

Geagte SEESA Kliënt

In hierdie nuusbriëf sal ons na die volgende onderwerpe kyk:

- SEB: Ondernemingsontwikkeling, 'n element met geweldige potensiaal ①
- Aflegging van 'n werknemer deur 'n arbeidsmakelaar op versoek van die kliënt ②
- Bewusmaking van die verbruiker se basiese regte ingevolge bestaande wetgewing ③
- SEESA Opleiding ③

SEB: ONDERNEMINGS- ONTWIKKELING, 'N ELEMENT MET GEWELDIGE POTENSIAAL

Die regering se Breë-Basis Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB)-beleid moedig besighede aan om swart mense op die volgende wyses te bemagtig:

1. Eienaarskap
2. Bestuur en Beheer
3. Gelyke Indiensneming
4. Vaardigheidsontwikkeling
5. Voorkeurverkryging
6. **Ondernemingsontwikkeling**
7. Sosio Ekonomiese ontwikkeling

Die telkaart bestaan uit die bogenoemde sewe elemente, en generiese besighede moet voldoen aan die vereistes wat deur elkeen gestel word.

Ondernemingsontwikkeling, synde een van hierdie elemente, is die hulp wat gebied word aan entiteite in swart besit wat sukkel om hul besighede uit te brei, of begin met besighede.

Die term "Ondernemingsontwikkeling" (OO) word dikwels heeltemal verkeerd verstaan en daarom is besighede huiwerig om op hierdie element te fokus.

OO behels baie verskillende aspekte. Dit kan die skep van nuwe entiteite wees, of die herontwikkeling en befondsing van bestaande entiteite. Dit bied baie voordele aangesien dit 15 punte op die Generiese telkaart en 25 punte op die Kwalifiserende Klein-onderneming telkaart tel. Benewens hierdie punte, kan besighede deur OO ook swart Suid-Afrikaners help om volhoubare besighede te skep deur hulle te voorsien van noodsaaklike toerusting, kundigheid en finansiering. Hierdie opkomende ondernemings is grootliks afhanklik van staatsubsidies om te kan uitbrei, maar aangesien hierdie subsidies dikwels nie realiseer nie, benodig hulle addisionele bystand. Met die hulp van gevestigde besighede kan hierdie ondernemings egter mettertyd floreer.

Baie besigheid is onbewus daarvan dat hulle OO op 'n daaglikse basis toepas, maar aangesien hulle nie behoorlik boekhou van sodanige ondersteuning nie, kan dit nie in ag geneem word vir BBSEB doeleindes nie. SEESA BEE se regs-konsultante is egter beskikbaar om besighede te help met advies en die prosedure wat gevolg moet word wanneer hulle hierdie element kies.

OO is 'n belangrike element wat die groei van die ekonomie verseker en bydrae tot die regverdige verdeling van Suid Afrika se welvaart.

AFLEGGING VAN 'N WERKNEMER DEUR 'N ARBEIDSMAKELAAR OP VERSOEK VAN DIE KLIËNT

1. In die verlede was dit standaard praktyk om 'n werknemer af te lê wanneer 'n kliënt 'n versoek gerig het vir die verwydering van sodanige werknemer en waar die werkgewer nie daarin kon slaag om die werknemer elders te akkommodeer nie. 'n Onlangse Arbeidshof-saak waarby 'n arbeidsmakelaar betrokke was, het egter aangedui dat sodanige afleggings substantief onbillik is tensy die werkgewer voldoen het aan sekere voorwaardes. Die genoemde hofsak kan ook diensverskaffers affekteer waar daar 'n kliënt /werkgewer-verhouding bestaan.

2. In Simon Nape v INTCS Corporate Solutions (Pty) Ltd JR617/07 (2010) is die feite soos volg:

2.1 Die applikant het hom skuldig gemaak aan wangedrag deur op die kliënt se perseel 'n e-posboodskap te stuur aan 'n ander persoon waarin onaanvaarbare taal gebruik word. Nissan (die kliënt) het hom beroep op sy kontraktuele regte en geëis dat die respondent (arbeidsmakelaar) die applikant vanaf Nissan se perseel verwyder.

2.2 Na afloop van 'n dissiplinêre verhoor het die respondent bepaal dat 'n finale skriftelike waarskuwing in plaas van afdanking 'n toepaslike sanksie sou wees. Nissan was egter nie tevrede daarmee nie en het die applikant toegang tot sy perseel geweier.

2.3 Die respondent het hom beroep op die bepalings van artikel 189(a) van die Wet op Arbeidsverhoudings (LRA) en kon na 'n konsultasie met die applikant geen alternatiewe pos vir die persoon vind nie en het hom dus afgelê.

