

**DIE AANSPREEKLIKHEID VAN DIE MYNSEKTOR
IN SUID-AFRIKA OP GROND VAN 'N ONGESONDE
EN ONVEILIGE WERKSOMGEWING**

Skripsie aangebied deur

YOLANDI MULDER

ter gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad

MAGISTER LEGUM

met Arbeidsreg as hoofstudierigting

aan die

**POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT
VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS**

Studieleier: Adv PH Myburgh

INHOUDSOPGAWE

EKSERP (ABSTRACT).....	1
1 Inleiding.....	4
1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996.....	5
1.2 Doelstelling.....	5
2 Voorsiening van 'n gesonde en veilige werksomgewing.....	6
2.1 Die plig van die werkgewer.....	6
2.2 Die aanspreeklikheid van die werkgewer.....	8
2.3 Die instel van 'n regsaksie.....	10
3 Beheer en voorkoming van beroepsbeserings en –siektes.....	13
3.1 Strategieë vir die beheer en voorkoming van beroepsbesering en –siektes.....	13
3.2 Voorkomende maatreëls.....	15
3.3 'n Opsomming van wat 'n "veilige werksomgewing" beteken.....	21
4 Kompensasie vir beroepsbeserings en –siektes.....	22
4.1 Die wetgewing wat kompensasie reguleer.....	22
4.1.1 Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke.....	22
4.1.2 Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes.....	23
4.2 Verhoogde kompensasie.....	28
5 Probleme wat ondervind word by die eis van kompensasie.....	30
5.1 Administratiewe probleme.....	30
5.2 Die eis van skadevergoeding.....	31
6 Gevolgtrekking en slot.....	33

THE LIABILITY OF THE MINING SECTOR IN SOUTH AFRICA DUE TO AN UNHEALTHY AND UNSAFE WORKING ENVIRONMENT

Occupational health services in South Africa have developed in a fragmented manner and lag behind international developments. Even though there is a renewed effort to attend to the challenges facing the occupational health services in this country, is it important to reform the compensation legislation of South Africa in order to comply with international developments.

A main problem with a claim for compensation for an occupational injury or disease, is that in terms of section 35 of the *Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act* 130 of 1993, no action shall lie by an employee or any dependant of an employee for recovery of damages in respect of an occupational injury or disease resulting in the disablement or death of such employee against such employee's employer, and no liability for compensation on the part of such employer shall arise under the provisions of the Act in respect of such disablement or death.

This provision was referred to the Constitutional Court for a final decision on the validity of section 35 of the Act, where the Constitutional Court found that section 35 does not violate the right to equal protection and benefit of the law in section 9 of the *Constitution of the Republic of South Africa*, 1996. According to the Constitutional Court, the question whether or not an employee ought to have retained the common law right to claim damages, either over and above or as an alternative to the advantages conferred by the Act, is a highly debatable, controversial and complex matter of policy.

Other obstacles with the submitting of claims for occupational injuries and disease is: that the Compensation Commissioner will only pay

reasonable medical expenses; the medical report, which must be completed by a chiropractor, makes only provision for occupational injuries and must be adapt to make provision for the claim of compensation for occupational diseases; there is unreasonable delays in claims, due to the fact that there is no provision in the *Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act* 130 of 1993 to compel the Compensation Commissioner to act within a certain period of time; etcetera.

Since 1994 important developments took place in South Africa, especially with the commencement of the *Constitution of the Republic of South Africa*, 1996. The mining industry, which includes underground and surface ore extraction, smelting and refining, remains a pillar of the South African economy. The promulgation in 1996 of the *Mine Health and Safety Act* 29 of 1996, was thus important to modernise occupational health and safety practices in the mining industry.

Section 24 of the *Constitution of the Republic of South Africa*, 1996 states that everyone has the right to a healthy environment that is not harmful to their health or well-being. The "right to a healthy environment" could also be interpreted to include the right to a clean and healthy "working environment". Section 24 may also be horizontally applied, which means that individuals or companies (the mine for example) may be held accountable for the infringement of a fundamental right. It is thus clear that there is an obligation, in terms of the Constitution, on the mining sector to protect the fundamental rights of employees by providing a clean and healthy working environment for them.

1 Inleiding

Die voorkoming van beroepsbeserings en -siektes in die Suid-Afrikaanse mynsektor, voldoen nie aan internasionale standaarde nie en die gesondheids- en veiligheidstandaarde is ook swak ontwikkel in vergelyking met die van byvoorbeeld Brittanje.¹ Ernstige ongelukke wat vermindering en in baie gevalle dood tot gevolg het, kom steeds in die mynbedryf voor. Die MIV-epidemie² in Suid-Afrika is ook een van die hoogste ter wêreld en dra verder ook by tot die verhoging van die risiko van beroepsiektes in mynwerkers wat miv-positief is.³

Die mynbedryf in Suid-Afrika is een van die grootste steunpilare van die Suid-Afrikaanse ekonomie⁴ en het in die jaar 2000 werksgeleenthede aan 400 000 mense gebied.⁵ Meneer Kgalema Motlanthe⁶ omskryf egter die werksituasie van mynwerkers in Suid-Afrika as die gevoel dat 'n mens "elke dag na 'n oorlog gaan".⁷

Die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne* 29 van 1996⁸ is aangeneem as regsbasis vir die regulering van beroepsgesondheid en -veiligheid in die Suid-Afrikaanse myne.⁹ Dié wet is onder andere aangeneem om 'n kultuur van gesondheid en veiligheid te bevorder, voorsiening te maak vir die toepassing van gesondheids- en veiligheidsmaatreëls en om gevolg te gee aan die volkeregtelike verpligtinge van

1 Jeebhay en Jacobs 1999 <http://www.hst.org.za/sahr/99/chap19.htm> 10 Apr.

2 Die menslike immunogebreksvirus.

3 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* xii.

4 Die sweet en bloed van generasies van mynwerkers is die fondasie waarop die Suid-Afrikaanse kapitalistiese ekonomie gebou word.

5 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* xii.

6 Meneer Kgalema Motlanthe is die hoofsekretaris van die *National Union of Mine-workers*.

7 Dixon 1994 <http://www.greenleft.org.au/back/1994/155/155p14.htm> 15 Jul.

8 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne* 29 van 1996 – hierna genoem die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne*.

9 Die wet het op 15 Januarie 1997 in werking getree.

die Republiek betreffende gesondheid en veiligheid by myne.¹⁰

Die vraag wat dus ontstaan is of die statutêre raamwerk vir die voorkoming en behandeling van beroepsbeserings en –siektes werklik waar voldoen aan internasionale standaarde en ook of daar genoegsame afdwingingsmeganismes vir effektiewe wetstoepassing in Suid-Afrika is.

1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996¹¹ bepaal in artikel 24 dat elkeen die reg het op 'n omgewing wat nie skadelik vir hulle gesondheid of welsyn is nie.¹² Artikel 34 van die Grondwet gee verder aan elkeen die fundamentele reg op toegang tot howe om sodoende afdwinging van 'n persoon se regte te verseker. Die vraag ontstaan dus of daar 'n verantwoordelikheid, ingevolge die Grondwet, op die mynsektor rus om die fundamentele regte van mynwerkers te beskerm deur 'n skoon en gesonde werksomgewing (wat dan ook 'n veiliger werksomgewing sal wees) aan die werknemers te voorsien.

1.2 Doelstelling

In die literatuurstudie wat volg sal daar gepoog word om 'n uiteensetting te verskaf oor die voorkoming en hantering van beroepsbeserings en –siektes in die Suid-Afrikaanse mynsektor. Die volgende punte sal hierna met verwysing na vergelykende internasionale gesag bespreek word: die verantwoordelikheid van die werkgewer om die gesondheid en

10 Die inligting is vervat in die aanhef van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

11 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 – hierna genoem die Grondwet.

12 Artikel 24(a) wat vevat is in die Handves van Regte (hoofstuk 2) van die Grondwet.

veiligheid van die werknemers te verseker; die beheer en voorkoming van beroepsbeserings en –siektes; die prosedure vir die instelling van kompensasie vir beroepsbeserings en –siektes asook die probleme wat ondervind word by die instel van 'n eis vir kompensasie vir beroepsbeserings en –siektes.

2 Voorsiening van 'n gesonde en veilige werksomgewing

2.1 Die plig van die werkgever

In terme van die gemenereg word daar 'n plig op alle werkgewers geplaas om redelike sorg aan die dag te lê met betrekking tot die veiligheid van die werknemers.¹³ Die gemeenregtelike plig wat op die werkgever geplaas word, vereis van die werkgever op op te tree op so 'n wyse dat die liggaamlike integriteit van die werknemer bewaar en beskerm word.¹⁴

Indien die werkgever nie sy gemeenregtelik plig nakom om redelike veiligheidsmaatreëls daar te stel nie, sal die optrede van die werkgever gemeet word aan die optrede van 'n redelike persoon in die werkgewer se posisie. Die werkgever sal dan in so 'n geval deliktueel verantwoordelik gestel kan word vir sy/haar onregmatige optrede weens aanspreeklikheid vir 'n late.¹⁵

13 *Van Deventer v Workmen's Compensation Commissioner* 1962 (4) SA 28 (T) 31B-C. "An employer owes a common-law duty to a workman to take reasonable care for his safety".

14 *Brassey Employment Law* E4:37.

15 Onregmatigheid by aanspreeklikheid weens 'n late word vasgestel met verwysing na die vraag of daar op die verweerder (in die geval 'n myneienaar) 'n regsplig gerus het om benadeling te voorkom. Daar rus wel 'n statutêre regsplig op myneienaars om die werknemers se gesondheid en veiligheid te beskerm. In die geval baseer ons die aanspreeklikheid van die werkgever op 'n late alhoewel daar ook ander vorme van skuld voorkom soos byvoorbeeld die nie-nakoming van 'n statutêre voorskrif of die opsetlike optrede van 'n werknemer of die werkgever, ensovoorts.

Statutêre ontwikkeling het egter plaasgevind waarin daar uitdrukking gegee is aan die werkgewer se gemeenregtelike plig tot sorg, soos byvoorbeeld die *Wet op Beroepsgesondheid en –Veiligheid* 85 van 1993 en die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne* 29 van 1996.

