DIE AANSPREEKLIKHEID VAN WERKGEWERS WEENS BEROEPSBESERINGS IN DIE MYNBEDRYF IN SUID-AFRIKA

Skripsie ingedien ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad Magister Legum by die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus

deur

Y Calitz

10884262

Studieleier: Adv. PH Myburgh

Potchefstroom

November 2007

INHOUDSOPGAWE

Inleiding ... 1

1 Algemene beroepsgesondheid- en veiligheidswetgewing in Suid-Afrika ... 3

A Voorkomende wetgewing ... 4

1 Wet op Beroepsgesondheid- en Veiligheid, 85 van 1993 ... 4

2 Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe, 29 van 1996 ... 5

B Vergoedende wetgewing ... 7

1 Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes, 130 van 1993 ... 7

2 Wet op Bedryfsiektes in Myne en Bedrywe, 78 van 1973 ... 10

C Ander wetgewing ... 10

1 Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 ... 10

2 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995 ... 11

3 Motorvoertuigongelukkefondswet, 56 van 1996 ... 11

2 Die beginsel van aanspreeklikheid ... 11

2.1 Deliktuele aanspreeklikheid ... 13

2.1.1 Handeling ... 13

2.1.2 Onregmatigheid ... 14

2.1.3 Skuld ... 15

2.1.3.1 Nalatigheid ... 15

2.1.4 Kousaliteit ... 17

2.1.4.1 *Conditio sine qua* non-teorie by die bepaling van feitelike kousaliteit ... 18

2.1.4.2 Juridiese kousaliteit ... 18

2.1.5 Nadeel ... 19

3 Strafregtelike aanspreeklikheid ... 19

4 Middellike aanspreeklikheid van werkgewers ... 27

5 Vervaardigeraanspreeklikheid ... 33

6 Verpligtinge van die werkgewer ... 37

6.1 Die erns en omvang van die gevaar of risiko betrokke ... 39

6.2. Die stand van kennis wat geredelik beskikbaar is en wat verband hou met die gevaar of risiko en enige wyse waarop die gevaar of risiko verwyder of verminder kan word ... 40

6.3. Die beskikbaarheid en geskiktheid van die wyse vir die verwydering of vermindering van die gevaar of risiko ... 40

6.4. Die koste verbonde aan die verwydering of vermindering van die gevaar of risiko in verhouding tot die voordele wat daaruit voortspruit ... 41

7 Verpligtinge van werknemers 44
8 Die ILO (Internasionale Arbeidsorganisasie)...46
9 Gevolgtrekking..48
10 Bibliografie...53
10.1 Handboeke 53
10.2 Artikels...55
10.3 Hofsake 56
10.4 Internet 58
10.5 Wetgewing...59
10.6 Ander...60

Inleiding

Die Suid-Afrikaanse mynbedryf is voortdurend in die nuus as gevolg van mynongelukke. In die meeste van die gevalle gaan hierdie ongelukke gepaard met lewensverlies en ontstaan daar vrae oor die veiligheid van die werknemers in die bedryf wat die ruggraat van die Suid-Afrikaanse ekonomie is. Daar word 'n vraagteken geplaas oor wat gedoen word om die veiligheid van hierdie werknemers te verseker.

Die statistieke van mynsterftes vir 2007 skep 'n neerdrukkende prentjie en wil dit lyk asof daar met reg kommer is oor die veiligheid van werknemers. Hierdie statistieke lyk as volg[1]:

Maand 2007	**Totale sterftes in mynbedryf**	**Aantal stertes in goudmynbedryf**	**Persentasie sterftes in goudmynbedryf**
Januarie	12	6	50%
Februarie	22	10	45,5%
Maart	19	11	57,9%
April	17	9	52,9%
Mei	20	10	50%
Junie	16	8	50%
Julie	16	5	31,25%
Augustus	10	6	60%

1 Verkry vanaf die webwerf van die Departement van Minerale en Energiesake (http://www.dme.gov.za). Hierdie statistieke is voorlopig en die finale syfers sal eers in 2009 gepubliseer word. Myne wat ondersoek is sluit in platinum, koolstof, ystererts en chroom, sand, koper, klei en diamantmyne.

September	16	12	81,25%
Oktober	22	15	68%
November	18	10	55%
Desember	10	5	50%

Alhoewel wetgewing'n belangrike rol in die regulering van veiligheid en gesondheid speel, wil dit uit die aangehaalde syfers blyk dat, gemeet aan die vereistes wat deur wetgewing gestel word, daar te veel sterftes is.

Gemeenregtelik bestaan daar 'n plig op die werkgewer om 'n veilige werksomgewing te skep. Beroepsgesondheid en veiligheidswetgewing is verder daarop gemik om die gemenereg uit te brei en die werknemer se reg tot 'n veilige en gesonde werkomgewing, soos verskans in die Grondwet, te bevorder. Die vraag ontstaan egter hoe ver hierdie verantwoordelikheid wat op werkgewers rus strek en watter inhoud aan die reg op 'n veilige werksomgewing in die Grondwetlike konteks gegee is en behoort te word.. Die faktore wat 'n rol speel by die bepaling van aanspreeklikheid van werkgewers wanneer hulle 'n veilige en gesonde werkomgewing aan hulle werknemers moet voorsien sal oorweeg word.

Vir doeleindes van hierdie skripsie word daar spesifiek gefokus op die mynbedryf in Suid-Afrika om die omvang van die verpligtinge wat op die werkgewer rus te bepaal asook die invloed wat statutêre bepalings en die Grondwet op die aanspreeklikheid wat die werkgewer kan opdoen, uitoefen. Die rol wat die doktrine van middellike aanspreeklikheid by die bepaling van aanspreeklikheid uitoefen sal ook oorweeg word.

1 Algemene beroepsgesondheid- en veiligheidswetgewing in Suid-Afrika

Die doelstelling met die daarstel van beroepsgesondheidswetgewing se is die stigting van liggame om veiligheid te bevorder en kontroleer; die bemagtiging van staatsgesag om regulasies uit te vaardig en die oplê van strafregtelike sanksies vir die nie-nakoming van hierdie regulasies.

Die toepassingbestek van beroepsgesondheidswetgewing word so omskryf dat dit alle persone wat betrokke is by die gebruik, vervaardiging en verkoop van alle masjinerie wat in 'n proses aangewend word insluit[2]. Dit sluit ook onafhanklike kontrakteurs en agente, met ander woorde, enige persoon wat direk deur so 'n aktiwiteit geraak kan word in - werkgewers, werknemers en gebruikers. Beroepsgesondheid en veiligheidswetgewing bestaan uit gemeenregtelike beginsels waar die kontraktereg, strafreg en deliktereg 'n belangrike rol speel asook statutêre bepalings. Die statutêre verpligtinge van partye brei in werklikheid die toepassing van die gemeenregtelike verpligtinge uit, byvoorbeeld waar daar 'n regsplig op 'n persoon rus om op te tree en die persoon se versuim om op te tree, veroorsaak skade.

Die wetgewing kan in twee kategorieë verdeel word. Voorkomende wetgewing stel die voorwaardes en verpligtinge daar wat nodig is om 'n veilige werkomgewing te skep. Vergoedende wetgewing gee aan 'n individu 'n remedie om skade wat gely is te verhaal wanneer daardie skade voortspruit uit 'n gebeurtenis waar veiligheid en gesondheid binne die werkomgewing 'n faktor is. Derhalwe word die wetgewing wat op die mynbedryf van toepassing is kortliks bespreek om die toepassing daarvan te verduidelik en te onderskei van ander soortgelyke wetgewing wat op ander industrieë van toepassing is.