3. Die regter het gevind dat die afdanking prosedureel billik was maar substantief onbillik.

4. Artikel 198(4) van die LRA bepaal dat die kliënt en arbeidsmakelaar afsonderlik en gesamentlik aanspreeklik teenoor die werknemer is, maar nie in 'n geval van afdanking nie. Waar die werknemer afgedank word, kan hy /sy slegs teen die arbeidsmakelaar optree en nie teen die kliënt nie.

5. Die regter het bevind dat die respondent se argument op die volgende twee pilare rus:



Die kliënt het binne die wet opgetree wat die kontrak betref toe hy nie meer die werknemer se teenwoordigheid op die perseel kon verdra nie

Die arbeidsmakelaar was magteloos en kon niks in reaksie daarop doen nie.

5.1 **PILAAR 1** - Die kontrak

5.1.1 In Barkhuizen v Napier 2007 (7) BCLR 691 CC is daar soos volg bevind: "While public policy endorses the freedom of contract, it nevertheless recognises the need to do simple justice between the contracting parties. To hold that a court would be powerless in these circumstances would be to suggest that the hands of justice can be tied."

5.1.2 In SA Post Office v Mamepeule (2009) 30 ILJ het die hof bevind dat kontraktuele regte nie sodanig gestruktureer mag word dat dit die fundamentele beskerming soos aan werknemers gewaarborg in die LRA ondermyn nie.

5.1.3 Die arbeidsmakelaar en die kliënt mag nie hul kontraktuele verhouding sodanig struktureer dat werknemers effektief soos kommoditeite behandel kan word en daar met hulle handel gedryf kan word soos die kliënt goeddink nie.

5.1.4 Enige klousule in 'n kontrak tussen 'n arbeidsmakelaar en 'n kliënt wat toelaat dat 'n kliënt die reg om op 'n billike wyse afgedank te word ondermyn, sal strydig met openbare beleid wees.

5.1.5 Artikel 189 van die LRA mag nie gebruik word om die ware redes vir die afdanking te verdoesel nie.

5.1.6 Waar die kliënt se eis dat die werknemer van die perseel verwyder word wettig en billik is, mag die arbeidsmakelaar staatmaak op die bepalings van artikel 189 van die LRA.

5.1.7 Uit bogenoemde kan daar afgelei word dat die regter die kliënt se eis vir die verwydering van die werknemer onwettig en onbillik gevind het. Die regter het bevind dat die kliënt geen reg gehad het om sy indiensnemingsbeleid op die arbeidsmakelaar af te dwing waar die toepassing van sodanige beleid strydig is met die reg om nie onbillik afgedank te word nie.

5.2 **PILAAR 2** - Die arbeidsmakelaar was magteloos

5.2.1 Volgens die regter was die arbeidsmakelaar nie magteloos nie. Laasgenoemde is daarop geregtig om 'n hof te nader ten einde die kliënt te dwing om nie aan te dring op die verwydering van 'n werknemer waar daar geen billike (bona fide) gronde bestaan vir die verwydering van sodanige werknemer nie.

5.2.2 Die arbeidsmakelaar is ook daarop geregtig om enige poging deur die kliënt om 'n kontraktuele bepaling af te dwing wat strydig is met die openbare beleid, teë te staan.

5.2.3 Die arbeidsmakelaar mag óf die Hoërhof óf die Arbeidshof nader vir toepaslike regshulp.

5.2.4 In Mnguni v Imperial Truck Systems (Pty) Ltd t/a (2002) 23 ILJ 492 (LC) is daar bevind dat die werkgever verplig was om redelike stappe te neem om sy kliënt te oorreed om die versoek te laat vaar. Die hof het ook bevind dat daar geen bewyse is dat die kliënt die kontrak sou gekanselleer het indien die werkgever daarop sou aandring dat die werknemer in diens moet bly nie.

5.2.5 "A labour broker may avoid dismissal altogether if it acts expeditiously, and refuses to comply with the client's requests."

6. Sal die bogenoemde bevinding enige uitwerking hê op diensverskaffers, soos skoonmaak- en sekuriteitswerkers?

Waar afdanking die gevolg is van 'n versoek of eis (wettig, billik, onwettig of onbillik) deur 'n kontrak-kliënt om 'n werknemer te verwyder, sal die dispuut beslis beoordeel word in die lig van bogenoemde saak. Indien die werkgewer se argument op die volgende TWEE PILARE gegrond is, sal die genoemde saak van toepassing wees.

- 1 - 'n Kontraktuele ooreenkoms met die kliënt en laasgenoemde se eis dat die werknemer verwyder word;
- en
- 2 - Die werkgewer was magteloos en kon niks doen in reaksie daarop nie.