In terme van artikel 2(1) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne* moet die werkgewer van elke myn wat bewerk of gewerk word verseker, sover dit redelikerwys uitvoerbaar is, dat die myn ontwerp, saamgestel en toegerus is om toestande vir veilige bewerking en 'n gesonde werksomgewing te voorsien.¹⁶

Om te bepaal wat "redelik uitvoerbaar" sal wees behels 'n twee-doelige ondersoek. 'n Gesondheids- en veiligheidsmaatstaf is prakties indien dit uitvoerbaar is of geïmplimenteer kan word sonder enige werklike struikelblokke. Om te bepaal of 'n werkgewer alles gedoen het wat redelikerwys uitvoerbaar is onder die omstandighede, sal evalueer kan word op grond van die volgende faktore¹⁷:

- (a) Die felheid en aard van die gevaar of risiko;
- (b) Die kennis wat redelik beskikbaar is oor die betrokke gevaar of risiko en die wyses waarop die risiko of gevaar verminder of verwyder kan word;
- (c) Die beskikbaarheid en geskiktheid van die middele om die gevaar of risiko te verminder of te verwyder; en
- (d) Die koste en voordele van die verwydering van die gevaar of risiko.

Die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne* beskou die eienaar van 'n myn as die werkgewer van al die persone wat op die myn werk, en dus moet die eienaar van die myn al die verpligtinge van die werkgewer soos uiteengesit in die wet nakom.¹⁸ Die eienaar, as werkgewer, moet dus in die algemeen 'n werksomgewing voorsien en in stand hou wat veilig is

16 Artikel 2(1)(a)(i) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne*.

17 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* 10 en 11.

18 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* 4.

en nie enige risiko vir die gesondheid van die werknemers sal wees nie.¹⁹ In Brittanje²⁰ word daar 'n soortgelyke statutêre verpligting op werkgevers geplaas om die gesondheid van die werknemers te beskerm onder die *Health and Safety at Work Act of 1974*²¹.

2.2 Die aanspreeklikheid van die werkgever

Om te bepaal of die optrede van die werkgever as onregmatig beskou kan word en dus aanleiding kan gee tot deliktuele- of strafregtelike aanspreeklikheid, sal 'n hof moet bepaal of die werkgever inderdaad 'n regsplig verbreek het met verwysing na die *boni mores* of die algemene regsgevoel van die gemeenskap.²² Om 'n deliktuele eis te baseer op die feit dat die werkgever nie sy gemeenregtelike plig tot redelike sorg vir die veiligheid van die werknemers nagekom het nie, sal 'n hof oortuig moet word dat daar geen beserings sou wees, indien dit nie vir werkgever se onregmatige optrede was nie.

Die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne plaas 'n aantal positiewe regspligte op die werkgever om die gesondheid en veiligheid van die werknemers te beskerm.²³ Die werkgever (eienaar van die myn) sal dus rekening moet hou met die feit dat 'n versuim om daardie verpligtinge na te kom, implikasies van 'n deliktuele aard mag inhou.²⁴ In die Suid-Afrikaanse reg is die werkgever se aanspreeklikheid gewoonlik in die eerste instansie deliktueel van aard.

19 Artikel 5(1) van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

20 Stranks J *Occupational Health and Hygiene* 1.

21 Artikel 2(1) van die *Health and Safety at Work etc. Act of 1974*. "It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.

22 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* 54.

23 'n Werkgever moet onder andere die myn op 'n gesonde en veilige wyse bestuur, die nodige gesondheids- en veiligheidstoerusting aan die werknemers verskaf, seker te maak dat werknemers enige moontlike risiko's wat daar kan bestaan vir 'n sekere werksaktiwiteit sal verstaan, ensevoorts. Artikels 2-13 van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne sit die primêre pligte van die werkgever uiteen.

24 Scott 1996 *De Jure* 333.

In Suid-Afrika kan 'n persoon waarop daar 'n verpligting in terme van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne rus, skuldig bevind word aan die pleeg van 'n misdryf indien die persoon 'n bepaling van dié wet oortree of selfs versuim om daaraan te voldoen.²⁵

Die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne vereis byvoorbeeld dat die myn 'n persoon sal aanstel wat rekords sal hou van die werknemers se mediese waarneming en ook om die rekords in bewaring te hou vir 'n tydperk van 40 jaar vanaf die laaste datum van 'n mediese waarneming van daardie werknemers.²⁶ Indien die bepaling van dié wet oortree word kan daar 'n boete opgelê word aan die betrokke persoon in beheer daarvan of selfs gevangenisstraf vir 'n maksimum termyn van twee jaar.²⁷

'n Persoon, insluitende 'n werkgewer, wat egter deur 'n nalatige handeling of nalatige versuim, ernstige beserings aan of 'n ernstige siekte veroorsaak by 'n persoon by 'n myn, pleeg 'n misdryf²⁸, en kan strafregtelik aanspreeklik gestel word en gevonniss word tot 'n boete of gevangenisstraf van 'n termyn van maksimum drie jaar.²⁹

In Brittanje word sake rakende die oortreding van die *Health and Safety at Work Act* of 1974 gewoonlik verhoor deur 'n landdros in die strafhowe en kan 'n maksimum boete van £20 000 opgehef word.³⁰ Die landdroshowe in Brittanje mag egter die sake na die *Crown Courts* verwys waar daar geen beperking op die bedrag van die boete, wat gehef mag word, bestaan nie. Vir sekere ernstige oortredings is selfs gevangenisstraf moontlik. Indien 'n werksaktiwiteit die dood van 'n werknemer veroorsaak het, sal strafbare manslag oorweeg word en deur die Britse polisie ondersoek word.³¹

25 Artikel 91(1)(a) van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

26 Artikel 13 van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne

27 Artikel 92(5) van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

28 Artikel 86(1) van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

29 Artikel 91(1)(A) is ingevoeg deur die *Wysigingswet op Gesondheid en Veiligheid in Myne* 72 van 1997.

30 Callaghan *The health and safety system in Great Britain* 26.

31 Callaghan *The health and safety system in Great Britain* 26.

Volgens my submitisie kan 'n punt van kritiek teen die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne ingebring word teen die feit dat daar in gevalle waar 'n persoon (of die werkgewer) skuldig is aan 'n nalatige handeling of nalatige versuim net gestraf kan word deur óf 'n boete óf slegs 'n maksimum gevangenisstraf van drie jaar. Indien 'n werkgewer byvoorbeeld bewus is van 'n defek in masjinerie, maar herhaaldelike kere versuim om die defek te herstel, kan dit moontlik tot die dood van 'n werknemer lei terwyl die werkgewer bloot 'n boete opgelê kan word of 'n maksimum gevangenisstraf van drie jaar. Die vraag wat dus gevra kan word is of die straf van die werkgewer wel regverdig sal wees in die lig van 'n werknemer se moontlike dood?

2.3 Die instel van regsaksies

In *National Union of Mineworkers & others v The Government Mining Engineer & others*³² is daar aansoek gedoen vir die hersiening van 'n bevinding wat gemaak was deur die Hoofinspekteur van myne. 'n Ongeluk het plaasgevind by die Kinross goudmyn en tot die dood van 177 mynwerkers gelei het. Tydens 'n ondersoek, na die rede vir die ongeluk, het die voorsittende inspekteur (tweede respondent) bevind dat geen kruisondervraging toegelaat sal word nie, behalwe waar die *Mines and Works Act* 27 of 1956 die reg op kruisondervraging toelaat.

Die hof het bevind dat die inspekteur³³ wel oor die nodige diskresie beskik het om kruisondervraging toe te laat en dat 'n behoorlike ondersoek dalk tot die verbetering van die veiligheidsstelsel sou lei en ook tot 'n vermindering van verlies aan lewens in die toekoms.³⁴ Volgens

32 *National Union of Mineworkers & others v The Government Mining Engineer & others* 1990 11 ILJ 313 (W).

33 Een van die primêre funksies van die Hoofinspekteur van Myne is om 'n beleid te bepaal en toe te pas om die gesondheid en veiligheid van die persone by myne en ook enige ander persoon wat deur mynbedrywighede geraak word, te bevorder. Artikel 49 van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

34 *National Union of Mineworkers & others v The Government Mining Engineer & others* 1990 11 ILJ 313 (W) 313 – 314A.

my mening kon die optrede van die inspekteur, naamlik die weiering om kruisondervraging toe te laat, dalk ook beskou kon word as teenstrydig met die Grondwet aangesien daar bepaal word dat elkeen gelyk is voor die reg en die reg het op gelyke beskerming en voordeel van die reg.³⁵

Die instelling van regsaksies³⁶ deur swart Suid-Afrikaanse mynwerkers, wat aan 'n asbesverwante siekte ly, teen die Britse maatskappy Cape Plc en die Suid-Afrikaanse maatskappy Gencor het wêreldwye nuusdekking ontvang.³⁷

Die basis vir die instelling van die eis teen Cape Plc en Gencor was gegrond op nalatigheid aan die kant van die maatskappye. Daar is beweer deur die eisers dat die maatskappye nie voldoende maatstawwe aangewend het om blootstelling aan asbesmateriaal te probeer verhoed of te verminder nie, wat die oorsaak was van 'n groot aantal asbesverwante siektes waaraan die mynwerkers en persone wat omliggend aan die myn gewoon het, aan ly.³⁸

Die eisers se eis, vir die aanspreeklikheid van die twee maatskappye, berus dus hoofsaaklik op artikel 2 van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne. Artikel 2 bepaal dat die werkgewer van elke myn moet verseker dat, sover dit redelikerwys uitvoerbaar is, die myn ontwerp, saamgestel en toegerus is om toestande vir veilige bewerking en 'n gesonde werksomgewing te voorsien.³⁹ Die twee maatskappye het dus, volgens die eisers, egter op 'n nalatige wyse nie alles wat redelikerwys uitvoerbaar was gedoen om te verseker dat die gesondheid en veiligheid van die werknemers wel beskerm was nie.

35 Artikel 9(1) van die Grondwet.

36 Gencor Limited 2003 <http://www.gencor.co.za/legal.html> 8 Apr. Gencor was betrokke in drie aparte regsaksies oor asbesverwante siektes. Die eerste regsaksie is 'n eis van 37 individuele eisers. Die tweede is 'n aansoek deur applikante vir 'n dringende interdik ten einde Gencor te verhoed om afstand te doen van sy aandele in Impala Platinum Holdings Limited. Die derde regsaksie is 'n poging om die saak te verbind aan die Cape Plc litigasie in die Verenigde Koninkryk.

