

Geskille oor voordele (Deel 2)

In die vorige artikel het ons onlangse verwikkelinge in regspraak, wat met geskille oor 'voordele' verband hou, bespreek. Ons het uitgewys dat geskille wat voorheen na die Arbeidshof verwys is omdat dit met 'vergoeding' verband hou, nou na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys kan word op grond daarvan dat die werkgewer sy diskresie onbillik uitgeoefen het. Maar daar is 'n ander potensiele struikelblok wat in ag geneem moet word – dit is die redenasie dat die KVBA nie oor die jurisdiksie beskik om oor sogenaamde 'belange-geskille' te arbitreer nie.

Ons arbeidsregbedeling onderskei tussen 'regtegeskille' en 'belange-geskille'. In die geval van 'n regtegeskil vestig die gronde van 'n werknemer se eis in 'n wetlike, of kontraktuele reg. Sodanige reg kan deur die siviele hof, die Arbeidshof, of die KVBA (in sommige gevalle) afdwing word. 'n Belange-geskil daarenteen, is nie op enige bestaande reg gegrond nie – hier nader werknemers of hulle vakbonde die werkgewer ten einde 'n nuwe reg te vestig. Indien die werkgewer nie aan die werknemers se eise wil voldoen nie en die saak onopgelos bly, kan die werknemers hulle reg om te staak uitoefen, nadat die toepaslike prosedures gevolg is. Hulle kan nie hulle eise deur die KVBA of die Arbeidshof laat afdwing nie. 'n Enkele werknemer sou geen toevlug hê nie, omdat slegs twee of meer werknemers mag staak.

Waar 'n werknemer dus beweer dat hy/sy onbillik 'n 'voordeel' ontsê is, kan dit nie dalk as 'n belange-geskil beskou word nie? Sou die werkgewer nie kon aanvoer dat die KVBA en die Arbeidshof geen jurisdiksie het nie, op grond daarvan dat die werknemer geen regsgronde vir die eis het nie?

In die Arbeidshofsaak van *Trans-Caledon Tunnel Authority v KVBA & andere* het die regter bevestig dat die bepalings ten opsigte van onbillike arbeidspraktyke nie gebruik kan word om aanspraak te maak op nuwe voordele, nuwe vorms van vergoeding, of nuwe beleide, wat nie voorheen deur die werkgewer voorsien is nie. Waar onbillike optrede deur die werkgewer ten opsigte van die bestaande diensstruktuur of voorwaardes, beleide of praktyke egter beweer word, kan dit egter wel as onbillike arbeidspraktyk ten opsigte van voordele na die KVBA verwys word.

In die **Trans-Caledon** saak het die werknemer geslaag met 'n eis ten opsigte van 'n prestasiebonusskema wat meer voordelig vir bestaande werknemers as vir nuwe werknemers was. Werknemers kan insgelyks by die KVBA slaag met 'n eis ten opsigte van ander voordele (soos byvoorbeeld 'n reistoelaag, behuisingstoelaag, opvoedingstoelaag, toegang tot pensioen, mediese- en soortgelyke voordeleskemas) op grond daarvan dat die werkgever sy diskresie op 'n onbillike wyse uitgeoefen het deur nie sodanige voordele aan sekere werknemers toe te ken nie. Werknemers sal wel toegang tot die KVBA hê, al kan hulle nie bewys dat daar wetlike gronde vir die voordele is waarop hulle aanspraak maak nie.

Hoewel die verwydering van die struikelblokke en die wyer interpretasie van die omskrywing van 'voordele' meer duidelikheid gebring het, sal daar waarskynlik 'n beduidende toename in die verwysing van geskille oor onbillike arbeidspraktyk na die KVBA wees.

Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingediens 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 gekontak word.