7. Hoe moet 'n mens handel met hierdie sake in die lig van die jongste Arbeidshofuitspraak?

- 7.1 Ons stel voor dat 'n beleid of klousule in die diens- en kliëntekontrakte aangebly word wat uitspel dat die werknemer onderhewig sal wees aan sy/haar dissiplinêre gedragskode asook die kode van 'n kliënt / derde party indien die werknemer sy /haar dienste op 'n kliënt / derde party se perseel lewer. Of sodanige beleid of klousule as wettig en/of billik beskou sal word moet nog gesien word.
- 7.2 Afleggings moet nie gebruik word om die ware rede vir afdanking te verdoesel nie.
- 7.3 Die onus op die werkgewer om 'n alternatiewe pos vir die werknemer te vind is swaarder.
- 7.4 Die werkgewer moet 'n ernstige poging aanwend om die kliënt te oorreed om toe te laat dat die werknemer aanhou werk – skriftelik en/of genotuleerde vergaderings met die kliënt.
- 7.5 Hou in gedagte dat indien 'n kliënt se versoek wettig en/of billik is, ons steeds die werknemer se dienste kan beëindig (wangedrag, swak prestasie, aflegging, ens.).
- 7.6 Die werkgewer mag die hof nader om aansoek te doen vir 'n interdik / mandamus wat die kliënt dwing om die werknemer toe te laat om te werk. Dit moet egter slegs as uiterste middel gebruik word.

BEWUSMAKING VAN DIE VERBRUIKER SE BASIESE REGTE INGEVOLGE BESTAANDE WETGEWING

Verbruikers het die reg om 'n klage by die Verbruikersbeskermingskantoor (OCP) in te dien. Daarom is dit belangrik om basiese verbruikersregte soos die volgende te verstaan:

1. **Verbruikersopvoeding** – Verbruikers moet die nodige kennis en vaardighede hê wat hulle in staat sal stel om ingeligte besluite te maak en om keuses met vertroue uit te oefen ten opsigte van goedere en dienste en moet ten volle bewus wees van hul basiese verbruikersregte en -verantwoordelikhede asook die uitoefening daarvan.
2. **Openbaarmaking en inligting** – Verbruikers moet van die nodige feite voorsien word om ingeligte keuses uit te oefen ten einde te verseker dat hulle beskerm word teen oneerlike of misleidende reklame en etikettering.
3. **Keuse** – Verbruikers moet kan kies uit 'n reeks produkte en dienste wat aangebly word teen mededingende pryse, met gemoedsrus oor bevredigende gehalte.
4. **Verteenwoordiging** – Verbruikersbelange moet verteenwoordig word wanneer regeringsbeleid bepaal en uitgevoer word, asook met die ontwikkeling van produkte en dienste.
5. **Vergoeding** – Verbruikers se geldige eise moet op billike wyse geskik word, met inbegrip van vergoeding vir wanvoorstelling of minderwaardige goedere en dienste.
6. **Veiligheid** – Vanuit 'n handel- en nywerheidsperspektief, behoort verbruikers beskerm te word teen produksieprosesse asook produkte en dienste wat 'n risiko inhou vir mense se lewens en gesondheid.
7. **'n Gesonde omgewing** – Verbruikers moet kan leef en werk binne 'n omgewing wat nie die welsyn van huidige en toekomstige geslagte in gevaar stel nie.
8. **Toegang tot basiese behoeftes en dienste** – Verbruikers behoort toegang te hê tot basiese goedere en dienste soos voldoende voedsel, klerasie, behuising, gesondheidsorg, opvoeding, skoon water en sanitasie.

Dit is belangrik vir verspreiders, vervaardigers, kleinhandelaars, invoerders en diensverskaffers om verbruikersregte te respekteer en om seker te maak dat hulle aangespreek word met elke transaksie.

SEESA Consumer Protection staan besighede by met verbruikersklagtes. Ons verseker ook dat alle maatskappy-dokumentasie, bemarkingsmateriaal en –praktyke binne die bepalinge van die Verbruikersbeskermingswet 2008 val.

Indien u verdere navrae het skakel gerus vir Fritz Thirion by 012-810 2000.

SEESA OPLEIDING

Weens die groot aantal navrae van kliënte het SEESA besluit om sy opleidingsdienste te laat herleef. SEESA glo daarin om individue en instansies te bemagtig met kennis en vaardighede sodat hulle hul besigheidspraktyke en winsgewendheid kan optimaliseer. Beoogde opleidingsprogramme sluit in: Arbeidsreg, Beroepsgesondheid en-veiligheid, lewensvaardighede asook HIV/ Vigs. Vir enige navrae met betrekking tot die opleidingsessies kan u gerus met Elrien Potgieter by (012) 810-2000 in verbinding tree.