

Onafhanklike kontrakteur of werknemer – die Uber-saak

Wanneer mense gekontrakteer word om op 'n onafhanklike kontrakgrondslag 'n diens aan 'n besigheid te lewer, kan die besigheid dalk oortuig wees dat die kontrak eenvoudig ingevolge die kontraktuele bepalings beëindig kan word. Dit kan binne 'n oogwink verander, wanneer die besigheid hoor dat die 'kontakteurs' in werklikheid almal werknemers is. Dan word die beëindiging as ontslag beskou – met verreikende gevolge. Dit is wat met Uber in Suid-Afrika gebeur het, toe hulle deur sekere bestuurders, wie se toepassings gedeaktiveer is, na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) geneem is.

Die skeidslyn

Die onderskeid tussen 'n onafhanklike kontrakteur en 'n werknemer is van kritieke belang wanneer die reg op beskerming ingevolge arbeidswetgewing bepaal word. Die lyn tussen onafhanklike kontrakteurs en werknemers was nog altyd vaag. Wetswysigings het 'n mate van duidelikheid gebring, deur die bekendstelling van sekere rigtinggewende kriteria wat arbiters help om na die een of die ander kant toe te besluit. Maar tegnologiese vordering in die altyd-veranderende werkswêreld neig om die lyn weer te vervaag. Dit word goed deur die onlangse KVBA-saak teen Uber in Suid-Afrika geïllustreer.

Uber word na die KVBA geneem

Uber BV (met hoofkwartiere in Nederland) voorsien 'n toepassing waarmee gebruikers 'n bestuurder kan aanvra om hulle 'n rygeleentheid na die bestemming van hulle keuse te gee. Die Suid-Afrikaanse bestuur word hoofsaaklik deur Uber SA (n filiaalmaatskappy van Uber BV), met hul kantore in Kaapstad, behartig. In die KVBA-saak van **Uber South Africa Technological Services (Pty) Ltd vs NUPSAW, SATAWU and others (2017)**, beskryf die Kommissaris die situasie soos volg: *“[Dit] begin met 'n proses van aan boord neem. Hierdie proses behels registrasie op die toepassing, goedkeuring van die voertuig wat deur die bestuurder gebruik sal word, dokumentasie rakende die identiteit en status van die bestuurder, die bekom van 'n Publieke bestuurderspermit (PBP) -lisensie, 'n standaard sakeplan deur Uber voorsien, 'n opleidings- of inligtingsessie by die Kaapse kantore van Uber, waar die bestuurder ingelig word hoe om die toepassing te gebruik en oor die standaarde wat van Uber-bestuurders vereis word. Die vennoot (of bestuurder-vennoot) klik op die ooreenkoms om die bepalings daarvan te aanvaar. Die ooreenkoms is gedetailleerd en dig en dit identifiseer vennote (en vennoot-bestuurders) as onafhanklike kontrakteurs.”*

Toe Uber besluit het om die toepassing van sekere bestuurders te deaktiveer, het hulle die beëindiging van hulle dienste uitgedaag deur die saak na die KVBA te verwys. Die vraag het ontstaan of hulle onafhanklike kontrakteurs, of werknemers, was. Indien laasgenoemde, sou die KVBA die jurisdiksie hê om oor die billikheid van hulle ontslag te beslis.

Die toets

Uber was vol vertroue dat die deaktivering nie op ontslag neerkom nie, aangesien die bestuurders, volgens Uber, duidelik onafhanklike kontrakteurs was, en nie werknemers nie. Die Kommissaris het die “*werklikheid van die verhouding*’-toets”, toegepas, wat bepaal dat: “*howe, tribunale en beamptes moet bepaal of ’n persoon ’n werknemer of onafhanklike kontrakteur is, op grond van die dominante indruk wat bekom word uit die oorweging van alle betrokke faktore wat uit ’n ondersoek na die werklikhede van die partye se verhouding blyk.*”

In die toepassing van hierdie toets, en ná oorweging van die verskillende faktore wat in die *Kode van Goeie Praktyk: Wie is ’n Werknemer?* geïdentifiseer word, bevind die Kommissaris –

- dat die bestuurders persoonlike dienste gelewer het,
- dat die verhouding onbepaald was, solank die bestuurders aan die vereistes voldoen het,
- dat die bestuurders aan die beheer van Uber onderhewig was (sien verdere bespreking hieronder),
- dat, ten opsigte van hulle vermoë om te bestuur, die bestuurders ekonomies van Uber afhanklik was; en dat Uber-bestuurders die noodsaaklike deel van Uber se diens was.

Beheer

Die kwessie van beheer blyk van besondere belang in hierdie saak te wees. Die Kommissaris erken dat die bestuurders hulle eie werksure gekies het en dat hulle ’n rygeleentheid kon aanvaar, afwys, of ignoreer. Uber het egter die wyse waarop hulle werk beheer, deur duidelike standarde en prestasievereistes te stel. Uber was in beheer, deurdat hulle toegang tot die toepassing kon ophef, en deaktiveer, en daardeur die bestuurders van die geleentheid om te werk en ’n inkomste te verdien, ontnem. Al was daar geen direkte of fisiese toesig nie, is beheer deur tegnologie uitgeoefen.

Die Kommissaris kom tot die gevolgtrekking dat die verhouding ’n diensverhouding was. Hoewel Uber BV in Nederland die tegnologie voorsien en die kontrakte gegeneer het, was Uber SA vir alle praktiese doeleindes die werklike werkgewer van die bestuurders in Suid-Afrika. Die deaktivering van die toepassing het in wese op ’n ontslag neergekom. Die Kommissaris het ook Uber se argument dat die eienaar van die voertuig die bestuurder se werkgewer was, of dat die gebruiker die bestuurder direk as ’n onafhanklike diensverskaffer kontrakteer, verwerp.

Gevolgtrekking

Dit blyk dat die grense voortdurend aan die skuif is wanneer dit by die onderskeid tussen onafhanklike kontraktering en indiensneming kom. Besighede wat enigsins oor die aard van die verhouding twyfel, behoort ten minste wanneer dit by die beëindiging van so ’n verhouding kom, dit as een van indiensneming te behandel. Dit word ook sterk aanbeveel dat die een of ander soort verhoor plaasvind, voor besluit word om die verhouding te beëindig.

Artikel verskaf deur Jan Truter vir www.labourwise.co.za

www.labourwise.co.za is ’n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgewers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by info@labourwise.co.za.