37 Black 2003 <http://www.guardian.co.uk/business/story.html> 8 Apr.

38 Gencor Limited 2003 <http://www.gencor.co.za/legal.html> 8 Apr.

39 Artikel 2(a) en (b) van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

In Februarie/Maart 2003 is daar uiteindelik tot 'n skikking ooreengekom gedurende mediasie tussen die *National Union of Mineworkers* en die Britse maatskappy Cape Plc en die Suid-Afrikaanse maatskappy, Gencor.⁴⁰ Alhoewel Gencor nie aanspreeklikheid erken het nie, is daar wel ooreengekom op 'n skikkingsbedrag, wat as die grootste skikking in die land se geskiedenis beskou word.⁴¹

Volgens die *National Union of Mineworkers* is die skikking 'n mate van geregtigheid wat geskied en stuur dit die boodskap uit dat maatskappye verantwoordelik gehou sal word vir hulle nalatige optrede rakende die voorkoming van beroepsbeserings en -siektes⁴².

Volgens my submissie kan daar uit die skikkingsooreenkoms wat aangegaan is, die afleiding gemaak word dat werkgewers (veral myneienaars) 'n verantwoordelik het om werknemers te alle tye, sover dit redelikerwys uitvoerbaar is, te beskerm. Indien 'n werkgewer nie die verpligting na kom nie, kan hy dus strafregtelik aangekla word onder die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne, en kan die werkgewer (of verantwoordelike persoon) 'n boete ontvang of selfs 'n gevangenisstraf kan opgelê word.⁴³

Alhoewel die twee maatskappye (Gencor en Cape Plc) dus nie aanspreeklikheid erken het nie, kan die kompensasië wat deur hulle betaal word aan die werknemers, dus volgens my submissie, beskou word as 'n indirekte erkenning van aanspreeklikheid.⁴⁴

40 BBC news 2003 <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business.stm> 8 Apr. Die Gencor-skikking is die eerste keer dat swart mynwerkers kompensasië ontvang van 'n Suid-Afrikaanse maatskappy.

41 Morris 2003 <http://www.iol.co.za> 10 Apr.

42 BBC news 2003 <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business.stm> 8 Apr.

43 Artikel 91-92 van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

44 Die feit dat die twee maatskappye 'n skikkingsooreenkoms aangegaan het en nie wou wag vir 'n uitspraak deur die hof nie, kan dus geïnterpreteer word as 'n moontlike erkenning van aanspreeklikheid en dat hulle dalk onder die indruk was dat die hof selfs 'n hoër bedrag kompensasië aan die werknemers kon toestaan.

3 Beheer en voorkoming van beroepsbeserings en -siektes

3.1 Strategieë vir die beheer en voorkoming van beroepsbeserings en -siektes

Tydens die bekendstelling van die Beroepsgesondheid en Veiligheid Veldtog⁴⁵, op die 15de Maart 2001, het die Minister van Arbeid, MMS Mdladlana, genoem dat die bedrag kompensasie wat daar betaal is aan beroepsbeserings en -siektes gedurende 1996 'n verstommende R17 biljoen beloop het.⁴⁶

Beroepshigiëne⁴⁷ is baie belangrik vir die voorkoming van beroepsbeserings en -siektes, aangesien beroepshigiëne gesondheidsrisiko's kan voorkom, herken, evalueer en kontroleer. Die Suid-Afrikaanse Instituut vir Beroepshigiëne⁴⁸ is daarom ook aangestel om swak werksomstandighede te probeer voorkom en te verminder. Die instituut verrig dieselfde tipe werk as die *British Occupational Hygiene Society*.

Dit is baie belangrik in enige bedryf om te alle tye die beginsel dat "voorkoming beter is as genesing" toe te pas. Dit is dus die plig van 'n myneienaar (die werkgever) om die gesondheid en welstand van die werknemers te verseker: deur oor die nodige kennis te beskik rakende beroepsbeserings en -siektes; die nodige vaardighede aan te leer om moontlike risiko's in die werkplek te voorkom; professionele ondersteuning van buite te ontvang vir die regulering van beroepsgesondheid; voortdurend te probeer om die veiligheids- en gesondheidsmaatreëls te probeer verbeter en om die nodige sisteme in

45 Die slagspreuk vir die veldtog is: "Beroepsgesondheid en Veiligheid is ons besig-

46 SAIOH 2002 <http://saioh.org> 10 Apr.

47 Beroepshigiëne is die aanwending van wetenskaplike, tegnologiese en bestuurlike beginsels wat gerig is op die voorkoming en vermindering van risiko's tot gesondheid as gevolg van werksaktiwiteite.

48 South African Institute for Occupational Hygiene (SAIOH).

plek te stel vir die nakoming van regsvereistes soos gestel deur betrokke wetgewing.⁴⁹

In Brittanje word daar van vyf stappe gebruik gemaak ten einde gesondheid en veiligheid in myne suksesvol te bestuur.⁵⁰ Die vyf stappe is daar gestel om die veiligheid en gesondheid van die werknemers te bewerkstellig, dit sal die koste van beserings en siektes verminder en moontlike skade aan toerusting verminder. Die vyf stappe tot suksesvolle bestuur van veiligheid en gesondheid in myne is⁵¹:

- (a) Die formulering van 'n gesondheids- en veiligheidsbeleid wat moontlike risiko's kan identifiseer, die moontlike voorsorgmaatreëls uiteensit wat gevolg sal word in 'n betrokke afdeling, ensovoorts;
- (b) Die organisering van die personeel en die bevordering van deelname aan die kant van die personeel by die bevordering van gesondheid en veiligheid in die werkplek. Werknemers moet van die nodige opleiding voorsien word, die bestuur moet die nodige leiding voorsien, daar moet van effektiewe kommunikasiekanale gebruik gemaak word, ensovoorts;
- (c) Beplan en stel standarde vir die bereiking van beroepsgesondheid en –veiligheid wat meetbaar is, bereikbaar is en realisties is;
- (d) Kyk na wat reeds bereik is in die strewe na beroepsgesondheid en –veiligheid en of dit wel suksesvol was; en
- (e) Leer uit die ondervinding wat opgedoen is en ook baie belangrik uit die foute wat daar gemaak was.⁵²

Suid-Afrika kan dalk ook van die vyf stappe gebruik maak vir die suksesvolle bestuur van gesondheid en veiligheid in myne soos om byvoorbeeld standarde te stel vir die bereiking van beroepsgesondheid

49 SAIOH 2002 <http://saioh.org> 10 Apr.

50 In Brittanje word die beheer van beroepsgesondheid en –veiligheid as baie belangrik geag, aangesien ongelukke en swak gesondheid nie net nadelig vir die werknemer en sy gesin is nie, maar ook nadelig vir die maatskappy is vanweë die koste vir persoonlike beserings, skade aan eiendom of toerusting kan ontstaan en daar 'n verlies aan produksie mag wees.

51 Langdon 2000 <http://www.qms.com.au/docs/speeches/langdon2.html> 18 Jun.

52 Langdon 2000 <http://www.qms.com.au/docs/speeches/langdon2.html> 18 Jun.

wat bereikbaar en realisties is in Suid-Afrika en om te leer uit foute wat daar reeds gemaak is. Alhoewel Suid-Afrika egter 'n uitstekende plan kan opstel vir beroepsgesondheid in Suid-Afrika is die suksesvolle implimentering daarvan egter van belang. Daar sal dus nie gekyk word na die uitstekende plan wat daar opgestel is nie, maar wel na die werklike vordering wat daar gemaak is en of dit werklik waar lei tot die vermindering van beroepsbeserings en -siektes.

3.2 Voorkomende maatreëls

Die uitsluiting van gevaar in 'n werksituasie is nie altyd moontlik nie. In *NUM v Driefontein Consolidated Ltd*⁵³ het die hof gevind dat alhoewel daar 'n verpligting op die werkgewer rus om veilige werksomstandighede vir die werknemers te voorsien, absolute veiligheid nie gewaarborg kan word nie. Daar word egter nie in die mynbedryf aanvaar dat 'n werknemer toestem tot benadeling nie⁵⁴, tensy daar 'n growwe afwyking van die normale versigtigheid aan die kant van die werknemer is. Alhoewel die inherente gevaar in 'n werksituasie, soos byvoorbeeld in 'n myn, nie uitgesluit kan word nie kan dit ten minste kontroleer word.⁵⁵

In *Malherbe v Eskom*⁵⁶ het die eiser 'n saak ingestel vir beserings opgedoen nadat hy op 'n elektriese verdelerskas op sy plaas gewerk het. 'n Werknemer van die verweerder, die eienaar van die verdelerskas, het 'n beskadigde stroombreker uit die kas verwyder wat gedien het as 'n veiligheidsmeganisme indien daar 'n kortsluiting sou ontstaan. Die eiser

53 *NUM v Driefontein Consolidated Ltd* 1984 5 ILJ 101 (IC).

54 Om te slaag met 'n verweer van toestemming tot benadeling geld die volgende: die toestemming v rylik of vrywillig gegee moes word; dat die toestemmende persoon wilsbevoeg is; dat die toestemmende persoon volle kennis van sy moontlike benadeling gehad het; dat die persoon ten volle besef wat die omvang van die benadeling sou wees; die persoon moes inderdaad subjektief toegestem het tot die benadeling en die toestemming mag nie *contra bonos mores* wees nie. Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* 98-101.

55 Van Kerken 1997 *Industrial Law Journal* 1198.

56 *Malherbe v Eskom* 2002 (4) SA 497 (OPA).

is 'n gekwalifiseerde ingenieur met opleiding en ondervinding in elektrisiteit en was ook bewus van die feit dat die veiligheidsmeganisme verwyder was. Die hof het bevind dat dit neerkom op 'n vrywillige aanvaarding van risiko deur die eiser en dat die verweerder dus nie aanspreeklik is nie.⁵⁷

Die afleiding wat dus uit die saak van *Malherbe v Eskom* gemaak kan word is dat indien 'n mynwerker, wat oor die nodige kwalifikasie beskik, 'n moontlike risiko identifiseer wat 'n gevaar vir sy veiligheid en gesondheid mag inhou, maar steeds voortgaan met 'n handeling, daar dalk bevind kan word dat dit neerkom op 'n vrywillige aanvaarding van risiko. Voorbeelde hiervan is byvoorbeeld waar die drywer van 'n lokomotief in 'n myn bewus is van die feit dat die remtoestel nie behoorlik werk nie en nie die myn daarvan in kennis stel nie of indien daar van die mynwerker verwag word om persoonlike beskermde toerusting te dra en die mynwerker versuim om dit te doen.

'n Baie belangrike voorkomende maatreël vir die voorkoming van beroepsbeserings en –siektes in die Suid-Afrikaanse mynbedryf is die reg wat daar in artikel 23(1)⁵⁸ van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne, aan werknemers gegee word om 'n gevaarlike werkplek te verlaat. Daar is geen vereiste vir die uitoefening van die reg en dat die gevaar selfs onmiddellik hoef te wees nie.⁵⁹

Die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne reguleer die aangeleentheid nie verder nie en bepaal net dat die myn na konsultasies gehou is met die gesondheids- en veiligheidskomitee, doeltreffende

57 *Malherbe v Eskom* 2002 (4) SA 497(OPA) 498A-B.