2 Artikel 21 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid op Myne* 29 van 1996.

A Voorkomende wetgewing

1 Wet op Beroepsgesondheid- en Veiligheid, 85 van 1993

Die moontlike inpak van hierdie wet word bespreek aangesien daar 'n geruime tyd al sprake is van eenvormige wetgewing wat vir alle bedrywe geld[3]. Hierdie wet word deur die Departement van Arbeid afgedwing en het die *Wet op Masjinerie* 6 van 1983, vervang en strek wyd in sy toepassingsgebied. Dit dek die openbare en privaatsektor en beskerm selfs persone wat aan gevaar blootgestel word selfs al is dit nie in die konteks van "diens" nie. Dit is op alle gebiede van arbeid van toepassing, behalwe op die mynindustrie (die definisie van myn word beskryf in die *Mineraalwet* 50 van 1991, wat herroep is deur die "*Mineral and Petroleum Resources Development Act*, 28 van 2002[4]) en laslynskepe, soos omskryf in terme van artikel 2 van die *Handelskeepvaartwet*, 57 van 1951. Die definisie van "myn" onderskei tussen die gebruik van die woord as 'n selfstandige naamwoord en 'n werkwoord. Hierdie onderskeid en die betekenis daarvan, soos bepaal in artikel 1 van die bogenoemde *Mineraalwet*,[5] is net so herhaal in die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe 29 van 1996*. Die definisie is van belang aangesien die *Wet op Beroepsgesondheid- en Veiligheid*[6] nie van toepassing is waar "myn" ter sprake is nie. Veiligheid en gesondheid in myne word deur die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe 29 van 1996* gereël.

Die *Wet op Beroepsgesondheid- en Veiligheid*[7] is egter van toepassing op aktiwiteite van persone wat in hulle eie diens is, veral waar daardie aktiwiteite 'n risiko vir ander mag inhou.[8] [9]

---

3 Die Departement Mineraal en Energiesake het op 12 Maart 2008 'n vergadering en seminaar hieroor in Johannesburg belê.
4 Sien voetnoot 11 vir die definisie van "myn".
5 50 van 1991.
6 85 van 1993
7 85 van 1993.
8 A 9 van die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid* 85 van 1993.

Hierdie wet poog om die ontstaan van onveilige of ongesonde werkomstandighede te verhoed of ten minste te beperk, deur die meganismes wat dit daarstel. Hierdie meganismes sluit in veiligheidstandaarde in regulasies, werkgebaseerde beroepsgesondheidsverteenwoordigers en komitees, en verpligtinge wat werkgewers[10] en werknemers opgelê word.

Dat veiligheid 'n saak van direkte belang vir almal binne die werkmag is, blyk 'n gemeenskaplike gevoel onder werknemers te wees, veral werknemers wat daagliks in gevaarlike omstandighede en op gevaarlike plekke werk, met spesifieke verwysing na mynwerkers. Dit blyk uit die bedoeling van die wetgewer dat wetgewing moet help om veiligheid binne die werkplek te bevorder.

2 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe, 29 van 1996*

Die wet word geadministreer en afgedwing deur die Departement van Minerale en Energiesake en is van toepassing op myne[11] en reguleer gesondheids- en veiligheidsaspekte in en rondom myne. Artikel 82(1) bepaal dat die Arbeidshof eksklusiewe jurisdiksie het om oor enige dispuut rakende die interpretasie en toepassing van enige bepaling van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* te beslis, tensy die wet self anders bepaal. Artikel 82(2) bepaal dat die Arbeidshof geen jurisdiksie het insake strafregtelike oortredings soos in hierdie wet bepaal nie. Die *Wet op*

---

9 In sommige industrieë moet hierdie wet saam met ander wetgewing gelees word. So is dit van toepassing op die lugvaartindustrie, maar lugvaartongelukke word deur die *Lugvaartwet* 74 van 1962, gereël.

10 Verpligtinge op werkgewers word deur a 8 van die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid* gereël.

11 "'Mine', when used as a verb, means any operation or activity for the purposes of winning any mineral on, in or under the earth, water or any residue deposit, whether by underground or open working or otherwise and includes any operation or activity incidental thereto." - soos gedefinieer in die *Mineraalwet* 50 van 1991, herhaal in die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996 en bevestig in die *Minerals and Petroleum Resources Development Act* 28 van 2002.

Beroepsgesondheid- en Veiligheid[12] is nie van toepassing op enige aangeleentheid waarop enige bepaling van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne*[13] van toepassing is nie[14].

Die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[15] vergelyk gunstig met internasionale standaarde en wêreldwye ontwikkelende wetgewende neigings.[16] Dit plaas die primêre plig om 'n gesonde en veilige werkomgewing te verskaf, op die eienaars en bestuurders van myne en dit vereis van hierdie werkgewers om 'n stelsel te implementeer om potensiële risiko's en gevare te identifiseer, te evalueer en te beheer[17].

Die oogmerke van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne*[18] word in hoofstuk 1 daarvan uiteengesit. Dit kom in kort neer op die beskerming van die veiligheid en gesondheid van persone by myne deurdat daar van werkgewers en werknemers verwag word om gevare te identifiseer en risiko's wat verband hou met veiligheid en gesondheid by myne te elimineer, te beheer en te minimaliseer[19].

---

12 85 van 1993

13 Ingevolge a 103 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid op Myne* 29 van 1996.

14 Volgens die lang titel van hierdie wet word daar voorsiening gemaak vir die gesondheid en veiligheid van werknemers en ander persone in myne. Die oogmerke is om die gesondheid en veiligheid van persone in die mynbedryf te bevorder; om gesondheid en veiligheid in die mynbedryf te bevorder en te kontroleer; om risiko's ten aansien van veiligheid van werknemers te verminder; en die pligte en regte van werkgewers en werknemers te bevestig.

15 29 van 1996.

16 Benjamin and Greeff *The South African OHS Commissions* 1997 Report of the Committee of Inquiry into a National Health and Safety Council in South Africa 38.

17 Die algemene doelstellings van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid op Myne* 29 van 1996.

18 *Wet op Gesondheid en Veiligheid op Myne* 29 van 1996.

19 Artikel 1(b) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid op Myne* 29 van 1996. Verdere oogmerke van die wet is om die Staat gebonde te hou aan sy internasionale verpligtinge wat verband hou met veiligheid en gesondheid by myne. Riglyne om te help om hierdie doelwitte te bereik sluit in, voorsiening van maatreëls waardeur veiligheid en gesondheid afgedwing kan word, die bevordering van 'n veilige en gesonde kultuur onder die werknemers en werkgewers in die mynbedryf deur die opleiding van werknemers en werkgewers en die bevordering van kommunikasie tussen werkgewers, werknemers en vakbonde deur samewerking en konsultasie (artikels 1(c) – (h)).

Daar is nie beroepsgesondheid- en veiligheidswetgewing wat op alle sektore van die ekonomie van toepassing is nie. Hierdie wette is die primêre wette rakende beroepsgesondheid- en veiligheid.[20]

Dit is belangrik om daarop te let dat die definisies wat betrekking het op veiligheid en gesondheid in die *Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid*[21] en in die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[22] van mekaar verskil. So word daar byvoorbeeld in die *Wet op Beroepsgesondheid en –Veiligheid*[23] in artikel 1 slegs na beroepsgesondheid verwys terwyl daar in die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[24] slegs na beroepsiektes verwys word. Daar bestaan ook substansiële verskille in hierdie twee wette ten aansien van hulle voordele-struktuur en dit waarop 'n persoon wat 'n beroepsbesering of siekte opdoen geregtig is aangesien die vergoedbaarheid daarvan in die wette verskil. Hierdie wet reël dus primêr die gesondheid en veiligheid in die mynbedryf in Suid-Afrika en sal die vertrekpunt wees van enige kwessie rakende hierdie aspek.

B Vergoedende wetgewing

1 Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes, 130 van 1993

Hierdie wet herroep die *Ongevallewet*[25] in sy geheel, tesame met al die wysigingswette en is van toepassing op alle werknemers, behalwe huiswerkers. Die doel van die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes*[26] is om die verlies aan inkomste wat 'n werknemer ly as gevolg van 'n werkverwante ongeluk of siekte, te vergoed. Hierdie vergoeding moet

---

20 Waar hierdie standaarde met die standaarde van ander sektore in die ekonomie verskil, word dit in aparte wetgewing gereël.
21 85 van 1993.
22 29 van 1996.
23 85 van 1993
24 29 van 1996
25 30 van 1941.
26 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes* 130 van 1993.

genoegsaam, onmiddellik en seker wees, asook die terugkeer na produktiewe diens. Laasgenoemde beteken dat die beste moontlik mediese sorg, sonder enige onkoste aan die werknemer, gegee moet word om die werknemer in dieselfde, of so na as moontlik aan dieselfde fisiese toestand as voor die ongeluk te herstel. Indien totale rehabilitasie onmoontlik is, moet daar beroepsrehabilitasie wees om die werknemer in staat te stel om sy inkomste potensiaal tot die maksimum te kan benut[27].

