

### Geskille oor voordele (Deel 1)

Werkgewers vermy 'n geruime tyd al aanspreeklikheid vir onbillike arbeidspraktyk-eise wat met “voordele” verband hou. Daar is, dikwels suksesvol, geredeneer dat die CCMA nie oor jurisdiksie beskik wanneer 'n geskil oor voordele met vergoeding verband hou nie. Dit en ander struikelblokke is sedertdien beduidend afgetakel.

Die CCMA het jurisdiksie oor geskille, nie slegs ten opsigte van onbillike ontslag nie, maar ook met betrekking tot “onbillike arbeidspraktyke”. Artikel 186(2)(a) van die Wet op Arbeidsbetrekkinge omskryf 'n onbillike arbeidspraktyk as “*onbillike optrede deur die werkgewer met betrekking tot bevordering, verlaging in rang, proeftydperk (geskille oor ontslag om 'n rede wat met die proeftydperk verband hou, uitgesluit), of opleiding van 'n werknemer, of met betrekking tot die verskaffing van voordele aan 'n werknemer” (klem ingevoeg). Die meeste van die gronde is redelik duidelik, maar die versuim om “voordele” verder te omskryf, het al tot baie verwarring gelei.*

Daar is lank aanvaar dat, as vertrekpunt, daar tussen voordele en vergoeding onderskei moet word – as aangetoon kan word dat 'n geskil oor beweerde voordele eintlik 'n geskil oor vergoeding is, val dit binne die sfeer van die siviele hof of die Arbeidshof, en die CCMA beskik dus nie oor jurisdiksie daarvoor nie.

Die Arbeidsappèlhof het baie van die verwarring opgeklaar in die saak van ***Apollo Tyres SA (Pty)Ltd v CCMA en ander***. Die hof het bevind dat die “voordele” wat in die Wet op Arbeidsbetrekking bedoel word, nie slegs daardie voordele waarop werknemers kontraktueel geregtig is, insluit nie, maar ook daardie voordele wat hulle volgens beleid en onderhewig aan die werkgewer se diskresie kan verwag. 'n Soortgelyke benadering is gevolg in die Arbeidshofsaak van ***Trans-Caledon Tunnel Authority v CCMA & others***. In laasgenoemde saak het die werkgewer 'n prestasiebonus ingestel wat nuwe werknemers bo bestaande werknemers bevoordeel het. Die hof het beslis dat, hoewel die kwessie in geskil ook binne die definisie van “vergoeding” was en wel deur die siviele hof of die Arbeidshof beslis kon word, 'n werknemer oor die keuse beskik om die saak na die CCMA as 'n geskil met betrekking tot “voordele” te verwys, as die werknemer beweer dat die werkgewer sy diskresie onbillik toegepas het. In hierdie geval het die hof bevestig dat die werknemer op die bonus waarop hy aanspraak gemaak het, geregtig was.

Hierdie beginsel is ook al op ander vorms van vergoeding toegepas, wat voorheen as buite die jurisdiksie van die CCMA beskou sou gewees het.

Maar wat van die redenasie dat geskille oor voordele as “geskille oor belange” beskou moet word, wat nie deur die CCMA of die Arbeidshof besleg mag word nie? Volgens hierdie siening is die werknemers se enigste uitweg om hulle reg om te staak uit te oefen. Hierdie vraag sal in 'n volgende artikel behandel word.

*Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise*

[www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za) is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingsdiens wat ten doel het om werkgewers met die inwerkingstelling van doeltreffende arbeidsbetrekkinge van hulp te wees. Hulle kan via die webtuiste of by [info@labourwise.co.za](mailto:info@labourwise.co.za) gekontak word.