58 Artikel 23(1)(a) bepaal dat die werknemer die reg het om enige werksplek te verlaat wanneer omstandighede by daardie werksplek ontstaan wat met redelike regverdiging vir daardie werknemer blyk 'n ernstige bedreiging in te hou vir die gesondheid of veiligheid van daardie werknemer.

59 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* 11.

prosedures⁶⁰ daar moet stel vir die algemene uitoefening van reg om te stop werk.

Volgens my mening is 'n punt van kritiek teen die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne dus die feit dat die reg om 'n gevaarlike werkplek te verlaat, nie behoorlik uiteengesit word in die wet nie en dat daar dus 'n mate van onsekerheid oor die uitoefening van die reg bestaan wat dalk tot moontlike probleme mag aanleiding gee. 'n Werknemer mag dus 'n werkplek verlaat indien daar volgens sy mening 'n redelike regverdiging bestaan dat die werkplek 'n ernstige bedreiging vir sy gesondheid of veiligheid inhou.⁶¹

Daar word egter geen omskrywing of uiteensetting gegee vir die term "redelike regverdiging" nie en kan daar dalk 'n situasie bestaan waar 'n werknemer 'n werkplek as gevaarlik beskou en dit dus verlaat, terwyl dit egter geen gevaar ingehou het nie. Indien 'n werknemer 'n werkplek verlaat kan dit dalk produksie stop en sal dit dus ook tot die voordeel van die myn wees om 'n volledige uiteensetting van die reg en die werking daarvan aan die werknemers te verskaf om sodoende enige onsekerhede uit te skakel.

In *National Union of Mineworkers & others v Driefontein Consolidated Ltd*⁶² is werknemers ontslaan nadat hulle, hulle reg om 'n onveilige werkplek te verlaat, uitgeoefen het. In terme van artikel 23 van die Wet op Gesondheid en Veiligheid mag 'n werknemer 'n werkplek slegs verlaat indien dit volgens "redelike regverdiging" vir hom blyk dat die gevaar die gesondheid en veiligheid van die werknemers kan bedreig.

60 Artikel 23(2) van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne. Die prosedures kan opgesom word as: 'n kennisgewing aan sekere persone, soos toesighouers dat werk tot stilstand gekom het; vind van oplossings vir probleme wat ontstaan het as gevolg van die feit dat die werk stilstaan; gee van alternatiewe werk aan die persoon wat gestop werk het en 'n kennisgewing aan 'n ander werknemer om die werk wat gestop is te verrig en ook die rede vir die weiering om die werk te doen.

61 Artikel 23(1)(a) van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne.

62 *National Union of Mineworkers & others v Driefontein Consolidated Ltd* 1984 5 ILJ 101 (IC).

Volgens Regter Landman is dit voldoende om van die ontruimingsprosedure gebruik te maak, om 'n werkplek wat as gevaarlik beskou word te verlaat, selfs al is daar net klagte dat 'n werkplek dalk onveilig kan wees. Volgens regter Landman het die applikante opgetree op grond van 'n *bona fide* vrees vir hulle veiligheid en moet die werknemers herindiens geneem word.⁶³

Professor E van Kerken⁶⁴ het sekere aanbevelings gemaak oor die Suid-Afrikaanse posisie met betrekking tot die reg om te stop werk in gevaarlike omstandighede. Volgens Van Kerken moet die basiese reg en verpligtinge oor die reg om te stop werk in werksomstandighede wat 'n gevaar inhou vir werknemers se gesondheid en veiligheid, omskryf word in wetgewing. Volgens haar moet die reg om op te hou werk weens gevaarlike werksomstandighede ook nie net aan mynwerkers gegee word nie, maar aan alle werknemers in Suid-Afrika. Volgens Van Kerken is die feit dat ander werknemers in Suid-Afrika nie ook oor 'n statutêre reg om te stop werk beskik nie, definitief nie op 'n internasionale standaard nie.⁶⁵

'n Baie belangrike aanbeveling wat Van Kerken ook gemaak het is dat die volgende drie regte saamgebind moet word, naamlik: die reg om ingelig te word oor enige gevare; die reg om opgelei te word en die reg om te stop werk weens gevaar.⁶⁶ Volgens my submitisie sal 'n werknemer wat dus oor die nodige kennis en opleiding beskik, dus instaat wees om te bepaal wat moontlike gevare mag wees wat 'n persoon se gesondheid en veiligheid in gevaar mag stel en dus vroegtydig voorkomende maatreëls te kan tref om die veiligheid en gesondheid van die werknemers te beskerm.

63 *National Union of Mineworkers & others v Driefontein Consolidated Ltd* 1984 5 ILJ 101 (IC) 103H-104B.

64 Van Kerken 1997 *Industrial Law Journal* 1208. Professor E van Kerken is verbonde aan die Vista Universiteit.

65 Van Kerken 1997 *Industrial Law Journal* 1210.

66 Van Kerken 1997 *Industrial Law Journal* 1210.

Om te bepaal of 'n werkgewer, soos in die geval die eienaar van 'n myn, werklik probleme rakende beroepsgesondheid en –veiligheid kon voorsien het sal van geval tot geval bepaal moet word. In *Kruger v Carlton Paper of South Africa (Pty) Ltd* ⁶⁷ het die appellant 'n onderhoudselektrisiën sy werkgewer gedagvaar toe hy in kontak gekom met 'n lewendige elektriese draad wat verbind was aan 'n transformator. Volgens die appellant het die werkgewer nie alle redelike uitvoerbare stappe geneem om skade aan 'n persoon te voorkom nie.

Die hof het egter bevind dat 'n redelike persoon in die posisie van die werkgewer nie kon voorsien het dat 'n persoon homself sou indruk tussen die muur en die transformator nie, aangesien die werknemer bewus was van die gevaar en regulasies daaraan verbonde. Die werkgewer het dus wel alle redelike stappe geneem om die veiligheid van die werknemers te verseker. Die respondent was dus nie nalatig nie en die appèl word van die hand gewys.⁶⁸

In die jaarlikse verslag deur die Inspektoraat vir Myngesondheid en Veiligheid⁶⁹, vir die termyn van 1 April 2001 tot 31 Maart 2002, is daar gevind dat 83 mynwerkers gesterf het vanweë ongelukke rakende myntoerusting wat grootliks toegeskryf kan word aan die afwesigheid van inspekteurs vir masjinerie, wat dalk die probleme kon voorsien het en sodoende die dood van die mynwerkers kon verhoed het.⁷⁰ Die mynbestuur is dus nalatig aangesien moontlike probleme dus voorsien en opgelos kon word.

In *Viagro v Afrox Ltd* ⁷¹ het die eiser 'n aksie ingestel na die dood van haar man wat veroorsaak was deur 'n brand in die suurstofaanleg van

67 *Kruger v Carlton Paper of South Africa (Pty) Ltd* 2002 (2) SA 335 (SCA).

68 *Kruger v Carlton Paper of South Africa (Pty) Ltd* 2002 (2) SA 335 (SCA) 335A-337B.

69 Die Inspektoraat is saamgestel deur die Departement van Mineraal en Energiesake.

70 Department of Minerals and Energy 2001/2002 *Annual Report – MHSI for Development and Prosperity* 9.

71 *Viagro v Afrox Ltd* 1996 (3) SA 451 (WLD).

die verweerder, en gebaseer was op die nalatigheid van die verweerder as werkgever. Die brand is veroorsaak nadat die oorledene 'n sigaret aangesteek het in die suurstofaanleg. Volgens die eiser het die werkgever (verweerder) nie al die nodige stappe⁷² geneem om die veiligheid van die werknemers te verseker nie.

Volgens die bevinding van die hof moes die verweerder die dood van die oorledene voorsien het selfs al was die brand deur die oorledene veroorsaak met die aansteek van die sigaret deur sy eie sigaretaansteker. Die optrede van die oorledene was juis die optrede wat die werkgever kon en moes voorsien het en dus die nodige maatreëls moes geneem het om so 'n gebeurtenis te verhoed.⁷³

In *Oosthuizen v Homegas (Pty) Ltd*⁷⁴ het die eiser en ander werknemers gereeld met petroleumgas gewerk in 'n kamer sonder enige ventilasie. Die verweerder (werkgever) het ook geen opleiding aan die werknemers verskaf oor die gevare van die hantering van die gas nie. 'n Ontploffing het ontstaan en die eiser het 'n aksie ingestel vir skadevergoeding vir die beserings wat hy opgedoen het. Die hof het bevind dat die werkgever die moontlike gevare van die hantering van die gas kon voorsien het en dus nalatig was omdat hy nie 'n veilige werksomgewing aan die werknemers voorsien het nie.⁷⁵

In Brittanje het regter Turner in die Hoë hof in 'n saak teen *British Coal* bevind dat steenkoolstof wel chroniese brongitis en emfiseem⁷⁶ veroorsaak en dat *British Coal* nalatig was deur hulle versuim om die doodelike stof te beheer. Volgens regter Turner het *British Coal* versuim om alle redelike stappe te neem om die inasem van die stof te verminder

72 Die nodige stappe, wat geneem kon geword het deur die werkgever, was om onder andere aan die werknemers die nodige inligting rakende enige moontlike risiko's wat kon bestaan het te voorsien en om gereeld seker te maak dat die pype behoorlik gewerk het.

73 *Viagro v Afrox Ltd* 1996 (3) SA 451 (WLD) 465A-465E.

74 *Oosthuizen v Homegas (Pty) Ltd* 1993 14 ILJ 83 (O).

75 *Oosthuizen v Homegas (Pty) Ltd* 1993 14 ILJ 83 (O) 83E- 89H.