Die Minister van Arbeid het twee instansies gelisensieer om eise namens die Vergoedingskommissaris te hanteer. Dit is *Rand Mutual Assurance Company Limited* (RMA) vir die mynbedryf en *Federated Employer's Mutual Association* (FEM) vir die bou- en kontruksiebedryf.

Die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes*[28] bepaal dat 'n werknemer op vergoeding geregtig is ongeag of die siekte of besering as gevolg van skuldige optrede deur die werkgewer of 'n ander persoon was. Artikel 35 van hierdie wet bepaal egter dat werknemers en hulle afhanklikes nie siviele eise teen 'n werkgewer of sy gevolmagtigde kan instel nie. Dit is gebaseer op die veronderstelling dat werknemers, na aanleiding van die bepaalde omstandighede, vergoed sal word indien die siekte of besering vergoedbaar is. Dit beteken dat werknemers betaling sal ontvang,[29] dat die werkgewer die mediese koste sal dra en siekverlof sal toestaan.[30] Indien bewys kan word dat siekte of besering deur die nalatige optrede van die werkgewer veroorsaak is, kan addisionele vergoeding toegestaan word. Die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes*[31] bepaal dat vergoeding wat betaalbaar is as gevolg van 'n beroepsiekte wat ontwikkel het, 'n besering wat opgedoen is of waar die dood van 'n werknemer

---

27 Soos gekry op Internet, Butterworths, Compensation for Occupational Diseases and Injuries, General Note.

28 130 van 1993.

29 Soos deur die bepaalde wetgewing bepaal. (Hoofstukke 7 en 8 van die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes* 130 van 1993).

30 Potgieter & Visser *Skadevergoedingsreg.*

31 130 van 1993.

veroorsaak is in die uitvoering van die werknemer se pligte, daardie vergoeding betaalbaar is op 'n geen-skuldbasis.[32]

Belangrik vir die bepaling van vergoeding, is artikel 36 van die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes*[33] wat handel met die verhaalreg van vergoeding teen derdes. In enige ongeval waarvolgens vergoeding in terme van hierdie *Wet*[34] verhaal kan word, kan 'n derde met 'n siviele aksie in 'n geregshof om skadevergoeding aangespreek word, en die Direkteur-generaal of werkgewer kan ook die derde aanspreek vir die skade wat ingevolge hierdie wet aan die werknemer betaalbaar is.[35] Eise om skadevergoeding kan teen derdes wat bydraend aanspreeklik was tot die ongeval, ingestel word.

Die aanspreeklikheid van persone by ongelukke moet deeglik bepaal word, aangesien dit 'n rol speel in die bepaling van die grootte van die eis, asook wie en tot watter mate daardie persone vir die vergoeding verantwoordelik is.

Slegs werkgewers word beskerm deur die substitusie van 'n deliktuele eis met vergoeding vir werknemers. Die Kommissaris is ook geregtig om die skade wat aan die werknemer of sy afhanklikes uitbetaal is van 'n derde wat die skade veroorsaak het, terugeis.[36]

Dit is duidelik dat die wetgewer nie ongeneë is met die toestaan van vergoeding aan werknemers wat in die uitvoering van hulle pligte beseer is nie. Daar is egter voorgeskrewe reëls en regulasies waarvolgens dit moet gebeur. Daar word sekere pligte op die werknemer in hierdie verband geplaas, byvoorbeeld met die indien van mediese verslae en mediese rekeninge, om die indien van vals eise, of die opsetlike besering van 'n

---

32 Olivier, Smit, Kalula en Mhone *Introduction to Social Security* p319 - 342
33 130 van 1993.
34 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes* 130 van 1993.
35 A36(1)(a) en (b) van die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes* 130 van 1993.
36 Olivier, Smit, Kalula en Mhone *Introduction to Social Security* p339.

werknemer (deur homself, byvoorbeeld 'n vinger af te sny) tot die minimum te probeer beperk[37]. Dit geld ten aansien van die kriteria wat toegepas word met die oorweging van vergoeding en die bepaling van die bedrag waarop 'n werknemer geregtig sou wees[38]. Dit wetgewer beskerm homself hierdeur deur seker te maak dat 'n eis om vergoeding, wel grondig is.

Die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes*[39] skryf die prosedure en vereistes vir die proses van eise indien voor. Dit word nie in hierdie skripsie behandel nie, aangesien die voorskrifte duidelik uit die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes*[40] blyk.

2 *Wet op Bedryfsiektes in Myne en Bedrywe, 78 van 1973*

Die wet word deur die Departement van Gesondheid geadministreer en afgedwing en handel met aangeleenthede met betrekking tot die betaling van vergoeding ten opsigte van sekere siektes opgedoen deur persone wat by myne en bedrywe in diens is en aangeleenthede wat daarmee in verband staan. Hierdie wet het die *Pneumokoniosevergoedingswet*[41], wat vergoeding ten aansien van longsiektes gereël het, in geheel herroep en dit gee 'n uiteensetting van siektetoestande en beserings waarvoor daar vergoeding verhaal mag word.

C ***Ander wetgewing***

1 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997*

Hierdie wet word saamgelees sodat daar uitvoering gegee kan word aan die indidvidu se reg op billike arbeidspraktyke, soos bedoel in artikel 23(1)

---

37 Artikels 41 en 42 van *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes* 130 van 1993.
38 Artikel 45 van *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes* 130 van 1993.
39 130 van 1993.
40 130 van 1993.
41 64 van 1962.

van die *Grondwet*[42] deur voorsiening te maak vir die reëling van basiese diensvoorwaardes en dit te vestig; en daardeur te voldoen aan die verpligtinge van die Republiek as 'n lidland van die Internasionale Arbeidsorganisasie; en om voorsiening te maak vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan. Die wet reguleer onder meer die werksure van werknemers en ander basiese voorwaardes van diens. Die wet beklemtoon die noue verband wat bestaan tussen werkomstandighede, werksure en die bevordering van veiligheid en gesondheid. Alle kodes vir hierdie wet word in temre van artikel 87(1) van die wet uitgevaardig en moet in ag geneem word wanneer wetgewing ten aansien van diensvoorwaardes toegepas of interpreteer word[43]. Die Kode vir Goeie Praktyk[44] wat werksure reël bepaal dat daar van 'n myn-werkgewer verwag mag word om werkure in ag neem om gehoor te gee aan die algemene plig om 'n gesonde en veilige werkomgewing aan sy werknemers te verseker. Daar word spesifiek na sekere sleutelaspekte waaraan gehoor gegee moet word om die gesondheid en veiligheid van 'n werkomgewing te bepaal, onder meer die assessering van die risikos binne die werkomgewing, opleiding van werknemers en die implementering van stappe om risikos te verminder of te elimineer[45]. Hierdie aspekte en die impak daarvan word meer breedvoerig bespreek onder ***Verpligtinge van die Werkgewer*** (Hoofstuk 8).

Waar dit handel oor swangerskap[46] van vroulike werknemers in die mynbedryf, maak die *Grondwet*[47] dit duidelik dat die liggaamlike integriteit van persone gerespekteer moet word, ook waar hulle die reg op

42 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108 van 1996.

43 Artikel 87(4) van *Wet op Basiese Diensvoorwaardes,* 75 van 1997.

44 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes,* 75 van 1997 Skedule 3, Verhouding ten aansien van Gesondheids- en Veiligheidswetgewing van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes,* 75 van 1997.

45 Artikel 3.3 van Skedule 3, Verhouding ten aansien van Gesondheids- en Veiligheidswetgewing

46 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes,* 75 van 1997 Skedule 4, Kode vir Goeie Praktyk ten aansien van die beskerming van Werknemers gedurende Swangerskap en na die Geboorte van die Kind.

