DEKKING VAN VAKBONDVERTEENWOORDIGERS TYDENS AMPTELIKE VAKBOND VERLOF

1. Agtergrond

Vakbondverteenwoordigers is verkose lede wat sekere vakbond aktiwiteite vervul. Die tyd wat spandeer word aan vakbondaktiwiteite word gewoonlik gedek deur sogenaamde vakbondverlof soos na onderhandelinge vervat in die toepaslike kollektiewe ooreenkomste. Die vraag ontstaan wie verantwoordelik gehou kan word indien 'n verteenwoordiger beseer word terwyl hy met amptelike vakbond verlof is vir deelname aan vakbondaktiwiteite. Wie is sy werkgewer op daardie tydstip, die vakbond of die maatskappy vir wie hy gewoonlik werk?

Let wel: hierdie regsmening is net geldig waar vakbondverlof op 'n reëlmatige wyse geneem word, d.w.s. ingevolge die ooreengekome reëls en prosedures vir die aansoek van en goedkeuring daarvan. Dit is bekend dat vakbondverlof soms aangevul word deur die neem van vakansieverlof, onbetaalde verlof of wysigings aan skofte. **Sulke tydperke sal nie geldige vakbondverlof daar stel nie en indien vakbodverlof op onreëlmatige wyse aangevul word, sal hierdie mening nie noodwendig geldig wees nie.**

Bogenoemde vraag word beantwoord, in die lig van die volgende:

- Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995;
- Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en –siektes 130 van 1993;
- Rieck v Crown Chickens (PTY) Ltd t/a Rocklands Poultry (2005) 26 ILJ 1240 (SE);
- Crown Chickens (PTY) Ltd t/a Rocklands Poultry v Rieck 2007 (2) SA 118 (SCA)

2. Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

a. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (hierna genoem WAV) verbied diskriminasie teen, en vehindering en benadeling van enige persoon wat sy algemene en vakbondregte uitoefen.[1] Werknemers en werksoekers word beskerm ten aansien van hul keuse van lidmaatskap van 'n vakbond of werkplekforum. Die beskerming sluit in huidige en vorige aansoeke om lidmaatskap, lidmaatskap van en betrokkenheid by die stigting van sodanige strukture en deelname aan wettige vakbond bedrywighede.

[1] Artikel 5.

b. Die WAV gee spesifieke regte aan vakbondverteenwoordigers en maak voorsiening vir tyd om vakbondfunksies te verrig tydens werksure sonder dat die diensverhouding verbreek word.

c. Funksies waarvoor voorsiening gemaak word[2] sluit in verteenwoordiging en bystand van werknemers tydens griewe- en dissiplinêre verrigtinge, monitering van die nakoming van wetlike bepalings, diensvoorwaardes, bepalings van kollektiewe ooreenkomste en die aanmelding van oortredings daarvan asook die uitvoering van enige ander ooreengekome funksie.

d. Uitvoering van genoemde take neem egter tyd in beslag en daarom maak die Wet ook voorsiening vir **redelike vakbondverlof** tydens werksure.[3]

e. Bepalings in die WAV kry ingevolge artikel 210 voorrang bo teenstrydige bepalings in ander wetgewing[4] uitgesluit die Grondwet en gevolglik is die toepaslike definisies soos vervat in die WAV baie belangrik.

f. Volgens die definisies in die WAV is dit duidelik dat die vakbondverteenwoordiger steeds 'n werknemer van die maatskappy bly tydens sy bedrywighede as vakbondverteenwoordiger aangesien sy optrede gesien kan word as 'n voortsetting of bedryf van die besigheid van die werkgewer.[5]

3. Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en –siektes 130 van 1993

---

[2] Vergelyk artikel 14(4).

3 **14 Vakbondverteenwoordigers**

(5) Behoudens redelike voorwaardes, is 'n *vakbondverteenwoordiger* daarop geregtig om gedurende *werkure* redelike tyd vry te neem met betaling-

(a) om die werksaamhede van 'n *vakbondverteenwoordiger* te verrig; en

(b) om opleiding te ontvang oor enige onderwerp wat ter sake is by die verrigting van die werksaamhede van 'n *vakbondverteenwoordiger*."

15 Verlof vir vakbondbedrywighede

(1) 'n Werknemer wat 'n ampsdraer is van 'n verteenwoordigende vakbond, of van 'n federasie van vakbonde waarmee die verteenwoordigende vakbond geaffilieer is, is daarop geregtig om redelikerwys verlof gedurende werkure te neem om die werksaamhede van daardie amp te verrig.