76 Emfiseem is 'n vorm van longkanker.

deur tegnieke beskikbaar vanaf 1949 tot en met 1970.⁷⁷ *British Coal* kon dus die stof verminder het en sodoende die lewens van mense gered het.⁷⁸

In al die bogenoemde hofsake was die regsaksies gebasseer op die nalatige versuim van die werkgewer om voldoende voorsorg te tref vir die werknemers se veiligheid en gesondheid. Volgens my submitisie kan die optredes van die werkgewer dalk ook as opsetlik beskou word. 'n Toerekeningsvatbare persoon (in die geval die werkgewer) tree opsetlik op indien hy die gevolg wil wat hy onregmatig veroorsaak, terwyl hy/sy bewus is van die onregmatigheid van sy/haar optrede.⁷⁹

In al die bogenoemde hofsake moes die werkgewers die intrede van 'n gevolg (naamlik die besering van werknemers) van sy optrede as 'n moontlikheid voorsien het en het homself dan ook met die moontlikheid voorsien. Die optredes van die onderskeie werkgewers kan dus dalk ook beskou word as opset by moontlikheidsbewussyn.⁸⁰

3.3 Opsomming van wat 'n "veilige werksomgewing" dus beteken

Dit is dus baie duidelik uit die bogenoemde dat die primêre verpligting om aan die werknemers 'n gesonde en veilige werksomgewing te voorsien op die werkgewer rus. Die werkgewer moet dus alles, wat redelikerwys uitvoerbaar is, verrig om die verpligting na te kom. 'n "Veilige werksomgewing" sal dus 'n werksomgewing wees waar die werknemers 'n reg het om deel te neem aan die opstel van enige regulasies en beleidgewings vir die beskerming van die gesondheid en

77 Lewis 1998 <http://www.deadline.demon.co.uk/archive/saga.htm> 18 Jun.

78 Volgens Blethyn Hancock was die welstand van Brittanje oor die afgelope 150 jaar baie afhanklik van steenkool. Die mense wat dit egter opgegrawe het is besig om daarvan te sterf. Volgens hom "*is there a debt to be paid to miners and their families. And we are coming to collect*".

79 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* 120.

80 Die vorm van opset staan ook bekend as *dolus eventualis*. Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* 121.

veiligheid van alle werknemers; waar die werknemers 'n reg het om inligting te ontvang oor hulle gesondheid en veiligheid; waar die werknemers opleiding ontvang oor die beskerming van hulle veiligheid en gesondheid en ook oor die identifisering van risiko's en gevare en oor die reg beskik om te onttrek uit 'n werkplek wat volgens die werknemer 'n moontlike gevaar vir sy eie gesondheid of veiligheid mag inhou of die van ander werknemers.

4 Kompensasie vir beroepsbeserings en –siektes

4.1 Die wetgewing wat kompensasie reguleer

In Suid-Afrika word die kompensasie van beroepsbeserings en –siektes deur twee wette gereguleer naamlik die *Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke* 78 van 1973⁸¹ en die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes* 130 van 1993⁸².

4.1.1 Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke

Die doel vir die aanneem van dié wet was om voorsiening te maak vir die betaling van kompensasie aan mynwerkers wat 'n longsiekte opgedoen het. Die wet het egter in die verlede 'n onderskeid op grond van ras gemaak, aangesien blanke mynwerkers 'n groter bedrag kompensasie as swart mynwerkers ontvang het, selfs al het hulle oor dieselfde liggaamsgebrek beskik.⁸³ Om die rassediskriminasie te herstel is die wet egter gewysig deur die *Wysigingswet op Beroepsiektes in Myne en Werke* 208 van 1993.

81 *Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke* 78 van 1973 – hierna genoem die *Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke*.

82 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes* 130 van 1993 – hierna genoem die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes*.

83 Hermanus 1992 *Industrial Law Journal* 1364.

Om te bepaal of 'n mynwerker geregtig is op kompensasie in terme van die Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke moet die werknemer eers 'n mediese ondersoek ondergaan waartydens die longsiekte gesertifiseer moet word.⁸⁴ Nadat daar gesertifiseer is dat die mynwerker wel aan 'n beroepsiekte ly waarvoor kompensasie betaalbaar is, moet die direkteur van die Mediese Buro vir Beroepsiektes die saakdokumente na die Vergoedingskommissaris verwys. Indien 'n toekenning gemaak word sal die betalings direk oorgedra word na die eiser se bankrekening.⁸⁵

In *Jiya v Durban Roodepoort Deep Ltd*⁸⁶ het die eiser 'n gemeenregtelike aksie ingestel vir skadevergoeding teen die verweerder, die eienaar van 'n goudmyn, vir 'n beroepsiekte. Die goudmyn was 'n beheerde myn in terme van die Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke. Artikel 100 van dié wet het egter bepaal dat 'n persoon wat kompensasie onder dié wet ontvang nie ook geregtig sal wees op die betaling van kompensasie onder die *Workmen's Compensation Act* 30 van 1941 of enige ander wet nie.

Volgens die verweerder word die eiser se eis onder die gemenereg dus ook uitgesluit deur artikel 100. Volgens die hof was die eiser egter geregtig op 'n bevel dat sy eis in terme van die gemenereg nie deur artikel 100 uitgesluit word nie.⁸⁷ Die posisie het egter verander onder die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes.

4.1.2 Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes

Die kompensasie vir alle beroepsiektes in myne, wat nie binne die omvang van die Wet op Beroepsiektes in Myne en Bedrywe val nie, en

84 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* 402.

85 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* 405.

86 *Jiya v Durban Roodepoort Deep Ltd* 2000 (1) SA 181 (W).

87 *Jiya v Durban Roodepoort Deep Ltd* 2000 (1) SA 181 (W) 181C-187B.

alle beroepsbeserings word deur die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes gereguleer.⁸⁸

'n Werknemer wat 'n beroepsbesering of –siekte opgedoen het sou normaalweg 'n deliktuele eis in 'n hof teen die werkgever ingestel het, wat gewoonlik baie duur en tydsaam is. Die Wet op Vergoeding van Beroepsbesering en –Siektes maak egter voorsiening vir die eis van kompensasie vir beserings en siektes deur werknemers by die Vergoedingskommissaris.⁸⁹

Die bedrag kompensasie sal gewoonlik bepaal word deur te kyk na die verdienste van die persoon op die tydstip van die ongeluk of opdoen van die siekte en ook na die erns van die besering of siekte.⁹⁰ 'n Werknemer wat kompensasie wil eis hoef nie enige nalatigheid aan die kant van die werkgever te bewys nie. Die werknemer is dus geregtig op kompensasie indien die besering op siekte opgedoen is in die loop van die werknemer se diens.⁹¹

Eise vir 'n beroepsbesering of –siekte in myne moet in die eerste instansie aan die *Rand Mutual Assurance Company*⁹² gestuur word wat die bereikbaarheid van die eis sal ondersoek in terme van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes. Die kantoor van die

88 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* 401.

89 Mischke 1995 *Juta's Business Law* 118.

90 Mischke 1995 *Juta's Business Law* 118.

91 Twee elemente moet dus teenwoordig wees vir die eis van kompensasie naamlik in die "loop van diens" of "tydens die uitvoering van diens". In *Western Platinum Ltd v Santam Insurance Ltd* 1994 (1) SA 480 (W) het die eiser, 'n platinum myn, Akkommodasie voorsien op die mynperseel aan die werknemers en ook gratis vervoer in busse vanaf die verskillende losieshuise. 'n Ongeluk het plaasgevind waarin 'n hele aantal werknemers gesterf het. Volgens die hof se bevinding moes die werknemers van die vervoerdienste gebruik maak en kan die ongeluk dus beskou word as ongeluk vanuit en in die loop van hulle diensverrigting.

92 Die Rand Mutual Assurance Company, 'n nie-winsgewende organisasie, is deur die mynbedryf ingestel as 'n gesamentlike versekeringsmaatskappy om aan werknemers in die mynbedryf, kompensasie vir beroepsbeserings en -siektes te verskaf. Dit bied versekering aan 78% van alle myne in Suid-Afrika.

Vergoedingskommissaris aanvaar of verwerp dan die eis. Indien die eis aanvaar word sal *Rand Mutual* die nodige betalings maak.⁹³

In terme van die Wet op Beroepsbeserings en –Siektes mag 'n werknemer slegs kompensasië vir die volgende eis⁹⁴:

- (a) betaling van kompensasië vir tydelike ongeskiktheid vir 'n tydperk van 12 maande wat verleng kan word deur die Vergoedingskommissaris na 24 maande;
- (b) die betaling van kompensasië waar die werknemer permanent ongeskik verklaar word;
- (c) die betaling van mediese uitgawes; en
- (d) die betaling van sterftevoordele aan afhanklikes van werknemers, wat gesterf het vanweë 'n beroepsbesering of -siekte.

Die werknemer mag egter steeds 'n eis vir skadevergoeding instel teen 'n derde party⁹⁵ (nie die werkgever nie). Die hof sal egter by die toestaan van die eis om skadevergoeding in terme van die gemene reg, die volle bedrag kompensasië aftrek om sodoende te verhoed dat 'n werknemer volle skadevergoeding en volle kompensasië ontvang, en dus beskou kan word as "dubbele kompensasië".⁹⁶

In *Sasol Synthetic Fuels (Pty) Ltd and others v Lambert and another*⁹⁷ moes die hof beslis of betalings gemaak aan afhanklikes in terme van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes, afgetrek moet word van hulle deliktuele eis vir skade as gevolg van 'n verlies aan

93 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *Handbook of Occupational Health Practice* 407.

94 Compensation Fund 2003 <http://www.paralegaladvice.org.za/20.html> 23 Jun.

95 'n Voorbeeld van 'n derde party is byvoorbeeld die vervaardiger van myntoerusting wat 'n sekere defek gehad het en dus die oorsaak was van die werknemer se beroepsbesering.

96 Rand Mutual Assurance Company Limited 2003 <http://www.randmutual.co.za/products/coindact-know.html> 23 Jun. Die debat oor die instel van eis om skadevergoeding in terme van die gemene reg teen die werkgever het al voor die Konstitusionele Hof verskyn en kan bekou word as een van die probleme by die instel van 'n eis om kompensasië.

97 *Sasol Synthetic Fuels (Pty) Ltd and others v Lambert and another* 2002 (2) SA 21 (SCA).

inkomste. In die saak het die vader en man van die respondente gesterf in 'n ongeluk by die werk, vanweë die nalatige optrede van 'n werknemer van die eerste appellant.