47 Artikel 27 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika,* 108 van 1996

reproduksie uitoefen. Artikel 4.2 van hierdie skedule[48] bepaal spesifiek dat geen werknemer ontslaan mag word of teen gediskrimineer word as hierdie reg tot reproduksie uitgeoefen word nie. Die basiese regte van die werknemer, soos vervat in die bogenoemde wet[49] mag nie aangetas word nie. Dit wil dus voorkom asof die *Wet op Gesondheid in Myne en Bedrywe*[50] werksure en die swangerskap van vroulike werknemers in ag moet neem wanneer die veiligheid en gesondheid van werknemers en die werkomgewing bepaal word.

2 *Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995*

Hierdie wet beskerm werknemers teen onbillike arbeidspraktyke en vereis dat alle gevalle van ontslag aan prosedurele en substantiewe billikheid moet voldoen. Dit vind neerslag in gesondheids- en veiligheidswetgewing deurdat dit die verpligtinge van werkgewers teenoor werknemers reël. Hierdie wet skryf die prosedure voor wat gevolg moet word in die geval van dissiplinêre optrede teen 'n werknemer, asook die prosedure wat gevolg moet word wanneer daar gekyk word na mediese ongeskiktheid van 'n werknemer.

3 *Motorvoertuigongelukkefondswet, 56 van 1996*

Hierdie wet het te make met die vervoer van persone in die loop van die uitvoering van hulle pligte. Beide die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes*[51] en die *Wet op Bedryfsiektes in Myne en Bedrywe*[52] moet saam met hierdie wet gelees word beserings voortspruit uit die vervoer van 'n werknemer.

---

48 Skedule 4, Kode vir Goeie Praktyk ten aansien van die beskerming van Werknemers gedurende Swangerskap en na die Geboorte van die Kind uit die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes*, 75 van 1997.

49 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes*, 75 van 1997.

50 29 van 1996

51 85 van 1993.

52 78 van 1973.

2 Die beginsel van aanspreeklikheid

Aanspreeklikheid begin by die beginsel van skuld in beide sy vorme, naamlik nalatigheid en opset en die elemente wat bewys moet word, word onderskei op grond van die oorsprong of ontstaan van 'n gebeurtenis.

2.1 Deliktuele aanspreeklikheid[53]

Die basiese uitgangspunt is dat elke persoon self verantwoordelik is om die skade wat deur hom/haar gely word, te vergoed. Een wyse waarop die verantwoordelikheid vir die vergoeding van skade 'n ander opgelê kan word, is wanneer die gebeurtenis wat die skade veroorsaak het, 'n gevolg van 'n onregmatige daad (delik) deur 'n ander (derde) persoon is. Indien die delik bewys word, word die delikpleger in sy/haar persoonlike hoedanigheid regtens verplig om hierdie skade wat aan 'n ander veroorsaak is, te vergoed. 'n Delik bestaan uit 5 elemente en voordat 'n handeling as 'n onregmatige handeling beskou kan word, moet al 5 hierdie elemente bewys wees. Indien een of meer elemente ontbreek, sal die handeling nie onregmatig wees nie en sal die dader gevolglik geen verantwoordelikheid tot vergoeding van skade hê nie.

2.1.1 Handeling

'n Handeling word beskryf as 'n willekeurige menslike handeling. Hierdie kan positief (op te tree) of negatief (nie op te tree nie) wees[54]. Die willekeurigheid van die handeling lê in die fisiese vermoë van die dader om beheer oor die daad te kon uitoefen. Indien 'n persoon byvoorbeeld sou nies en as gevolg van die rukbeweging 'n motor se stuurwiel so sou pluk dat dit teen 'n aankomende voertuig bots, was die handeling nie willekeurig nie. Optrede deur 'n persoon, waar die persoon besef dat die huidige handeling toekomstige skade kan veroorsaak, is ook 'n onregmatige handeling.

---

53 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p3.
54 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p26 en p31.

Die handelingselement is vir beroepsveiligheidswetgewing van belang, veral wanneer daar uit hoofde van wetgewing 'n verpligting op die werkgewer rus om op te tree, en dit word nie gedoen nie. Die handelingselement word gemeenregtelik na gekyk deurdat die redelike man sou kon verwag dat 'n werkgewer 'n gesonde en veilige werkomgewing sal verskaf, selfs al word dit nie kontraktueel gestipuleer nie. In die geval van die mynbedryf word die gemeenregtelike verpligting wat op 'n werkgewer rus vervang deur die statutêre plig wat op die werkgewer geplaas word.

Artikel 10 van die *Wet*[55] plaas 'n algemene plig op die werkgewer om sover as wat redelikerwys moontlik die veiligheid van sy werknemers te verseker. Indien daar dus 'n besering, dood of beroepsiekte sou voortvloei uit die optrede of late van die werkgewer, sou die benadeelde moet kan aantoon dat die nadeel as gevolg van daardie handeling of 'n late aan die kant van die werkgewer was; met ander woorde, die werkgewer het opgetree toe dit verbied was of het nie opgetree nie, toe daar 'n plig was om op te tree. Dieselfde sou geld waar beginsel sou geld waar daar 'n besering, dood of beroepsiekte sou voortspruit uit die handeling of late van 'n medewerknemer, veral aangesien beroepsgesondheid en -veiligheid afhang van die samewerking tussen werkgewers en werknemers.

2.1.2 Onregmatigheid

Onregmatigheid is geleë in die aantasting van 'n individu se belange. Die aantasting van belange is geleë in die skending/inbreukmaking van/op 'n individu se verhouding ten opsigte van 'n ander mense, of die skending/inbreukmaking van die individu se reg om met vryelik oor die individu se regsobjek te beskik, dit te geniet en te gebruik. Hierdie skending moet regtens ongeoorloof wees alvorens dit onregmatig kan wees. Die toets om te bepaal of daar wel 'n belange-aantasting was, is die objektiewe toets vir

55 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

redelikheid en dit word gedoen deur die algemene regsopvatting van die gemeenskap - *boni mores* - te bepaal[56].

Onregmatigheid is ook geleë in die nie-nakoming van 'n regsplig om positief op te tree en daar nie 'n duidelike regsnorm of regverdigheidsgrond vir die late bestaan nie, alternatiewelik waar daar 'n regsplig bestaan om nie op te tree nie en daar word wel opgetree[57]. Onregmatigheid kom dikwels voor aan die kant van mede-werknemers waar hulle verplig word om aan die voorgeskrewe veiligheidstandaarde te voldoen, maar nalaat om dit te doen sodat produksie verhoog kan word. Belangrik hier is om te onderskei tussen die onregmatigheid van die werkgewer en die werknemer of mede-werknemer. Die plig wat op die werkgewer rus is slegs, "sover as wat redelikerwys uitvoerbaar is". Dit is nie 'n definitiewe plig wat op 'n werkgewer geplaas word nie aangesien geen werkgewer aanspreeklik gehou kan word vir alle dade van sy werknemers nie. Dit sou onredelik wees om te verwag dat die werkgewer verantwoordelik gehou moet word vir die optrede van sy werknemers, veral waar die optrede van sodanige werknemer kwaadwillig en opsetlik is. Daar rus vanuit regsweë 'n statutêre plig op 'n werkgewer om regmatig op te tree.

2.1.3 Skuld

Skuld is slegs van toepassing in gevalle waar die onregmatigheid van optrede bewys is en is 'n voorvereiste alvorens 'n aksie *ex delicto* ingestel kan word. Skuld het 'n subjektiewe element aangesien die verband hou met die gesindheid van 'n persoon, met ander woorde, wou die dader die moontlik gevolge verhoed, of kon die dader dit moontlik verhoed, maar wou nie. Skuld het twee verskyningsvorme, naamlik opset en nalatigheid[58].

2.1.3.1 Nalatigheid

56 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p33-35.
57 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p44.
58 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p117.

Nalatigheid word met die "redelike persoon" toets, wat 'n objektiewe toets is, gemeet. In *Kruger v Coetzee*[59] is beslis dat die dader moes voorsien dat daar 'n redelike moontlikheid is dat die optrede skade kan veroorsaak en dat die dader op grond daarvan redelike stappe moet neem om die skade te verhoed en indien die dader nie hierdie redelike stappe neem nie en skade word veroorsaak, sal die late ook nalatig kan wees.

