
IN DIE ARBEIDSHOF VAN SUID-AFRIKA

GEHOU TE KAAPSTAD

Saaknommer C424/99

In die saak tussen :

Food & Allied Workers Union (FAWU)

& 301 Individue

APPLIKANTE

en

Ceres Fruit Growers Operation Beperk

RESPONDENT

UITSPRAAK

PIENAAR, A J

INLEIDING

1. Hierdie is 'n geopponeerde aansoek vir kondonasie vir die laat liassering van die Applikante se Saakstelling (Uiteensetting van Eis) na hierdie Hof.

FEITE

2. Die Individuele Applikante (“Applikante”) word vir doeleindes hiervan in twee groepe verdeel, synde 134 Applikante wie se diens op 30 November 1998 beëindig is en daarna op ‘n seisoenbasis aangestel is (hierna verwys as “Groep 1”). Die tweede groep van 189 Applikante se diens is beëindig op 30 November 1998 en met effek van 1 Desember 1998 herindiensgeneem op veranderde diensvoorwaardes (hierna verwys as “Groep 2”).
3. Geen skeidingspakket is ten opsigte van die diensbeëindiging van enige van die twee groepe Applikante deur die Respondent betaal nie.
4. Die Applikante het die geskil op 3 Desember 1998 na die KVBA verwys vir konsiliasie.
5. Die aard van die geskil is ingeklee as:
 - 5.1. “Unfair dismissal on the basis of operational requirements” ten opsigte van Groep 1; en
 - 5.2. “Unilateral change to terms and conditions of contract” ten opsigte van Groep 2.
6. Die Applikante het onderskeidelik herindiensneming en herstel van die vorige dienskontrakte versoek.
7. Die partye was nie in staat om die geskil by die KVBA te besleg nie en is ‘n sertifikaat op 19 Januarie 1999 uitgereik wat as volg lees: “Unfair dismissals – Operational Requirements and Unfair unilateral changes of working conditions (Operational Reasons)”. Die sertifikaat het nie ‘n onderskeid ten opsigte van die twee Groepe Applikante gemaak nie.

8. Die Applikante het op 28 Julie 1999; aansoek gedoen vir arbitrasie en die dispuut as volg geformuleer:

8.1.“Whether an unfair labour practice was committed in the unilateral changes that were implemented to certain employees’ working conditions.

8.2.“Whether employees who were dismissed on 1 December 1998 for operational requirements were entitled to severance pay.”

9. Die aansoek vir arbitrasie was meer as 3 maande buite die voorgeskrewe tyd gedoen.

10. Ingevolge die verwysing na arbitrasie is die volgende beslissing van die Kommissaris verlang, synde:

10.1.“That the terms and conditions of employment of those employees whose terms and conditions were changed, be restored to reflect the terms and conditions in force on 30 November 1998; and

10.2.“That the employees who were dismissed on 1 December 1998 for operational requirements should receive severance pay.”

11. Die Applikante het op 30 Augustus 1999 aansoek vir kondonاسie geliasseer ten opsigte van die laat verwysing na arbitrasie.

12. Die Applikante is op 20 Augustus 1999 deur die KVBA in kennis gestel dat hulle nie jurisdiksie het

nie en dat die geskil na die Arbeidshof verwys moet word. Die KVBA het nie die aansoek om kondonاسie oorweeg nie.

13. Die Applikante se regsverteenwoordigers het op dieselfde dag die KVBA versoek om redes te verstrek op grond waarvan die KVBA beweer het dat dit nie jurisdiksie het nie. Tot op datum van hierdie aansoek vir kondonاسie, het die KVBA nog nie op die Applikante se voormelde skrywe gereageer nie.

14. Die Applikante se regsverteenwoordigers het op 17 September 1998 die Applikante se Uiteensetting van Eis by die Arbeidshof geliasseer. Die Applikante se aansoek is gebaseer op grond van 'n outomatiese onbillike ontslag soos vervat in artikel 187(1)(c) van die Wet, ten opsigte van Groep 1. Daar is namens Groep 1 in die alternatief gestel dat soverre die Hof sou bevind dat die grondslag vir diensbeëindiging gebaseer is op die operasionele vereistes van die Respondent, die Applikante geregtig is op 'n skeidingspakket.