Die Hoogste Hof van Appèl het in die guns van die appellant beslis en bepaal dat kompensasië betaal in terme van artikel 36 van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes wel afgetrek mag word van die gemeenregtelike toekenning, selfs al was die toekenning in die vorm van 'n pensioen.⁹⁸

In Brittanje kan werknemers wat 'n beroepsbesering of –siekte opgedoen het, hulle werknemer dagvaar vir kompensasië in die siviele howe. Die werknemer moet egter bewys dat die werkgever nalatig was of dat die werkgever 'n statutêre regsplig geskend het. Alle werkgevers in Brittanje word egter deur die reg verplig om versekering uit te neem teen siviele aanspreeklikheid.⁹⁹

'n Werknemer in Brittanje wat beseer is of 'n siekte opgedoen het in die loop van sy diensverrigting is ook geregtig om voordele te eis onder die staat se sosiale sekerheidsstelsel en om mediese sorg te ontvang van die Nasionale Gesondheidsdiens. Die voordele sal uitbetaal word aan 'n werknemer ongeag of daar skuld aan die kant van die werkgever was en selfs indien die werknemer nalatig opgetree het en sodoende die ongeluk of besering veroorsaak het.¹⁰⁰

'n Punt van kritiek wat dus teen die Suid-Afrikaanse regstelsel ingebring kan word is die feit dat 'n werknemer wat 'n beroepsbesering of –siekte opgedoen het nie geregtig is op die betaling van die volle bedrag kompensasië of die volle bedrag skadevergoeding nie, selfs al het die werknemer werklik waar die skade gely waarvoor hy skadevergoeding en kompensasië eis.

98 *Sasol Synthetic Fuels (Pty) Ltd and others v Lambert and another* 2002 (2) SA 21(SCA) 21A-31G.

99 Callaghan *The health and safety system in Great Britain* 35.

100 Callaghan *The health and safety system in Great Britain* 35.

In Brittanje was die Appèlhofbeslissing in *Fairchild v Glenhaven Funeral Services Ltd and others* ¹⁰¹, volgens Tony Blair, deur heelwat mense as beskou as 'n vorm van "ongeregtigheid".¹⁰² Mevrouw Fairchild het drie verweerders gedagvaar vir die dood van haar man, wat aan mesothelioma, 'n vorm van longkanker, gely het. Volgens die Appèlhof kon die eiser nie op 'n oorwig van waarskynlikheid bewys wanneer haar man die asbesvesel ingeasem het nie. Die Appèlhof het dus bevind dat die okkupeerders van 'n perseel (wat in die geval die werkgewers was) nie aanspreeklik is, vanweë die feit dat werknemers aan asbes blootgestel was op die persele waar hulle gewerk het.¹⁰³

Mevrou Fairchild het daarna aansoek gedoen vir verlof vir appèl na die *House of Lord*.¹⁰⁴ Mevrouw Fairchild se man het by twee werkgewers gewerk waar hy moontlik die asbes kon inasem. Mevrouw Fairchild kon egter nie op nie op 'n oorwig van waarskynlikheid bewys dat haar man die beroepsiekte by een van die twee werkgewers opgedoen het nie of dat daar nalatigheid aan die kant van die werkgewer was en dus word die eis vir kompensاسie ook deur die *House of Lords* van die hand gewys.¹⁰⁵

Volgens my submissie het die Britse howe gefaal in die gee van die bogenoemde uitspraak. Dit was wel duidelik dat die eiseres se man aan 'n soort longkanker gely het wat veroorsaak was deur die inasem van asbesvesel. Volgens my mening moes die Britse howe eerder 'n sekere mate van nalatigheid toegeskryf het aan beide die werkgewers en nie suiwer net die eis vir kompensاسie van die hand gewys het nie.

101 *Fairchild v Glenhaven Funeral Services Ltd and others* 2002 1 WLR 1052.

102 British Asbestos Newsletter 2002 <http://www.lkaz.demon.co.uk.htm> 23 Jul.

103 British Asbestos Newsletter 2002 <http://www.lkaz.demon.co.uk.htm> 23 Jul.

104 Die appèl van mevrou Fairchild [*Fairchild v Glenhaven Funeral Services Ltd and others* 2002 (*House of Lords*)] is aangehoor saam met die appèlle van *Fox v Spousal (Midlands) Limited* 2002 (*House of Lords*) en *Matthews v Associated Portland Cement Manufacturers Limited and others* 2002 (*House of Lords*). Al drie die sake het gehandel oor die blootstelling van werknemers aan asbes.

105 House of Lords 2002 <http://www.publications.parliament.uk.htm> 23 Jul.

In terme van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes sal vergoeding betaal word aan 'n werknemer wat 'n beroepsiekte opgedoen het wat gelys word in die wet en is dit voldoende om slegs bewyse te lewer van die diagnose en die blootstelling aan 'n gevaarlike materiaal, soos byvoorbeeld asbesvesels. Indien 'n beroepsiekte egter nie in die wet gelys word nie rus die bewyslas op die werknemer om bewyse te lewer oor die beroepsiekte, die oorsaak daarvan, ensovoorts.¹⁰⁶

4.2 Verhoogde kompensasie

Die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes maak ook voorsiening vir die gee van verhoogde kompensasie indien die besering of siekte veroorsaak is deur die nalatigheid van¹⁰⁷:

- (a) 'n Werknemer wat 'n sekere deel van die besigheid (myn) bestuur of beheer;
- (b) 'n Werknemer wat die reg het om werknemers te ontslaan namens die werkgever;
- (c) 'n Ingenieur wat in beheer is van masjinerie of sy assistent; en
- (d) 'n Patente defek in 'n artikel of masjinerie waarvan die werkgever bewus was maar versuim het om reg te stel.

Die Vergoedingskommissaris moet dus indien die besering of siekte deur een van die bogenoemde persone veroorsaak is die bedrag kompensasie verhoog deur addisionele kompensasie te oorweeg.¹⁰⁸

106 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross MH *Handbook of Occupational Health Practice* 407.

107 Rand Mutual Assurance Company Limited 2003 <http://www.randmutual.co.za/products/coindact-know.html> 23 Jun.

108 Rand Mutual Assurance Company Limited 2003 <http://www.randmutual.co.za/products/coindact-know.html> 23 Jun.

In *Young v Workmen's Compensation Commissioner and another*¹⁰⁹ moes die hof beslis of die werknemer geregtig was op verhoogde kompensasie vanweë 'n ongeluk waarin die werknemer beseer was en toegeskryf kon word aan die nalatigheid van die werkgewer om 'n defek in die masjinerie, waarvan hy bewus was, te herstel. Die hof het bevind dat die werkgewer wel nalatig was en dat die werknemer dus wel geregtig was op 'n addisionele bedrag kompensasie.¹¹⁰

In 1999 het die Britse regering, in die grootste saak vir beroepsiektes en beserings in die Britse regsgeeskiedenis uiteindelik beslis dat die Britse regering tussen twee en drie biljoen pond beskikbaar sal stel vir voormalige mynwerkers wat aan longsiektes ly en in die steenkoolmyne van Brittanje gewerk het. Volgens die Eerste-minister, Tony Blair, is die beskikbaarstelling van die geld 'n skuld wat aan die mynwerkers verskuldig is.¹¹¹

In Maart 2003 is daar 'n skikking aangegaan tussen Gencor Limited en die *National Union of Mineworkers*, waarin geld beskikbaar gestel is vir mynwerkers wat aan asbes-verwante longsiektes ly. Die skikking word selfs beskou as die grootste skikking vir beroepsiektes in die land se geskiedenis.¹¹²

Die groot verskil in die skikking en die skikking wat in 1999 deur die Britse regering aangegaan was, is die feit dat die beskikbaarstelling van die geld beskou word as 'n skuld wat aan die mynwerkers verskuldig is, terwyl die Gencor-skikking gepaard gegaan het sonder die erkenning van enige aanspreeklikheid. Alhoewel daar dus geld beskikbaar gestel is vir die kompensasie van beroepsiektes, word dit egter ongelukkig nie beskou as " 'n soort skuld" wat aan die werknemers verskuldig is nie.

109 *Young v Workmen's Compensation Commissioner and another* 1998 (3) SA 1085 (T).

110 *Young v Workmen's Compensation Commissioner and another* 1998 (3) SA 1085 (T) 1085A-1096F.

111 ABC News 1999 <http://www.abc.net.au/7.30/stories.htm> 18 Jul.

112 Gencor Limited 2003 <http://www.gencor.co.za/legal.html> 8 Apr.

5 Probleme wat ondervind word by die eis van kompensasie

5.1 Administratiewe probleme

Een van die eerste probleme wat ondervind was by die instelling van 'n eis vir 'n beroepsbesering of –siekte is die aard van die vorms wat voltooi moet word. Beide die eerste- en finale mediese verslag is ontwerp vir beroepsbeserings en moet dus aangepas word om ook voorsiening te maak vir die eis van beroepsiektes.¹¹³

Die direkteur-generaal van die Departement van Arbeid, Rams Ramashia, het die tarief vir Chiropraktisyns gewysig vanaf 1 Januarie 2003. Die tariewe is in die staatskoerant gepubliseer saam met die vorms wat voltooi moet word deur die praktisyn.¹¹⁴ Daar word egter in die vorms steeds net melding van beroepsbeserings gemaak en dus is die vorms nog steeds nie aangepas om ook vir beroepsiektes voorsiening te maak nie.

'n Tweede administratiewe probleem wat ondervind word by die instel van eis vir 'n beroepsbesring of –siekte is die tydsduur wat dit neem om so 'n eis op te los deur die kantoor van die Vergoedingskommissaris.¹¹⁵ Eise vir beroepsbeserings en –siektes moet eers na die Rand Mutual Assurance Versekeringsmaatskappy gestuur word om te bepaal of die persoon wel 'n eis vir kompensasie in terme van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes het.¹¹⁶

'n Punt van kritiek teen die Vergoedingsfonds is die feit dat as die eis teen die fonds aanvaar word, slegs redelike mediese koste deur die Vergoedingskommissaris betaal word. Die term "redelike mediese koste"

113 Ehrlich 1994 *SA Medical Journal* 227.

114 SK 24222 van 2003.

115 Ehrlich 1994 *SA Medical Journal* 227.

116 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross MH *Handbook of Occupational Health Practice* 407.

word egter nie omskryf.¹¹⁷ Dit is dus belangrik dat die Vergoedingskommissaris presies moet bepaal wat "redelike mediese kostes" sal wees. Dit kan dus moontlik wees dat 'n werknemer nie oor die nodige fondse beskik om die mediese kostes te betaal, wat nie deur die Vergoedingskommissaris betaal gaan word nie.

Indien 'n werknemer sterf voordat die kompensasie uitbetaal word, is die werknemer se afhanklikes geregtig op die kompensasie. Die meeste mynwerkers in Suid-Afrika is egter in terme van die Gewoontereg getroud en beskik in heelwat gevalle nie oor 'n nodige sertifikaat vir die huweliksbevestiging nie en kan dus 'n verdere probleem skep.¹¹⁸ In so 'n geval sal die vrou gewoonlik 'n beëdigde verklaring moet kry ter bevestiging van die huwelik.