Redelike voorsienbaarheid of voorkombaarheid kan abstrak wees wanneer daar na die algemene redelike voorsienbaarheid van optrede gekyk word. Konkrete voorsienbaarheid verwys na spesifieke gevolge. Optrede kan net nalatig wees as 'n spesifieke gevolg redelikerwys voorsienbaar was[60].

2.1.3.1.1 Voorsienbaarheid/Voorkombaarheid (dit word meer breedvoerig bespreek by strafregtelike aanspreeklikheid)

Voorsienbaarheid, of voorkombaarheid word aan die hand van die objektiewe redelike man-toets gedoen: Sou die redelike man die intrede van die skade voorkom het deur die volgende faktore in ag te neem:

1. Wat is die aard en omvang van die risiko?

2. Wat is die ernstigheidsgraad van die skade?

3. Wat is die relatiewe belang van die doel, met ander woorde wat is die nuttigheid (indien enige) van die optrede?

4. Die koste en moeite om die skade te voorkom.

In *Sea Harvest Corporation (Pty) Ltd v Duncan Dock Cold Storage (Pty) Ltd*[61] word die toets vir nalatigheid soos geformuleer in *Kruger v Coetzee*[62] aangehaal. Die omskrywing lui as volg:

---

59 1966 2 SA 428 (A).
60 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p148.
61 (2000) 1 All SA 128 (HHA).
62 1966 2 SA 428 (A).

> For the purposes of liability, *culpa* arises if –(a) a person in the position of the defendant would foresee the reasonable possibility of his conduct injuring another in his person or property and causing him patrimonial loss, and would take reasonable steps to guard against such occurence, and (b) the defendant failed to take those steps."[63]

Daar moet dus 'n noue verband wees tussen die daad en die gevolg daarvan. Die omvang van die skade wat veroorsaak is, is egter 'n wyer begrip en sal aan die hand van verskillende oorwegings beoordeel word. Dit is so dat die skade wat ontstaan het as gevolg van die daad van die delikpleger nie ongedefinieerd kan geld nie. Daar moet 'n beperking geplaas word op die skade wat die delikpleger toegereken word. Hier geld die feite van elke saak individueel en moet dit aan die hand van die besondere omstandighede beoordeel word.

Belangrik om hier te onthou dat die redelike man, vir doeleindes van die bepaling van hierdie faktore eerder na verwys moet word as die redelike myn beroepsgesondheids- en veiligheidspersoon. Wat 'n redelike kennis het van normale gevare en potensiële gevare binne die myn-omgewing.

2.1.4 Kousaliteit

Daar moet 'n verband wees tussen die handeling van die dader en die skade wat veroorsaak is[64]. Indien die skade nie veroorsaak is nie, verval aanspreeklikheid.

Daar word 'n onderskeid getref tussen juridiese kousaliteit en feitelike kousaliteit. Volgens feitelike kousaliteit moet daar duidelik uit die feite 'n verband blyk tussen die onregmatigheid van die handeling en die skade wat veroorsaak is, kortweg gestel, die dader se handeling moes die skade veroorsaak het. Juridiese kousaliteit beteken weer dat daar vanuit regsweë

---

63 Scott & Visser *Developing Delict, Essays in honour of Robert Feenstra p67 – 78:* Potgieter "Gedagtes oor die rol van onregmatigheid, nalatigheid en juridiese kousaliteit in die delikterег" vn 39 73.

64 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p165.

'n verband tussen die onregmatigheidsaspek en die skade moet bestaan. Eenvoudiger gestel beteken dit dat die verband tussen die optrede en die skade wat veroorsaak is, deur die voorskrifte van die reg bepaal word. Kousaliteit is 'n feitevraag en dit bestaan of dit bestaan nie. Die volgende teorieë word na gekyk.

2.1.4.1 *Conditio sine qua* non-teorie by die bepaling van feitelike kousaliteit[65]

Hierdie teorie bepaal of daar 'n feitelike kousale verband tussen die handeling en skade wat daaruit voortvloei, bestaan. Dit word ook gebruik om te bepaal of 'n late die gevolg veroorsaak het. Die teorie word toegepas deur die oorsaak weg te dink en dan te kyk of die gevolg steeds sou plaasvind. Die toepassing van die teorie is problematies omdat dit te kort skiet in gevalle van opeenvolgende skade. In hierdie gevalle sal 2de en 3de gevolge (en skade) nie kon plaasvind deur die skadestigtende handeling nie. Dit kan 'n invloed hê op, byvoorbeeld, die bepaling van toekomstige skade.

2.1.4.2 Juridiese kousaliteit

Hier word die gevolge van die dader se optrede hom/haar toegereken en dit word gedoen deur die soepel benadering te volg[66]. In *S v Mokgethi*[67] is die soepel benadering tot juridiese kousaliteit gevestig. Volgens hierdie benadering is die vraag of daar 'n genoegsame verband tussen die dader se handeling en die gevolg is sodat die dader met inagneming van alle beleidsoorwegings wel die skade toegereken kan word.

In *Mukheiber v Raath*[68] word die relatiewe benadering as alternatiewe begrensingsmaatstaf naas juridiese kousaliteit weer opgehaal. Volgens die

---

65 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p167.
66 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p178.
67 1990 1 SA 32 (A).
68 1999 3 SA 1065 (A).

streng toepassing van die relatiewe benadering word die vraag na die grense van aanspreeklikheid reeds tydens die ondersoek na onregmatigheid en nalatigheid afgehandel en is 'n afsonderlike ondersoek na juridiese kousaliteit nie nodig nie.[69]

2.1.5 Nadeel/Skade

Deliktereg onderskei tussen drie tipes aksies wat ingestel kan word, naamlik vermoënskade, persoonlikheidskrenking en aksie vir pyn en lyding. Die inhoud van hierdie aksies is nie van belang vir doeleindes van hierdie skripsie nie, en word derhalwe nie verder bespreek nie.

3 Strafregtelike aanspreeklikheid

Strafregtelike aanspreeklikheid sluit gemeenregtelike misdade en statutêre misdade in.

'n Basiese vereiste is 'n vrywillige menslike handeling of late wat voldoen aan die definisie van 'n bepaalde oortreding (misdaad) soos uiteengesit in die gemenereg of statutêre reg. Indien 'n handeling nie volkome aan die definisie van die misdaad voldoen nie, stel dit egter 'n strafbare poging daar[70]. 'n Menslike handeling wat aan die definisie van 'n misdaad voldoen, kan uitgevoer word deur van 'n dier of voorwerp gebruik te maak. Daar is vyf verdere vereistes wat in volgorde nagekom moet word by strafregtelike aanspreeklikheid. Indien een van hierdie vereistes ontbreek, sal daar nie strafregtelike aanspreeklikheid wees nie. **Legaliteit**[71] is die eerste daarvan en dit beteken slegs dat die oortreding wat begaan is op die tydstip wat dit begaan is as 'n misdaad in ons reg bestaan het, met ander woorde, daar is 'n strafregtelike verbod op die uitvoer van die handeling in die Suid-

---

69 Scott & Visser *Developing Delict, Essays in honour of Robert Feenstra p67 - 78;* Potgieter "Gedagtes oor die rol van onregmatigheid, nalatigheid en juridiese kousaliteit in die deliktereg".

70 Snyman *Strafreg* 4de uitgawe p301-302

71 Snyman *Strafreg* 4de uitgawe p27

Afrikaanse reg. Indien dit nie uitdruklik so deur wetgewing omskryf is nie, is dit nie 'n misdaad nie.

Tweedens moes daar 'n **handeling** of 'n **late**[72] gewees het. Strafregtelike aanspreeklikheid vereis vrywillige menslike optrede of 'n late wat ooreenstem met 'n definisie van die spesifieke misdaad soos omskryf deur die gemenereg of statutêre reg.[73] 'n Misdaad is dus slegs optrede wat deur die reg as sulks verklaar word. Dit sluit aan by die derde vereiste naamlik dat daar 'n realisering van die **verbodsbeskrywing** was, met ander woorde, die optrede wat verbied of verplig was, het plaasgevind.