15. Ten opsigte van die tweede groep, het die Applikante eerstens aangevoer dat hulle gedomoveer is binne die kader van Skedule 7, Deel B, artikel 2(1)(b) van die Wet, alternatiewelik dat die Applikante se diens beëindig is ten einde hulle te dwing om teen 'n laer vlak en teen verminderde vergoeding te werk, welke diensbeëindiging 'n outomatiese onbillike ontslag binne die kader van artikel 187(1)(c) van die Wet daarstel.

16. Uit hoofde van voormelde blyk dit dat die Applikante se verwysing na arbitrasie meer as 3 maande buite die voorgeskrewe tyd was, en die verwysing na die nie-liassering van die saakstelling na hierdie Hof ongeveer 5 maande buite die voorgeskrewe tyd was. In die aansoek vir kondonاسie, steun die Applikante ook op hul aansoek vir kondonاسie vir die laat verwysing van die geskil vir arbitrasie.

APPLIKANTE SE GRONDE VIR KONDONASIE

17. Volgens De Kock, die Hoof Administrasie/Regskoördinator van die Eerste Applikant (FAWU) is die Applikante se saak aanvanklik hanteer deur me L Adams, die Regsbeampte van FAWU werksaam by die takkantoor. Me Adams het die diens van die Applikant op 1 April 1999 verlaat en is daar niemand in haar plek aangestel nie.
18. Me Adams het met haar diensbeëindiging die leërs oorhandig aan die Applikante se hoofkantoor, waar die leër weggeraak het.
19. Die vakbond het finansiële probleme ondervind en is die takkantoor (Salt River), van waar die saak aanvanklik hanteer is, onder andere gesluit. Die kantoor te FAWU se hoofkantoor (Gugulethu) is vir doeleindes van die takkantoor vir sodanige werknemers ingerig. Volgens FAWU het die Applikante se leër in hierdie proses verlore geraak en uiteindelik gedurende einde Junie 1999 opgespoor deur ene mnr P Visser, 'n takorganiseerder van FAWU. Mnr Visser het die leër daarna aan die Applikante se regsverteenwoordigers oorhandig.
20. Die Individuele Applikante het die kantoor van FAWU bykans daaglik gekontak en navraag gedoen ten opsigte van die vordering in hierdie leër.
21. Nadat die leër aan die regsverteenwoordigers van die Applikante oorhandig is, het hulle voortgegaan om die nodige stappe te neem, maar het probleme gehad ten einde voormelde mnr De Kock te kontak, wie intussen diens by die KVBA in Oos London aanvaar het en opleiding te Bloemfontein ondergaan het. Me Adams is intussen in diens van die Departement Arbeid, wie daar gekontak is ten einde verklarings ter ondersteuning vir die Aansoek om Kondonاسie te

bekom.

22. Die Applikante voer aan dat die belangrikheid van die saak onder andere geleë is in die moontlike verskillende interpretasies deur die hof ten opsigte van 'n werkgewer se reg om binne die kader van operasionele vereistes werknemers se diens te beëindig en/of diensvoorwaardes te wysig, teenoor die benadering dat wysiging van diensvoorwaardes, in sodanige omstandighede, alleenlik binne die kader van 'n staking of uitsluiting kan plaasvind. In hierdie verband is verwys na die artikel van Clive Thompson : *Bargaining, Business Restructuring and the Operational Requirements Dismissal ILJ (1999) 20 p741 - 978.*

23. Vir soverre die vooruitsig op sukses aangaan, voer die Applikante aan dat gegewe die feite wat gemene saak voor die Hof is, hulle ten minste geregtig is op betaling van skeidingspakkette en dat die Hof behoort in te meng in die werkgewer se besluit ten opsigte van diensbeëindiging en wysiging van diensvoorwaardes.

RESPONDENT SE GRONDE VIR OPPONERING VAN KONDONASIE

24. Die Respondent se opponering deel eerstens met die vooruitsig op sukses en meer in besonder die grondslag van die diensbeëindiging op grond van operasionele vereistes en verskeie konsultasies wat in hierdie verband gevoer is.

25. Volgens die Respondent was hulle geregtig om die werknemers se diens te beëindig as gevolg van

operasionele gronde en is daar verskeie aaneenlopende konsultasies met die Applikante en/of hul verteenwoordigers gevoer ten opsigte van die afleggingsproses.