5.2 Die eis van skadevergoeding

in terme van artikel 35¹¹⁹ van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en Siektes mag 'n werknemer, of die afhanklike van 'n werknemer, nie 'n eis instel vir skadevergoeding teen die werkgever vir 'n liggaamsgebrek of die dood van die werknemer wat toegeskryf kan word aan die beroepsbesering of -siekte.¹²⁰

In *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd*¹²¹ is daar deur die eiser geargumenteer dat die bepalings van artikel 35 onkonstitusioneel was, aangesien dit 'n werknemer se eis in terme van die gemenereg uitsluit om die volle bedrag skadevergoeding van 'n werkgever te eis,

117 SK 24222 van 2003.

118 Guild, Ehrlich, Johnston en Ross *MH Handbook of Occupational Health Practice* 406.

119 Artikel 35(1) van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -Siektes.

120 Davies 2001 *SA Medical Journal* 564.

121 *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd* 1998 (9) BCLR 1106 (E).

waar die werknemer beseer was vanweë die nalatigheid van die werkgever.¹²²

Regter Zietsman het in sy uitspraak beslis dat artikel 35 nie die werknemers bevoordeel nie, maar wel tot die werkgever se voordeel is aangesien dit die regte van werknemers beperk. Volgens regter Zietsman kom die bepaling van artikel 35 dus neer op onbillike diskriminasie wat in konflik is met artikel 9(1)¹²³ van die Grondwet.¹²⁴

In terme van artikel 172¹²⁵ van die Grondwet is die aangeleentheid na die Konstitusionele Hof verwys. Die Konstitusionele Hof moes dus oor die geldigheid van artikel 35 van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -Siektes beslis. Die Konstitusionele Hof het egter in die konstitusionele hofsaak van *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd*¹²⁶ nie die konstitusionele ongeldigheid van artikel 35 bevestig nie, aangesien dit 'n hoogs debateerbare en kontroversiële aangeleentheid is.¹²⁷

In Brittanje kan 'n persoon steeds sy werkgever, wat nalatig opgetree het, dagvaar vir skadevergoeding in die siviele howe en nog steeds die voordele onder die nasionale sosiale sekerheidsstelsel eis.¹²⁸ 'n Werkgever se nalatige optrede kan dus 'n skending wees van sy plig in beide die gemene- en statutêre reg.¹²⁹

122 Ndllovu 2001 *De Rebus* 13.

123 Artikel 9(1) bepaal dat elkeen gelyk is voor die reg en die reg het op gelyke beskerming en voordeel van die reg.

124 *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd* 1998 (9) BCLR 1106 (E).

125 In terme van artikel 172 is 'n bevel van grondwetlike ongeldigheid nie van krag tensy dit deur die Konstitusionele Hof bevestig is nie.

126 *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd* 1999 (2) BCLR 139 (CC).

127 Ndllovu 2001 *De Rebus* 13.

128 Callaghan *The health and safety system in Great Britain* 35.

129 Ndllovu 2001 *De Rebus* 13. *Kilgollan v William Cooker and Co Ltd* 1956 (2) 1 All ER 294 WLR 527 CA.

6 Gevolgtrekking en slot

Sedert 1994¹³⁰ het daar talle belangrike ontwikkelings plaasgevind in Suid-Afrika. In Suid-Afrika is die mynbedryf een van die grootste fondasies waarop die Suid-Afrikaanse ekonomie gebou word.¹³¹ Dit is dus belangrik dat daar ook ontwikkelings in die mynbedryf moet plaasvind, om veral in ooreenstemming met die nuwe grondwetlike bedeling te wees.

Op 27 April 1994 het die Grondwet die hoogste reg in die land geword.¹³² Alle wetgewing moet in ooreenstemming met die bepalings van Grondwet wees ten einde geldig te wees. Artikel 24¹³³ van die Grondwet gee aan elkeen die reg op 'n omgewing wat nie skadelik vir hulle gesondheid of welsyn is nie. Die "reg op 'n skoon omgewing" kan dalk ook geïnterpreteer word om die reg op 'n skoon en gesonde "werksomgewing" in te sluit.

Artikel 24 van die Grondwet word ook horisontaal toegepas, wat beteken dat individue of maatskappye (die myn as voorbeeld) aanspreeklik gehou mag word indien hulle dié fundamentele reg van 'n persoon (werknemer) skend.¹³⁴ Artikel 24 plaas egter ook 'n verpligting op die Suid-Afrikaanse myne om dus besoedeling, in enige vorm, te beperk en om ook die omgewing te probeer beskerm.¹³⁵ Dit is dus duidelik dat daar 'n verantwoordelikheid, ingevolge die Grondwet, op die mynsektor rus om die fundamentele regte van mynwerkers te beskerm deur 'n skoon en gesonde werksomgewing aan die werknemers te voorsien.

130 Die eerste demokratiese verkiesing gehou en 'n nuwe Grondwet is aangeneem.

131 Dixon N 1994 <http://www.greenleft.org.au/back/1994/155/155p14.htm> 15 Jul.

132 Artikel 2 van die Grondwet.

133 Artikel 24 is vervat in hoofstuk 2 van die Grondwet, die sogenaamde Handves van Regte, wat sekere fundamentele regte aan individue toeken.

134 De waal ea *The Bill of Rights Handbook* 405.

135 Artikel 24(b) bepaal dat elkeen die reg het op die beskerming van die omgewing ter wille van huidige en toekomstige geslagte.

'n Hermende poging in Suid-Afrika om die gesondheidsdienste te verbeter en in ooreenstemming met die Internasionale Arbeidsorganisasie se standarde te bring is wel waarneembaar, veral met die ratifisering van Konvensie 155 van 1981, wat handel oor Beroepsgesondheid en Veiligheid op 18 Februarie 2003.¹³⁶

Een van die grootste probleme, volgens my opinie, is die omvang van artikel 35(1) van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en – Siektes, waarvolgens 'n werknemer of die afhanklike van 'n werknemer, nie 'n eis mag instel vir skadevergoeding teen die werkgever vir 'n liggaamsgebrek of die dood van die werknemer wat toegeskryf kan word aan die beroepsbesering of –siekte.

Die probleem is ook al aangespreek deur die Konstitusionele Hof in die saak van *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd*¹³⁷. Volgens my submissie het die Konstitusionele Hof egter in die uitspraak van *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd* foutteer, deur nie die bepalings van artikel 35 van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en – Siektes, in terme van die Grondwet, ongeldig te verklaar nie.

Die uitspraak van die Konstitusionele Hof ontnem dus 'n werknemer van die reg om volle skadevergoeding te eis van 'n werkgever vir die skade wat hy gely het vanweë die nalatige optrede van die werkgever. So 'n werknemer sal byvoorbeeld nie 'n eis kan instel vir algemene kompensasië vir pyn en lyding of verlies aan lewensgenieting nie. Artikel 35 kom dus baie duidelik neer op onbillike diskriminasie en is in stryd met artikel 9 van die Grondwet¹³⁸ wat bepaal dat elkeen die reg het op gelyke beskerming en voordeel van die reg.

Indien 'n werknemer nie kompensasië eis in terme van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes nie, behou die

136 International Labour Organisation 2003 <http://www.ilo.org/Labourconventions>.

137 *Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd* 1999 (2) BCLR 139 (CC).

138 Artikel 9(1) van die Grondwet.

werknemer egter steeds sy gemeenregtelike aksie om 'n eis in te stel vir kompensasië teen 'n derde party, soos byvoorbeeld die vervaardiger van masjinerie waar daar 'n nalatige defek in die toerusting was. 'n Werknemer sal dus in terme van die gemeenereg 'n eis kan instel vir: verlies aan inkomste en toekomstige uitgawes; huidige en toekomstige mediese uitgawes; pyn en lyding en 'n verlies aan lewensgenietinge.¹³⁹

In gevalle waar daar ernstige mynongelukke plaasgevind, wat veral toegeskryf kan word aan die nalatigheid van die myn (werkgewer en werknemers ingesluit), is daar soms 'n gevoel aan die kant van die werknemers of hulle afhanklikes dat 'n siviele aksie teen die betrokke myn ingestel moet word.¹⁴⁰ Die instel van 'n siviele aksie mag dalk die myneienaars aanmoedig om die veiligheid van werknemers te verbeter, aangesien die betaling van skadevergoeding in die meeste gevalle hoër is as die betaling van kompensasië.¹⁴¹

Die probleem by die instelling van 'n gemeenregtelike eis is egter die feit dat die regsprosedure 'n lang tyd kan duur as gevolg van vertraginge en daar rus ook 'n bewyslas op die werknemer om nalatigheid aan die kant van die werkgewer te bewys. 'n Moontlike oplossing sal dus wees om die bedrag kompensasië wat aan werknemers betaal word te verhoog, wat dus sal vereis dat werkgewers se bydra tot die Vergoedingsfonds ook verhoog moet word.

Nog 'n probleem waar aan daar ook dringende aandag aan geskenk moet word, is die probleem dat sekere beroepsiektes nie gelys word as

139 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* 239-241.

140 'n Voorbeeld van so 'n ongeluk het in Mei 1995 plaasgevind by die Vrystaatse Vaal Reefs Goudmyn. Die ongeluk word selfs beskryf as een van Suid-Afrika se grootste mynrampe. Daar het 105 mynwerkers gesterf nadat 'n 12 ton lokomotief, wat klip vervoer het, teen die mynswaag gebots nadat dit deur drie veiligheidsversperring gebreek het. Daar was geen oortewendings nie, behalwe die drywer van die lokomotief wat uitgespring het voor die botsing plaasgevind het. Volgens die ondersoek wat daar gehou was het die remtoestel van die lokomotief nie behoorlik gewerk nie en is die mynbestuur deur die *National Union of Mineworkers* beskuldig van nalatigheid by die installering van veiligheidsmaatreëls. Hawthorne 1995 *Time* 38.

