke individuele opvoeder se saak sal op eie meriete in die Arbeidshof gevoer moet word na gelang van die omstandighede. Applikant het nie 'n saak uitgemaak vir hierdie regshulp nie. Die applikant was wel wesenlik suksesvol, en koste volg daardie resultaat.

[31] Die Hof gelas dus:

- (1) Dat die respondent verbied word om enige aanstellings te maak in vakante poste wat tans bekleed word deur tydelike opvoeders, uit aansoekdoeners wat aansoek

gedoen het vir permanente poste voortspruitend uit die prosedures vervat in die respondent se Omsendskrywe 22 van 2004 en/of die advertensie wat geplaas was op 6 Junie 2004.

(2) Dat verklaar word dat die respondent nie die bepalinge van artikel 6A van die Wet op Indiensneming van Opvoeders, 1998, mag aanwend om poste te vul wat reeds deur tydelike opvoeders gevul word nie, sonder om nie eers aan tydelike opvoeders die geleentheid te gun om te kompeteer vir aanstelling in daardie poste nie.

(3) Dat die respondent die koste van die aansoek betaal.

A KRUGER, R

Namens Applikant: Advokaat JI Du Toit
i.o.v.
Schoeman Maree Ingelyf
BLOEMFONTEIN

Namens Respondent: Advokate MG Roberts S.C. & VM Naidoo
i.o.v.
Staatsprokureur
BLOEMFONTEIN

/ecoetzee