26. Die Respondent verwys onder andere na die hoër persentasies van permanente werknemers is hul diens teenoor dié van hul mededingers (ongeveer 40 %), asook hoër lone (ongeveer 20 % bo die gemiddeld). Benewens voormelde het die werknemers byvoordele soos voorsorgfonds, behuising, subsidies en ander toelae geniet, wat beter was as dié in die bedryf. Hierdie hoë arbeidskoste het die Respondent in 'n nadelige posisie in die mark geplaas. Die Respondent voer aan dat die Hof as riglyn, nie redelikerwys met die besluit van die werkgewer ten opsigte van aflegging inmening nie, solank sodanige besluit op 'n bona fide grondslag geskoei is.

27. Na aanleiding van voormelde konsultasies, het die Respondent voortgegaan om die dienste van die werknemers (Groep 1) te beëindig met dienveronderstelling dat daar aan Groep 1 Applikante 'n waarborg van diens gedurende die hoë seisoen sou wees.

28. Die tweede groep werknemers behou hul status as permanente werknemers, maar moet gedurende 'n afseisoen alternatiewe werk verrig teen verminderde diensvoorwaardes. In hierdie verband is dit tog ook van belang om te let op die stappe wat die Respondent ingestel het ten einde die vermindering in diensvoorwaardes tot die minimum te beperk, hoewel daar steeds op 'n jaarlikse basis 'n verminderde voordele aan hierdie groep betaalbaar sou wees.

29. Die Respondent het aangevoer dat die Applikante nie 'n behoorlike verduideliking voor die Hof geplaas het waarom die dispuut laat verwys is nie en die aangeleentheid met bekwame spoed en verantwoordelikheid hanteer is nie.

-
30. Die Respondent voer in dié verband aan dat die aansoek van die Applikant vaag is en dat die Applikante hulle nie van hul bewyslas gekwyt het nie.
31. Soos gemeld voer die Respondent aan dat die Applikante nie 'n redelike vooruitsig op sukses het nie.
32. Ten slotte voer die Respondent aan dat hulle inderwaarheid deur die tydsverloop benadeel sal word gegewe die potensiële kompensasie wat toegeken mag word.

BEVINDING

33. Die onus is op die Applikant om die Hof te oortuig dat die aansoek om kondonاسie moet slaag, en met spesifieke verwysing na die faktore wat die Hof in ag moet neem, soos vervat in die saak van Melanie v Santam Insurance Company Limited (1996) 2 (4) SA 531 (A); synde die tydperk waarbuite die aansoek gedoen is, die verduideliking vir die laat liassering, die vooruitsig op sukses en die belangrikheid van die saak. Ek is van mening dat die potensiële nadeel vir beide partye ook 'n rol speel in die oorweging van voormelde faktore. Die betrokke faktore moet in samehang met mekaar oorweeg word.
34. In oorweging van voormelde aansoek, het die Hof inaggeneem die gekompliseerde aard van die geskil. Dit is egter die Hof se submissie dat verteenwoordigers, en meer spesifiek FAWU, bygedra het tot die verwarring wat plaasgevind het en meer spesifiek die rede waarom die KVBA geweier het om jurisdiksie te aanvaar. In hierdie verband word verwys na die bewoording van die

aanvanklike verwysing van die geskil na die KVBA sowel as die aansoek vir arbitrasie.

35. In analisering van die aansoek om kondonاسie en meer spesifiek die verklaring van mnr De Kock, blyk dit dat die Applikante in wese twee geskille wou besleg, synde:

35.1. Of die Applikante geregtig is op skeidingsvoordele; en

35.2. Of daar 'n onbillike wysiging van diensvoorwaardes plaasgevind het.

36. Beide hierdie dispute val binne die jurisdiksie van die KVBA, en kon eenvoudig op sodanige wyse verwys word. Ten spyte van die inhoud van die verwysing na die KVBA, en uitreiking van die sertifikaat, het die Applikante se verteenwoordigers egter eers in die verwysing na arbitrasie die geskil na behore en ingevolge die behoeftes van die Individuele Applikante omskryf. Hierdie optrede van die verteenwoordigers van FAWU het waarskynlik gelei tot die rede waarom die KVBA nie jurisdiksie in die geskil wou aanvaar nie.