141 Benjamin 1995 *SA Labour Bulletin* 8

"beroepsiektes" in terme van die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -Siektes nie. 'n Geval het al voorgekom waar 'n werknemer¹⁴² van 'n myn 'n beroerte gekry het as gevolg van die hitte in 'n myn.¹⁴³ Die Vergoedingskommissaris het egter die werknemer se eis verwerp. Die Hoofinspekteur van Myne het selfs ook gevind dat die omgewing omstandighede van so 'n aard was, dat die werkgewer nalatig was om nie te voldoen aan die nodige veiligheidstandaarde nie.¹⁴⁴

Indien 'n persoon 'n permanente besering opgedoen het, word die ems daarvan bepaal in terme van persentasie. Indien die persentasie bo 30% sal die werknemer 'n pensioen ontvang, indien dit egter onder 30% is sal die werknemer kompensاسie ontvang in 'n totaalsom.¹⁴⁵

Dit is dus duidelik dat daar in die geval waar 'n persoon byvoorbeeld 'n hand of arm verloor het en 'n gedeeltelike ongeskiktheid veroorsaak het, die werknemer net 'n eenmalige bedrag kompensاسie sal ontvang vir die gedeeltelike liggaamsgebrek. Dit is dus duidelik dat daar in so 'n geval nie gekyk word na hoe die gedeeltelike liggaamsgebrek egter 'n persoon se verdienvermooë in die toekoms kan beïnvloed nie.¹⁴⁶ Volgens my submissie is dit dus belangrik dat daar in so 'n geval eerder gākyk moet word na die werklike skade wat deur die werknemer, huidige en in die toekoms, gely mag word, aangesien hy net 'n sekere tipe werk sal kan verrig en dus beperk sal word.

142 Die werknemer het in 1995 alreeds beswaar aangeteken teen die beslissing van die Vergoedingskommissaris, maar teen Januarie 2001 was daar steeds geen verhoordatum bepaal nie.

143 Myburgh *Extension of Social Security Protection in South Africa* 233-234.

144 Benjamin 1995 *SA Labour Bulletin* 83.

145 Myburgh *Extension of Social Security Protection in South Africa* 233-234.

146 Die doel van die *International Social Security Association* en sy mynafdeling is om die bevordering en uitruiling van inligting en kennis oor die verbetering van veiligheid en gesondheid in die globale mynindustrie te bewerkstellig.

Op 19 Mei 2003 het die Suid-Afrikaanse Kamer van Myne tydens die konferensie van die *International Social Security Association* (ISSA)¹⁴⁷ weereens hulle verbintenis om die veiligheid en gesondheid van Mynwerkers te verseker, bevestig en glo ook dat die konferensie die boodskap dat "een dood, een dood te veel is", sal beklemtoon.¹⁴⁸

Alhoewel die posisie in Suid-Afrika rakende beroepsbeserings en -siektes verbeter het, is daar egter dus steeds plek vir verbetering. In 1999 het die Britse regering besluit om tussen twee en drie biljoen pond beskikbaar te stel vir voormalige mynwerkers wat aan longsiektes ly en in die steenkoolmyne van Brittanje gewerk het. Volgens die eerste minister, Tony Blair, is die beskikbaarstelling van die geld 'n skuld wat aan die mynwerkers verskuldig is.¹⁴⁹

Suid-Afrika kan beslis uit die woorde van meneer Tony Blair leer en beseef dat die gee van kompensasie aan mynwerkers, vir veral beroepsiektes, 'n skuld is wat verskuldig en betaal moet word¹⁵⁰ en dat daar beseef moet word dat mynwerkers letterlik hulle lewens opgeoffer het vir die bou van die Suid-Afrikaanse ekonomie.

Die belangrikste beginsel wat egter te alle tye toegepas moet word is dat "voorkoming beter is as genesing". Die toepassing van die beginsel veral in die mynsektor in Suid-Afrika sal lei tot die vermindering van beroepsersings en -siektes en dus ook tot die vermindering van die uitbetaling van kompensasie, wat tot 'n groot voordeel van die werkgewer en die staat sal wees.

147. Die doel van die *International Social Security Association* en sy mynafdeling is om die bevordering en uitruiling van inligting en kennis oor die verbetering van veiligheid en gesondheid in die globale mynindustrie te bewerkstellig.

148. Diliza 2003 <http://www.abc.net.au/7.30/stories.htm> 18 Jul.

149. ABC News 1999 <http://www.abc.net.au/7.30/stories.htm> 18 Jul.

150. In Maart 2003 het 'n Manhattan' jurie aan 'n Pennsylvania man \$47 miljoen toeken, wat aan kanker ly nadat twee maatskappye (*Consolidated Edison* en die *Long Island Lighting Company*) hom blootgestel het aan asbesmateriaal.

BIBLIOGRAFIE

1 Boeke:

B

Brassey M *Employment Law* (Juta Kaapstad 1998)

C

Callaghan B *The health and safety system in Great Britain* 3e uitg (Her Majesty's Stationery Office, St Clements House 2002)

D

De Waal ea *The Bill of Rights Handbook* (Juta Kaapstad 2001)

G

Guild R, Ehrlich RI, Johnston JR en Ross MH *Handbook of Occupational Health Practice in the South African Mining Industry* (Creda Communications Braamfontein 2001)

M

Myburgh P *Extension of Social Security Protection in South Africa – A legal Inquiry* (artikel: Models to Provide and Sustain Adequate Long-Term Employment Injury Benefits) (Siber Ink Kaapstad 2001)

N

Neethling J, Potgieter JM en Visser PJ *Deliktereg* 3e uitg (Butterworths Durban 1996)

Stranks J *Occupational Health and Hygiene* (Bell and Bain Ltd Glasgow, Great Britain 1995)

2 Tydskrifte:

Scott J "n Verrassende Arbeidsregtelike Bron van Deliksbeginsels" 1996 *De Jure* 333

Labuschagne JMT "Werkgewersaanspreeklikheid vir Asbesveroorsoakte Siektes" 1994 *SA Mercantile Law Journal* 338

Van Kerken E "The right of an employee to stop work in dangerous circumstances at the workplace" 1997 *Industrial Law Journal* 1198

Department of Minerals and Energy "Major Commodities" 2001/2002 *Annual Report – MHSI for Development and Prosperity* 9.

Hermanus MA "Testing the limits of the compensation system" 1992 *Industrial Law Journal* 1365

Mischke C "Occupational health, safety and accident compensation legislation" 1995 *Juta's Business Law* 118

Ehrlich RI "Obstacles to submitting occupational disease claims" 1994 *SA Medical Journal* 227

Davies JCA "Occupational Health Focus" 2001 *SA Medical Journal* 564

Ndlovu T "Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act" 2001 *De Rebus* 13

Benjamin p. "Is the worker's compensation system adequate?" 1995 SA
Labour Bulletin 81-84

3 Wetgewing:

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996

Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne 29 van 1996

Health and Safety at Work Act of 1974 (Brittanje)

Wet op Beroepsiektes in Myne en Werke 78 van 1973

Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -Siektes 130 van 1993

Wysigingswet op Beroepsiektes in Myne en Werke 208 van 1993

SK 24222 *Staatskoerant* 1 Januarie 2003

4 Hofsake:

Van Deventer v Workmen's Compensation Commissioner 1962 (4) SA
28 (T) 31B-C

*National Union of Mineworkers & others v The Government Mining
Engineer & others* 1990 11 ILJ 313

NUM v Driefontein Consolidated Ltd 1984 5 ILJ 101 (IC)

Malherbe v Eskom 2002 (4) SA 497 (OPA)

Kruger v Carlton Paper of South Africa (Pty) Ltd 2002 (2) SA 335 (SCA)

Viagro v Afrox Ltd 1996 (3) SA 451 (WLD)

Oosthuizen v Homegas (Pty) Ltd 1993 14 ILJ 83 (O)

Jiya v Durban Roodepoort Deep Ltd 2000 (1) SA 181 (W)

Sasol Synthetic Fuels (Pty) Ltd and others v Lambert and another 2002 (2) SA 21 (SCA)

Fairchild v Glenhaven Funeral Services Ltd and others 2002 1 WLR 1052

Fairchild v Glenhaven Funeral Services Ltd and others 2002 (House of Lords)

Young v Workmen's Compensation Commissioner and another 1998 (3) SA 1085 (T)

Jooste v Score Supermarket Trading (Pty) Ltd 1998 (9) BCLR 1106 (E)

Western Platinum Ltd v Santam Insurance Ltd 1994 (1) SA 480 (W)

National Union of Mineworkers & others v Driefontein Consolidated Ltd 1984 5 ILJ 102 (IC)

5 Internet:

Jeebhay M en Jacobs B 1999 Occupational Health Services in South Africa [Gevind op Internet] <http://www.hst.org.za/sehr/99/chap19.htm> [Datum van gebruik 10 April 2003]

Dixon N 1994 The "war" beneath South Africa's earth [Gevind op Internet] <http://www.greenleft.org.au/back/1994/155/155p14.htm> [Datum van gebruik 15 Julie]

Diliza M 2003 One death is one death too many [Gevind op Internet] <http://www.bullion.org.za/Level3/MediaSpeech/ISSAConf19May03> [Datum van gebruik 23 Junie 2003]

Gencor Limited 2003 Legal issues – litigation [Gevind op Internet]
<http://www.gencor.co.za/legal.html> [Datum van gebruik 8 April 2003]

Black D 2003 Black workers to receive £45m asbestos settlements
[Gevind op Internet] <http://www.guardian.co.uk/business/story.html>
[Datum van gebruik 8 April 2003]

Morris R Gencor's asbestos claimants accept R460m deal [Gevind op
Internet] <http://www.iol.co.za> [Datum van gebruik 10 April 2003]

BBC News 2003 SA mineworkers win asbestos payout [Gevind op
Internet] <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business.stm> [Datum van gebruik 8
April 2003]

SAIOH 2002 Working well [Gevind op Internet] <http://saioh.org> [Datum
van gebruik 10 April 2003]

Langdon B 2000 Managing Health and Safety in Mines [Gevind op
Internet] <http://www.qms.com.au/docs/speeches/langdon2.html> [Datum
van gebruik 18 Junie 2003]

Lewis P 1998 The price of coal [Gevind op Internet]
<http://www.deadline.demon.co.uk/archive/saga.htm> [Datum van gebruik
18 Junie 2003]

British Asbestos Newsletter 2002 Fairchildcase [Gevind op Internet]
<http://www.lkaz.demon.co.uk.htm> [Datum van gebruik 23 Julie 2003]

House of Lords 2002 Judgments [Gevind op Internet]
<http://www.publications.parliament.uk.htm> [Datum van gebruik 23 Julie
2003]

Rand Mutual Assurance Company Limited 2003 [Gevind op Internet]
<http://www.randmutual.co.za/products/coindact-know.html> [Datum van gebruik 23 Junie 2003]

ABC News 1999 British miners win record compensation payout [Gevind op Internet]
<http://www.abc.net.au/7.30/stories.htm> [Datum van gebruik 18 Junie 2003]

International Labour Organisation 2003 Ratification of Labour Conventions [Gevind op Internet]
<http://www.ilo.org/Labourconventions.htm> [Datum van gebruik 23 Junie 2003]

Compensation Fund 2003 Compensation [Gevind op Internet]
<http://www.paralegaladvice.org.za/20.html> [Datum van gebruik 23 Junie 2003]