(2) Die verteenwoordigende vakbond en die werkgewer kan ooreenkom oor die getal dae verlof, die getal dae betaalde verlof en die voorwaardes verbonde aan enige verlof..."

[4] Artikel 210.

[5] **213 Woordomskrywing**

(1) In *hierdie Wet*, tensy uit die samehang anders blyk, beteken-

"vakbondverteenwoordiger" 'n lid van 'n *vakbond* wat verkies is om die *werknemers* in 'n *werkplek* te verteenwoordig;

"werknemer"-

(a) iemand, behalwe 'n onafhanklike kontrakteur, wat vir iemand anders of die Staat werk en wat *besoldiging* ontvang of geregtig is om *besoldiging* te ontvang; en

(b) iemand anders wat op enige wyse help om die besigheid van 'n werkgewer voort te sit of te bedryf,

en **"in diens"** en **"diens"** het betekenisse wat met dié van "werknemer" ooreenstem;"

(In artikel 78 Hoofstuk V word aan "werknemer" 'n ander en meer spesifieke betekenis gegee.)

a. Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en –siektes 130 van 1993 (hierna genoem WVBS) maak voorsiening vir vergoeding vir beroepsbeserings en –siektes en die gevolge daarvan. Die WVBS definieer *werkgewers* en *werknemers* afsonderlik en veral van belang vir die vraag wie die werkgewer vir doeleindes van die Wet is, is die omskrywing in *(b)* in die Engelse weergawe van die Wet[6]:

> "**employer**" means any person, including the State, who employs an employee, and includes-
>
> *(a)* any person controlling the business of an employer;
>
> *(b)* if the **services of an employee are lent or let or temporarily made available** to some other person by his **employer**, **such employer** for such period as the employee works for that other person;
>
> *(c)* a labour broker who against payment provides a person to a client for the rendering of a service or the performance of work , and for which service or work such person is paid by the labour broker;"

> **"werknemer"** 'n persoon **wat** met 'n werkgewer **'n diens**- of vakleerlingskap- of leerlingskap**kontrak** aangegaan het of daarvolgens werk, **hetsy die kontrak uitdruklik of stilswyend, mondeling of skriftelik is**, en hetsy die besoldiging volgens tyd of gedane werk bereken word, of in kontant of *in natura* is, en ook—
>
> *(a)* 'n geleentheidswerknemer wat vir die doel van die werkgewer se besigheid in diens geneem is;
>
> .....
>
> *(d)* 'n persoon wat deur 'n arbeidsmakelaar teen betaling vir die lewering van 'n diens of die verrigting van werk aan 'n kliënt voorsien word, vir welke diens of werk daardie persoon deur die arbeidsmakelaar betaal word; ....."

b. 'n "Beroepsbesering" is 'n persoonlike besering as gevolg van 'n ongeval en die tweeledige vereiste vir 'n ongeval is dat dit "uit 'n werknemer se diens ontstaan en in die loop daarvan plaasvind." Dus vir doeleindes van die WVBS moet 'n ongeval onder bepaalde omstandighede ontstaan wat in kousale verband staan met die diens van die werknemer en 'n besering, siekte of afsterwe tot gevolg hê.

c. 'n Sentrale fonds is ingestel wat befonds word deur betaling van aanslae deur werkgewers gebaseer op rekords wat deur elke werkgewer gehou moet word met jaarlikse opgawes aan die Vergoedingskommissaris.[7]

d. Artikel 22(1) gee die reg van vergoeding aan 'n "werknemer wat 'n ongeval oorkom wat sy arbeidsongeskiktheid of die dood tot gevolg het" en subartikel (4) brei die

---

[6] Beklemtonings myne.
[7] Artikels 15, 81 en 82.

omstandighede uit waaronder 'n besering geag sal word as om uit diens te ontstaan en in die loop daarvan plaas te vind:

> "(4) By die toepassing van hierdie Wet word 'n ongeval geag uit 'n werknemer se diens te ontstaan het en in die loop daarvan plaas te gevind het **ofskoon die werknemer ten tyde van die ongeval in stryd met** 'n wet wat op sy diens betrekking het of **'n bevel deur of namens sy werkgewer,** of sonder 'n bevel van sy werkgewer, **gehandel het, indien die werknemer, na die oordeel van die Direkteur-generaal, vir die doeleindes van of in belang van of in verband met sy werkgewer se besigheid aldus gehandel het."**[8]

e. Die Direkteur-generaal is aanspreeklik vir betaling van vergoeding en nie die werkgewer of enige ander persoon nie.[9]

f. Geen persoon mag beïnvloed word of gedwing word om afstand te doen van enige van die voordele of die reg tot voordele waarvoor die WVBS voorsiening maak nie.[10]

g. Werkgewers is verplig om alle beserings en beweerde beserings aan te meld ongeag die werkgewer se opinie of die besering of siekte wel in sy diens ontstaan het.[11]

h. Die werkgewer word skadeloos gestel teen alle eise buiten dit waarvoor die WVBS voorsiening maak ingevolge artikel 35.