Wederregtelikheid[74] is die vierde vereiste. Dit beteken nie dat die handeling teen die reg is nie, maar dat dit teen alle reëls van die reg is. Waar 'n polisieman byvoorbeeld 'n verdagte hardhandig en op gewelddadige wyse in hegtenis neem, voldoen dit moontlik aan die verbodsbeskrywing van aanranding, maar is dit nie wederregtelik nie omdat daar aan ander reëls van die reg voldoen word.

Die laaste vereiste is van **skuld**[75]. Soos reeds gesien bestaan die skuldelement uit twee ander elemente, naamlik opset en nalatigheid. Die twee elemente word onderskei op grond van die bedoeling en die gevolg van 'n handeling. Waar opset betrokke is, is daar 'n handeling met 'n bepaalde uitkoms ten doel. Hierdie bedoeling ontbreek in die geval van nalatigheid en die gevolge van die handeling is nie redelikerwys voorsienbaar nie. Die vereiste van toerekeningsvatbaarheid is ook by strafregtelike aangeleenthede van toepassing.

In die geval van **strafregtelike aanspreeklikheid van werkgewers**, is die optrede wat aanleiding gee tot die aanspreeklikheid, die van die korporatiewe entiteit self, aangesien die dade van direkteure, agente en/of

72 Snyman *Strafreg* 4de uitgawe p28-29
73 www.lexisnexus.co.za Actus Reus par 24.
74 Snyman *Strafreg* 4de uitgawe p29, p100
75 Snyman *Strafreg* 4de uitgawe p30

werknemers geag word die dade van die korporatiewe entiteit te wees.[76] Dit hou veral verband met **middellike aanspreeklikheid**, wat later bespreek word.

Rycroft[77] sê dat daar vanuit die arbeidsreg, strafreg en korporatiewe reg, 'n sosiale- en regsprobleem bestaan wanneer 'n werknemer gedood word as gevolg van nalatigheid of roekeloosheid van 'n werkgewer. Ten spyte van die erns van die situasie, word daar selde indien ooit strafregtelike vervolging teen die verantwoordelike persoon ingestel. Volgens hom word die siening gehandhaaf dat dood in die werkplek as 'n ongeluk beskou word en dus anders hanteer moet word as strafbare manslag buite die werkplek. Hy voer verder aan dat die beheermeganisme vir werkpleksterftes die arbeidsinspektoraat is. Hierdie arbeidsinspektoraat ondersoek die moontlike verbreking van regulasies in teenstelling met 'n ondersoek deur die polisie in die geval van 'n misdaad. Hy kom tot die gevolgtrekking dat deur hierdie verskillende benaderings met betrekking tot ondersoek, asook die beheerliggame wat dit uitvoer, die publiek oorreed word om te aanvaar dat 'n sterfte in die werkplek 'n berouvolle, maar verstaanbare gebeurtenis is. Hy gaan voort deur te sê dat met 'n hersiening van die wetgewende en judisiële landskap, dit 'n stelsel openbaar wat parallel loop met die strafregtelike en delikte prosedures. Nie alleen word ondersoeke ten aansien van werkplekongelukke en -sterftes deur die Departement van Arbeid gedoen nie, maar wetgewing beperk die werknemer (of sy afhanklikes) se vermoë om vir vergoeding te dagvaar. Dit beteken dus dat Suid-Afrikaanse wetgewing poog om op verskillende wyses met ongelukke en sterftes in die werkplek te handel.

Alhoewel die omvang van strafregtelike aanspreeklikheid van korporatiewe entiteite in die *Strafproseswet*[78] baie wyd is, word dit nie uitgelê om 'n wyer

---

76 Soos beslis in *Ex parte Minister van Justisie: In re S v Suid-Afrikaanse Uitsaaikorporasie* 1992 4 SA 804 (AD).
77 Rycroft "*Corporate Homocide*" (2004) 17 *SAJCJ* 141 157.
78 51 van 1977.

betekenis te hê as wat die gewone betekenis van die woorde bedoel nie. Artikel 332 van hierdie *Strafproseswet*[79] is nie net prosedureel van aard nie, aangesien dit ook bepalings van wesenlike wetgewing bevat. Dit reguleer nie net die korporatiewe aanspreeklikheid nie, maar ook die strafregtelike aanspreeklikheid van direkteure en agente van daardie liggame. Maatskappye self is strafbaar vir 'n aantal handelinge en versuim in terme van die *Maatskappyewet.*[80] Hulle direkteure en amptenare is ook strafbaar ten aansien van talle handelinge en versuim om handelinge te verrig, maar word nie mee gehandel in terme van artikel 332(1) van die *Strafproseswet,*[81] waar die maatskappy self ook gestraf kan word nie, aangesien die artikel net verwys na onregmatige dade deur die maatskappy self gepleeg.

Korporatiewe entiteite kan strafregtelike aanspreeklikheid opdoen in gevalle waar daar 'n late deur die direkteur was, met of sonder 'n bepaalde bedoeling, en die handeling deur hom uitgevoer moes wees; of waar daar so 'n late deur 'n werker is vir 'n handeling wat uitgevoer moes wees, word die oortreding deur die werker gepleeg; waar daar 'n late deur 'n derde is vir 'n handeling wat deur hom uitgevoer moes wees op instruksie van 'n direkteur; of waar daar 'n late deur 'n derde is vir 'n handeling wat deur hom uitgevoer moes wees op instruksie van 'n werker.

Die eenvoudige bewoording van subartikel 1(b) van die *Strafproseswet*[82] maak dit duidelik dat die handeling wat nie uitgevoer is nie, nie noodwendig een moet wees wat die direkteur of werker individueel verplig was om uit te voer nie. Dit is die instruksie om nie uit te voer nie, en die gepaardgaande late, wat deur die direkteur of werker gegee word, ten aansien van 'n handeling wat uitgevoer moet word, wat 'n korporatiewe entiteit strafregtelik

79 51 van 1977.
80 61 van 1973.
81 51 van 1977.
82 51 van 1977.

aanspreeklik stel. In *R v Bennett*[83] is beslis dat die nalatigheid van 'n werknemer van 'n maatskappy om sy plig uit te voer, wat gelei het tot die dood van 'n kollega, dit geregverdig was om die maatskappy van strafbare manslag aan te kla.

Waar die Staat 'n handeling of late binne die voorskrifte van artikel 332(1)(a) of (b) van die *Strafproseswet*[84] bewys, en dat een of meer spesifieke persone daarvoor verantwoordelik was, maar daar kan nie spesifiek bewys word wie nie, mag die korporatiewe liggaam steeds 'n vonnis opgelê word.[85] Waar 'n oortreding wat verband hou met 'n handeling of late, 'n spesifieke opset vereis het, word die bedoeling van die direkteur, werker of derde geag die bedoeling van die korporatiewe liggaam te wees. 'n Skuldige oortreding wat bloot 'n gebrek is om aan die gestelde vereistes te voldoen, val steeds binne die bepalings van artikel 332(1) van die *Strafproseswet.*[86] Dit is ook belangrik om te onthou dat die bewyslas in 'n strafsaak "bo redelike twyfel" is.

Artikel 86(1) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[87] bepaal dat enige persoon wat deur 'n nalatige handeling of 'n nalatige versuim ernstige beserings of ernstige siekte aan 'n persoon by die myn veroorsaak, 'n misdryf pleeg. Artikel 86(2) van dieselfde wet bepaal voorts dat enige iemand anders as 'n werkgewer of 'n werknemer wat deur 'n nalatige handeling of nalatige versuim die gesondheid of veiligheid van 'n persoon by die myn ingevaar stel, 'n misdryf pleeg.

Artikel 88 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[88] bepaal dat enige iemand wat 'n persoon wat sy/haar pligte in terme van hierdie wet wil uitvoer hinder, teenstaan of onbehoorlik beïnvloed, 'n misdryf pleeg.

---

83 *R* v *Bennett & Co (Pty) Ltd* 1941 TPD 194.
84 51 van 1977.
85 *S v Pelser* 1966 3 SA 626 (N).
86 51 van 1977.
87 29 van 1996.
88 29 van 1996.