37. Daar is egter geen rede waarom die Applikante die weiering van die KVBA om die geskil aan te hoor nie op hersiening kon neem nie. Dit sou egter slegs sinvol wees indien die Applikante die geskil wou beperk tot 'n geskil ten opsigte van 'n skeidingspakket of eensydige wysiging van die diensvoorwaardes. Die Applikante het egter verkies om hierdie geskil na die Arbeidshof te verwys en wel binne die kader van artikel 187(1)(c) tesame met alternatiewe soos hierbo uiteengesit en het die Hof jurisdiksie om die geskil te beslis. Ek aanvaar dat die Applikante geregtig was om die geskil as sodanig te verwys, gegewe die verwysing van die geskil na die KVBA.

38. Hoewel die verwysing van die geskil na die KVBA nie gebaseer was of binne die kader van artikel 187(1)(c) van die Wet was nie kan die geskil wel binne die kader van artikel 187(1)(c) verwys

word. In hierdie verband verwys die Hof egter na die uitspraak van NUMSA v Driveline Technologies (Pty) Limited and another (2000) 1 BLLR 20 (LAC), waar 'n vergelykende scenario voor die Arbeidsappelhof gedien het. In voormelde uitspraak het die Hof onder ander beslis dat 'n ontslag binne die kader van operasionele vereistes, ook die potensieël van 'n outomatiese onbillike ontslag inhou en nie in kontras daarmee staan nie.

39. Benewens voormelde het die Applikante in hierdie saak voor die Hof in elke geval in die alternatief gesteun op diensbeëindiging op grond van operasionele vereistes.

40. Insoverre die laat liassering van die Applikante se Uiteensetting van Eis betref, neem die Hof die tydperk in ag vanaf datum van uitreiking van sertifikaat (19 Januarie 1999), tot en met die verwysing van aansoek om arbitrasie op 28 Julie 1999, 'n tydperk van net meer as 3 maande in ag. Die Applikante het binne 'n relatiewe kort tydperk (ongeveer 27 dae, na ontvangs van die skrywe van die KVBA), die geskil na hierdie Hof verwys, welke tydperk redelik is gegewe die spesifieke omstandighede. Die Applikante het verder feitlik onmiddellik na die ontstaan van die geskil (2 dae), die geskil na die KVBA verwys vir konsillasie, wat 'n aanduiding is van hul voorneme om die geskil te laat besleg ingevolge die Wet.

41. Dit is reeds 'n gevestigde regspraak dat 'n party tot hierdie Hof, gebonde is aan die optrede van sy/haar regsverteenwoordigers, en dat late aan die kant van sodanige regsverteenwoordigers, nie noodwendig 'n verweer vir die Individuele Applikante self daarstel nie.

42. Hoewel die tydperk van meer as 3 maande lank was, het die Applikante se regsverteenwoordigers 'n verduideliking in hierdie verband daarvoor gegee. In hierdie verband word verwys na die vertrek van me Adams, die sluiting van die takkantoor van FAWU, en die wegraak van die leër. Die Applikante se navraag wat op 'n gereelde basis gedoen is, en nie betwis is nie, moet noodwendig

‘n faktor wees wat die Hof in ag neem.

43. Hoewel die “verdwyning” van die leër, in hierdie gegewe omstandighede, as ‘n aanvaarbare verskoning deur die Hof aanvaar word, behoort die Hofe nietemin te waak teen die moontlike misbruik van sodanige verskoning deur ‘n betrokke party. Die omstandighede hier was egter uitsonderlik.
44. Soos gemeld, behoort partye nie die nalatigheid van hul verteenwoordigers te ontsnap nie en word in hierdie verband verwys na die uitspraak van *Salojee & Another v Minister of Community Development (1965) 2 SA 135 AD*.
45. Hierdie saak word in besonder onderskei van die uitspraak van *PPWAWU & Others v A F Dreyer & Co (Pty) Limited (1997) 9 BLLR 1141* insoverre daar in hierdie saak ‘n verduideliking voor die Hof was deur die vakbond, synde FAWU. In die geskil voor die Hof is daar nie sprake van growwe nalatigheid van die vakbond om nie. Dieselfde beginsel is van toepassing in die volgende uitspraak: *Mashegoane & another v University of the North (1998) 1 BLLR 73 (LC)* en *Dlala v Commisioner for CCMA & Another (1999) 7 BLLR 670 (LC)*.
46. Die feit dat die Applikante hierin deur ‘n vakbond verteenwoordig is, maak geen verskil aan voormelde benadering nie, insoverre dieselfde toets ten opsigte van die nakoming van reëls toegepas behoort te word ten opsigte van partye wie verskyningsbevoegdheid voor die Hof het.
47. Vir soverre die vooruitsig op sukses aangaan, en meer spesifiek die betaling aldan nie van ‘n skeidingspakket, is die Hof prima facie van mening dat daar wel ‘n redelike vooruitsig op sukses in hierdie saak bestaan – dit kan egter nie gesê word ten opsigte van die ander aspekte voortspuitend uit die diensbeëindiging as gevolg van operasionele gronde nie.