i. Op grond van artikel 36 kan skadevergoeding verhaal word van 'n ander party as die werkgewer van daardie werknemer, deur die werknemer sowel as die Vergoedingskommissaris.

4. <u>Rieck v Crown Chickens (PTY) Ltd t/a Rocklands Poultry (2005) 26 ILJ 1240 (SE)</u>

a. In hierdie saak ontleed die Hooggeregshof van die Suid-Oos Kaap die definisies van 'n werknemer en werkgewer soos dit voorkom in die WVBS aangesien die beseerde werknemer van 'n arbeidsmakelaar van haar reg gebruik gemaak het ingevolge artikel 36 om die maatskappy (Crown Chickens) waar haar dienste aangewend is, vir

---

[8] Beklemtoning myne.
[9] Artikel 29.
[10] Artikels 33 en 37.
[11] **"39. Kennis van ongeval deur werkgewer aan kommissaris.—**

(1) Behoudens die bepalings van hierdie artikel **moet 'n werkgewer binne sewe dae nadat hy kennis** van 'n ongeval **ontvang of op 'n ander wyse te wete gekom het** dat 'n werknemer 'n ongeval oorgekom het, op die voorgeskrewe wyse die ongeval by die kommissaris aanmeld.

(7) By die toepassing van hierdie artikel sluit **'n ongeval ook 'n besering in** wat deur 'n werknemer by sy werkgewer aangemeld word, indien die werknemer wanneer hy die besering aanmeld, **beweer** dat dit uit sy diens ontstaan en in die loop daarvan plaasgevind het en **ongeag** die feit dat na **die mening van die werkgewer** die beweerde ongeval nie aldus uit sy diens ontstaan en in die loop daarvan plaasgevind het nie." (Beklemtoning myne).

skadevergoeding te dagvaar. Die verweer van Crown Chickens was dat hy die werkgewer was en beskerm word teen die aksie ingevolge artikel 35 van die WVBS.

b. Volgens die Hof het die wetgewer doelbewus kategorieë van werkgewers[12] in die definisie ingesluit en is subartikel (b) spesifiek ingesluit om duidelikheid te gee in omstandighede waar 'n werknemer se dienste aan 'n ander werkgewer geleen, verhuur of beskikbaar gestel word. Onder hierdie omstandighede sal "the 'permanent' employer, rather than the person to whom the employee's services are let or lent, remains the employer for purposes of the Act.."

c. Die Hof kom tot die slotsom dat die arbeidsmakelaar vir twee redes as die werkgewer vir doeleindes van die WVBS beskou moet word[13] nl.:

- Die dienskontrak is aangegaan tussen die arbeidsmakelaar en die werknemer en daar ontstaan geen kontraktuele *nexus* tussen die werknemer en die kliënt nie, en
- tweedens word die aanslae deur die arbeidsmakelaar as werkgewer aan die Vergoedingskommissaris betaal.

Dit geld ongeag wáár die werknemer se dienste gelewer word en ongeag wié van dag tot dag beheer oor die werknemer in die werkplek uitoefen.

d. Die maatskappy waarteen die aksie ingestel is, het teen hierdie uitspraak geappelleer na die Appelhof.

5. Crown Chickens (PTY) Ltd t/a Rocklands Poultry v Rieck 2007 (2) SA 118 (SCA) 2007

a. Die Appelhof het die uitspraak van die hof *a quo* bevestig maar gaan verder deur die ontwikkeling en betekenis van die definisies van "werkgewer" en "werknemer" in die lig van die Suid-Afrikaanse regsgeskiedenis te ontleed.

b. Die Ongevallewet (1941) behou in wese die definisie van "werknemer" soos in die vorige wette maar wysig die definisie van "werkgewer" hoewel die substansie behou word. 'n Werkgewer word gedefinieer as "a person who employs a workman" wat dui

[12] Op [20].
[13] Sien [20].