Die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[89] maak duidelik voorsiening vir sanksies wat opgelê kan word indien daar nie aan die voorgeskrewe bepalings voldoen word nie. Artikel 91 bepaal dat enige persoon, werkgewers uitgesluit, wat nie aan die bepalings van die wet voldoen nie of dit oortree, 'n misdryf pleeg. Dit sluit in oortreding en/of verontagsaming van regulasies of bepalings wat deur die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe,*[90] Minister,[91] Hoofinspekteur van Myne, inspekteur of persoon wat ingevolge artikel 49(4) van die Wet gemagtig is, of 'n persoon aan wie 'n plig ingevolge artikel 96 gedelegeer of oorgedra is. Hierdie aspek verwys na die opleidingsaspek wat deel uitmaak van die pligte van die werkgewer wat deur die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[92] opgelê word. Sonder behoorlike opleiding rakende die beperking en voorkoming van risiko's, kan daar nie redelikerwys van 'n werknemer verwag word om te voldoen aan 'n plig waarvan hy/sy nie kennis dra nie.

Artikel 91(1A) bepaal die artikels waaraan versuim en/of oortreding deur 'n werkgewer op die pleeg van 'n misdryf neerkom. Dit is artikels 62, 63(3), 71, 85, 86, 88, 89 of 90. Oortreding of versuim om te voldoen aan hierdie bepalings stel die werkgewer bloot aan die oplê van 'n boete. Die titels van die onderskeie artikels word vir verwysing slegs kortliks genoem en nie bespreek nie. Artikel 62 verwys na die plig van 'n werknemer om tydens 'n ondersoek vrae te antwoord. Artikel 63 het die verhoging van doeltreffendheid van ondersoek ten doel. Artikel 63(3) verplig 'n persoon wat beskerming ingevolge hierdie Wet geniet, om vrae na die beste van sy vermoë te antwoord en bepaal voorts dat sodanige persoon nie mag nie weier om 'n vraag te antwoord nie, al is die antwoord self-inkriminerend. Artikel 86 en 88 en die omvang daarvan is reeds bespreek. Artikel 89 spreek die vervalsing van dokumente aan en artikel 90 handel oor die

89 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
90 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
91 Minister van Minerale en Energiesake.
92 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

versuim van 'n werknemer om te verskyn wanneer hy of sy gedagvaar is om so te doen.

Artikel 92 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[93] maak voorsiening vir die strawwe wat opgelê kan word indien 'n misdryf gepleeg word soos bepaal deur die bogenoemde artikels.[94]

Artikel 92 strawwe

(1) Iemand wat skuldig bevind word aan 'n misdryf ingevolge artikel 87 (verbreking van vertroue) kan gevonnis word tot 'n boete of tot gevangenisstraf wat deur die hof bepaal word.

(2) Iemand wat skuldig bevind word aan 'n misdryf ingevolge artikel 90 *(a)* of *(b)* (i) kan gevonnis word tot 'n straf van toepassing in 'n landdroshof op 'n soortgelyke misdryf.

(3) Iemand wat skuldig bevind word aan 'n misdryf ingevolge artikel 90 *(c)* (ii) kan gevonnis word tot 'n straf wat regtens vir meineed opgelê kan word.

(4) Iemand wat skuldig bevind word aan 'n misdryf ingevolge *hierdie Wet* waarvoor geen straf andersins uitdruklik bepaal is nie, kan gevonnis word tot 'n boete of tot gevangenisstraf vir 'n tydperk van hoogstens ses maande.

(5) Iemand wat skuldig bevind word aan 'n misdryf ingevolge 'n artikel gelys in Kolom 1 van die Tabel hieronder kan gevonnis word tot 'n boete of tot gevangenisstraf vir 'n tydperk wat nie die tydperk oorskry nie wat vermeld word in Kolom 2 van daardie Tabel teenoor die nommer van daardie artikel.

---

93 29 van 1996.

94 Net so oorgeneem uit die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

TABEL-MAKSIMUM TERMYN VAN GEVANGENISSTRAF[95]

Kolom 1 **Artikel waarkragtens skuldig bevind**	**Kolom 2** **Maksimum termyn van gevangenisstraf**
15	2 jaar
16	1 jaar
21(1), (3) of (4)	2 jaar
22	2 jaar
24	1 jaar
52	2 jaar
53	2 jaar
62	2 jaar
66(3)	2 jaar
70	2 jaar
71	2 jaar
84	2 jaar
85	1 jaar
86	3 jaar
88	2 jaar

95 Soos oorgeneem uit die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

89	1 jaar
90 *(b)* (ii) of *(c)* (i)	2 jaar

Ingevolge die *Wet*[96] het 'n landdroshof jurisdiksie om enige van die strawwe waarvoor daar in die wet voorsiening gemaak word, op te lê.

4 Middellike aanspreeklikheid van werkgewers[97]

Ingevolge die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[98] word 'n werknemer gedefinieer as enige persoon wat by 'n myn[99] werk of in diens is.

Artikel 37 van die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid*[100] handel met die verantwoordelikheid wat op werkgewers rus ten aansien van middellike aanspreeklikheid. Die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[101] maak nie spesifiek hiervoor voorsiening nie, alhoewel die pligte wat deur artikel 10 van die *Wet*[102] ook nie absoluut is nie, maar slegs sover as wat redelik moontlik is.

Middellike aanspreeklikheid beteken dat wanneer 'n werknemer handel of nalaat om te handel wat 'n oortreding in terme van die *Wet op Beroepsgesondheid- en Veiligheid*[103] daarstel, die werkgewer self geag sal word die handeling te verrig het of nagelaat het om dit te doen. Die werkgewer sal dus aanspreeklik wees en sal aangekla en gevonnis kan word op grond daarvan. 'n Werkgewer kan hierdie aanspreeklikheid vermy

96 A 93 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
97 Anon "Middellike Aanspreeklikheid van Werkgewers" Internet, Butterworths, Lexus Nexus September 2006.
98 29 van 1996.
99 Verwys weereens na die definisie van myn (vn 11).
100 85 van 1993.
101 29 van 1996.
102 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
103 *Wet op Beroepsgesondheid- en Veiligheid* 85 van 1993.

as aangetoon kan word dat[104] die handeling of late deur die werknemer was sonder bevoegdheid of toestemming van die werkgewer; die handeling of late was nie in enige omstandigheid of toestand binne die uitvoering van die plig van die werknemer nie, hetsy regmatig of onregmatig; of dat alle redelike stappe deur die werkgewer geneem is om enige handeling of late van die aard te voorkom.

Die feit dat die werkgewer instruksie gegee het wat enige handeling of late verbied word nie aanvaar as genoegsame bewys dat alle redelike stappe geneem is om die handeling of late te voorkom nie. Daar word van werkgewers verwag om nie net na die veiligheid en gesondheid van sy werknemers om te sien nie, maar ook die van enige persoon wat direk deur die aktiwiteite geraak word. Die algemene beginsel bepaal dat 'n werkgewer verantwoordelik is vir die onregmatige dade wat deur 'n werknemer tydens sy/haar bestek van diens pleeg, maar dat 'n handeling wat 'n werknemer verrig vir eie belang en oogmerk, en buite sy/haar bevoegdheid, nie binne die bestek van diens verrig is nie, al is dit gedurende sy/haar diens verrig.

In *Mungofa v Muderede & Others*[105] is daar gekyk na die denkwyse agter die leerstuk van middellike aanspreeklikheid. Die leerstuk van middellike aanspreeklikheid van werkgewers ten aansien van die delik deur 'n werknemer is gegrond op sosiale beleid. Die belangrikste oorweging is die feit dat 'n persoon wat ander in diens neem om sy eie ekonomiese situasie te bevoordeel in billikheid onder 'n soortgelyke verpligting geplaas moet word vir enige verliese wat uit die verloop van die besigheid gely mag word.

> ... that the master is a more promising source of recompense than his servant, who is apt to be a man of straw, and that the rule promotes wide distribution of delictual losses, the

104 *Costa da Oura Restaurant (Pty) Ltd t/a Umhloti Bush Tavern v Anthony Reddy* (unreported case 486/01).

105 2003 JOL 12146 (ZH).