48. Hoewel dit moeilik is om die vooruitsig van sukses ten opsigte van die artikel 187 dispuut te bepaal, is die Hof van mening dat die Applikante 'n argumenteerbare sak het.
49. In die belangrikheid ten opsigte van 'n beslissing ten opsigte van die aard en belangrikheid van die geskil voor die Hof, is 'n verdere faktor wat die Hof tot voordeel van die Applikante hierin interpreteer. Die risiko van werkgewers om binne die kader van artikel 189 diensvoorwaardes te wysig wat in hoofsaak 'n dispuut van belang mag wees, verdien hierdie Hof se dringende aandag.
50. Die Hof neem ook die potensiële nadeel vir die partye in ag. In hierdie verband is dit wel so dat ten minste Groep 2 van die Applikante nie sonder 'n heenkome of inkomste is nie. Die eerste groep Applikante se inkomste is egter met ten minste die helfte verminder, en sal die versuim van die Hof om kondonasie toe te staan, 'n ernstige nadeel vir hierdie groep applikante inhou. Hierdie faktor word nie in die Melanie uitspraak aangeraak nie, maar is tog 'n faktor wat, hoewel van mindere belang, nie deur die Hof geïgnoreer kan word nie.
51. Die potensiële nadeel vir die Respondent mag onder andere gevind word in die risiko van kompensasie. Ek is egter van mening dat die Hof altyd die versuim van die Applikante om 'n aangeleentheid binne 'n behoorlike tyd te voer, in ag mag neem by toekenning van kompensasie. Insoverre in gegewe omstandighede slegs aanspraak gemaak mag word op die betaling van 'n skeidingspakket, en die Applikante selfs suksesvol in hierdie verband mag wees, is daar nie noodwendig 'n nadeel vir die Applikant in sodanige toekenning nie.
52. Geen van die faktore, waarna hierbo verwys en soos uitgelig in Melanie v Santam Insurance Company Limited (1996) 2 (4) SA 531 (A) (supra) kan 'n isolasie beoordeel word nie. Dit is egter wel so dat faktore soos goeie vooruitsig op sukses en belangrikheid van 'n saak tot 'n mate kan

kompenseer vir lang vertraging en onvoldoende verduideliking ten opsigte van laat liassering
(*Vorster v Stewart Scott Inc (1997) 18 ILJ 367 (LAC)*).

BEVEL

53. In die lig van voormelde word kondonاسie, soos versoek, toegestaan.

54. Vir soverre kostes aangaan, is daar geen aansoek vir koste deur enige party gedoen nie gegewe die voortgesette verhouding met mekaar, en word geen kostebevel gemaak nie.

55. In hierdie uitspraak is verwysing gemaak na die volgende regspraak:

55.1. *Melanie v Santam Insurance Company Limited (1996) 2 (4) SA 531 (A)*;

55.2. *NUMSA v Driveline Technologies (Pty) Limited and another (2000) 1 BLLR 20 (LAC)*;

55.3. *Saloojee & Another v Minister of Community Development (1965) 2 SA 135 AD*;

55.4. *PPWAWU & Others v A F Dreyer & Co (Pty) Limited (1997) 9 BLLR 1141*;

55.5. *Mashegoane & another v University of the North (1998) 1 BLLR 73 (LC)*;

55.6. *Dlala v Commisioner for CCMA & Another (1999) 7 BLLR 670 (LC)*;

55.7. *Vorster v Stewart Scott Inc (1997) 18 ILJ 367 (LAC)*.

WAARNEMENDE REGTER PIENAAR

24 Oktober 2000

PARTYE VOOR DIE HOF:

APPLIKANT:

Cheadle Thompson & Haysom
Cape Town

RESPONDENT:

Marais Muller Attorneys