op die werkgewer met wie 'n dienskontrak aangegaan is.[14] Duidelikheid oor die tydelike uitleen of uithuur van die dienste van die werknemer word gegee deur die woorde dat die werkgewer [will] "be deemed to continue to be the employer of such workman whilst [the workman] is working for that other person."

c. Die Hof kom tot die gevolgtrekking dat die geskiedkundige ontwikkeling van die definisies tot 1993 slegs een werkgewer op 'n gegewe tydstip erken en dit is die werkgewer met wie daar 'n kontraktuele diensverhouding aangegaan is.[15]

d. Die Hof ontleed ook die definisies in die huidige Wet. Namens die appellant is aangevoer dat die diensverhouding bestaan het uit drie partye nl. die arbeidsmakelaar, die werknemer en "some other person." Dit is aangevoer dat Crown Chickens as kliënt ("some other person") die werkgewer van die werknemer was vir die tydperk van diens aan die kliënt deur die arbeidsmakelaar. Hierdie siening word gehuldig in *South African Labour Law.*[16] **Maar dit word deur die Appelhof as verkeerd bevind**.

e. Die Hof beslis dat die woorde "such employer" in subartikel (b) verwys na die woord "'employer' that immediately precedes it, and not the phrase 'some other person.'"[17] Die interpretasie soos aangevoer namens die appellant, ondersteun nie die normale betekenis, geskiedkundige ontwikkeling van die definisie of die raamwerk van die Wet nie.[18]

f. Die werklike betekenis van die definisies in die WVBS (1993) onderskryf die geskiedkundige feit dat 'n werknemer slegs een werkgewer op 'n bepaalde tydstip het en dit is die werkgewer met wie 'n kontraktuele diensverhouding aangegaan is selfs wanneer uitvoering gegee word aan kontraktuele pligte teenoor 'n ander persoon.[19]

6. Gevolgtrekking

a. Indien die volgende in ag geneem word, kan die gevolgtrekking gemaak word dat verteenwoordigers steeds in diens is van die werkgewer met wie die dienskontrak aangegaan is en dit daardie werkgewer sal wees wat ingevolge die WVBS

[14] Op [22].
[15] Sien [23].
[16] Volume 2 H1-N15 paragraaf 12 deur Clive Thomson en Paul Benjamin.
[17] Sien die Engelse weergawe van die WVBS soos hierbo aangehaal.
[18] Sien [26].
[19] Sien [28].

verantwoordelik is indien die verteenwoordiger beseer word terwyl vakbondtake tydens amptelike vakbond verlof verrig word:

i. Die WAV verbied verhindering, benadeling en diskriminasie ten opsigte van vakbondbedrywighede en gee terselfdertyd sekere regte om aan vakbondbedrywighede deel te neem waaronder die reg tot verlof om sekere vakbondfunksies te vervul. Die WAV bevestig dat die vakbondverteenwoordiger 'n werknemer van die werkgewer met wie die dienskontrak aangegaan is, bly terwyl vakbondtake verrig word. Dit is eintlik ondenkbaar dat dit nie die geval sal wees nie want die vakbondverteenwoordiger kan nie verkies word tot die amp nie en kan dus nie vakbondtake van verteenwoordiging vervul, indien hy/sy nie 'n werknemer is van daardie werkgewer met wie die dienskontrak aangegaan is nie.

ii. Die feit dat die dienskontrak met die werkgewer nie beëindig word nie en geen nuwe dienskontrak tussen die verteenwoordiger en die vakbond tot stand kom nie. Sou 'n dienskontrak tussen die vakbond en 'n verteenwoordiger aangegaan word, word die posisie van die verteenwoordiger gewysig van een van vakbondverteenwoordiger na dié van vakbondbeampte.

iii. Die definisies van die begrippe "werknemer" en "werkgewer" ingevolge die WVBS.

iv. Die feit dat die opinie van die werkgewer irrelevant is wanneer 'n werknemer beweer dat hy 'n besering opgedoen het.

v. Die Appelhofbeslissing in die saak van Crown Chickens v Rieck wat duidelikheid gee oor die interpretasie van wié vir doeleindes van die WVBS die werkgewer is, wanneer die werknemer beskikbaar gestel word aan 'n ander persoon ook tydens die vervulling van kontraktuele verpligtinge soos vervat in kollektiewe ooreenkomste.

vi. Die feit dat die werkgewer die opgawes van sy werknemers en hulle verdienste by die Vergoedingskommissaris indien en dienooreenkomstig aanslae vir daardie werknemers betaal.

Hanlie van Vuuren
Januarie 2012