> employer being a most suitable channel for passing them on through liability insurance and higher prices.[106]

Die *Mungofa*-gewysde[107] verwys ook na die feit dat 'n werknemer wat teenstrydig met die voorskrifte van 'n werkgewer optree nie noodwendig buite die omvang van sy werkverpligting optree nie. Die vraag waarna gekyk moet word is of die instruksies wat aan so 'n werknemer gegee word, verband hou met 'n beperking in die uitvoering van sy pligte en of dit bloot verband hou met 'n werknemer se optrede binne sy werkomgewing. Hierdie saak bevestig voorts dat 'n werknemer sy opdragte kan uitvoer op 'n wyse wat teenstrydig is met sy instruksie, maar hy is desnieteenstaande besig om slegs sy opdrag uit te voer.

In *Viljoen v Smith*[108] is beslis dat die toepassing van hierdie algemene beginsel nie meebring dat elke handeling van 'n werknemer in dienstyd verrig ter bevordering van sy/haar persoonlike belange of die bereiking van 'n eie oogmerk noodwendig buite die bestek van diens val nie. Daar moet na 'n aantal faktore gekyk word alvorens middellike aanspreeklikheid bepaal kan word. In die *Viljoen*-saak[109] het die hof beslis dat die plek waar die werknemer sy eie oogmerk wou bevorder so ver van die plek af was waar hy moes werk, dit so wesenlik was, dat dit met reg gesê kon word dat hy sy diens tydelik laat vaar het. Hy het dus met sy handeling nie in die bestek van sy handeling opgetree nie. Daar word egter ook beslis dat daar op subjektiewe beoordeling na die bedoeling van die werknemer se gedrag gekyk moet word. In die geval was dit nie die werknemer se bedoeling om diens te verlaat nie en het hy dus steeds in bestek van sy diens opgetree.

In *Masuku and Another v Mdlalose and Others*[110] word bepaal dat die idee van "in die uitvoering van ..." en "in die loop en bestek van werk" wesenlik

---

106 *Mungofa v Muderede & Others* (2003) JOL 12146 (ZH).
107 *Mungofa v Muderede & Others* (2003) JOL 12146 (ZH).
108 1997 1 SA 309 (A).
109 *Viljoen v Smith* 1997 1 SA 309 (A).
110 (1997) 3 All SA 339 (A).

verskil en dat die toepassing daarvan onvermydelik afhang van die feite van elke individuele saak.

In *Midway Two Engineering & Construction Services v Transnet BPK*[111] word die aanspreeklikheid van werkgewers wat tydelike werknemers in diens neem, aangespreek. Daar word beslis dat alle faktore wat 'n rol kan speel om te bepaal wie as 'n kwessie van billikheid en beleid ten nouste met die gevaarskeppende bedrywigheid gemoeid was, in ag geneem moet word. In hierdie saak word beslis dat die tydelike werkgewer prakties by die bedrywighede van die werkgewer ingeskakel het en dat die werk op aandrang van en ter bevordering van die werkgewer se belange geskied het. Die tydelike werkgewer was dus ten nouste met die risiko-skeppende gebeurtenis gemoeid, het binne die bestek van sy diensverhouding met die werkgewer gehandel toe die ongeluk veroorsaak is, en derhalwe is die werkgewer aanspreeklik vir skade veroorsaak.

In *ABSA Bank Ltd v Bond Equipment (Pretoria) (Pty) Ltd*[112] het die vraag ontstaan of die bank ten volle verantwoordelik gehou kan word vir die nalatigheid gesien in die lig van die werknemers se opsetlike verkeerde optrede. 'n Werknemer van die Respondent het tjeks gesteel en op 'n bedrieglike wyse by die bank se kassiere die tjeks gewissel. Die volgende faktore is oorweeg: of die Respondent middellik aanspreeklik was vir sy eie werknemer se optrede; of die Appellant (bank) se optrede die primêre oorsaak van die klaer se verlies was, en of die Appellant verantwoordelik is teenoor die Respondent vir enige nalatige dade deur sy werknemers gesien in die lig van die Respondent se werknemers se optrede. Die hof beslis dat die werknemer met sy optrede totaal na sy eie belange omgesien het en dat hy homself totaal en al gedistansieer het van sy diensooreenkoms met die Respondent. Derhalwe kan die Respondent nie middellik aanspreeklik gehou word vir sy werknemer se dade nie. Die hof beslis voorts dat die

111 1998 3 SA 17 (SCA).
112 2001 1 All SA 1 (A).

werknemer se opsetlike diefagtige en bedrieglike optrede, en die Appellant se delik, geleë in die nalatigheid van sy werknemers, irrelevant is. Die omstandighede waarin die werknemer die diefstal gepleeg het en so die skade veroorsaak het, was uitsluitlik vir eie belang en oogmerk en buite die bevoegdheid van sy magte.

In *Messina Associated Carriers v Kleinhaus*[113] bepaal die hof, dat daar 'n kousale verband tussen die optrede van die werknemer (skadeveroorsakende gebeurtenis) en die skade wat veroorsaak is, moet bestaan. *Stein v Rising Tide Productions CC*[114] spreek die hof weer die kwessie van wanneer 'n werkgewer middellik aanspreeklik is, aan. Die algemene toepassing is dat die werkgewer net aanspreeklik gehou kan word wanneer 'n werknemer binne die omvang en uitvoering van sy pligte optree. Die faktore wat in ag geneem moet word by die vasstelling van middellike aanspreeklikheid is:

1) of die optrede waaroor die klaer kla, wel deur die werknemers van die ander party veroorsaak is;

2) of die optrede van die werknemers in die loop en omvang van diens van die werkgewer was;

3) of die optrede nalatig was; en

4) of daar 'n feitelike en regsverband tussen die optrede van die werknemers en die skade wat veroorsaak is, bestaan.

Die onus rus op die klaer om op 'n oorwig van waarskynlikheid al vier faktore te bewys. Middellike aanspreeklikheid verwys na die situasie waar die werkgewer aanspreeklik is vir die delikte van sy werknemers wat optree in die loop en omvang van uitvoering van sy/haar pligte. Dit vereis nie persoonlike optrede deur die werkgewer nie. 'n Werkgewer kan nie

113 2001 3 All SA 285 (A).
114 2002 2 All SA (C).

middellik aanspreeklik wees vir die optrede van 'n onafhanklike kontrakteur nie.

In *Bezuidenhout NO v Eskom*[115] word die vraag na optrede binne/buite die omvang van diens aangespreek. Die hof beslis dat waar 'n werknemer nie optree in die uitvoering van sy/haar plig nie, die werkgewer nie aangespreek kan word nie. Die vasstelling van die feit of optrede binne of buite die omvang van diens is, is 'n feitevraag wat aan die hand van elke saak se eie meriete beoordeel moet word. Nie alle optrede wat binne die loop en omvang van diens verrig word, stel die werkgewer aanspreeklik vir skade nie. Dit hang af van die aard en omvang van die optrede van die werknemer. Indien 'n werknemer se optrede direk teenstrydig is met 'n opdrag van sy werkgewer, is die werkgewer nie aanspreeklik vir enige skade nie.

Die vereistes waaraan voldoen moet word alvorens 'n werkgewer middellik aanspreeklik is vir die dade van 'n werknemer kan dus as volg opgesom word:[116]

1. Daar moet 'n werkgewer-werknemer verhouding tussen die partye bestaan;

2. Die werknemer moet optree in die uitvoering van sy/haar plig ter bevordering van werkgewer-doelwitte;

3. Die handeling wat deur die werknemer uitgevoer is moes onregmatig gewees het;

4. Die handeling moes skade aan 'n derde veroorsaak het, en;

5. Die skade wat gely word moet kousaal verband hou met die onregmatige optrede van die werknemer.

115 2003 3 SA 83 (SCA).
116 Olivier en Van Der Merwe *Die onregmatige daad in die Suid-Afrikaanse reg* 508-519.

5 Vervaardigeraanspreeklikheid

Vervaardigeraanspreeklikheid in die delikte reg is problematies vanweë toenemende industrialisering en meganisering. Dit skep 'n alomteenwoordige risiko wat defektiewe verbruiksartikels vir die individu skep. Die benadelingspotensiaal is reeds in verskeie sake aangespreek en regspraak plaas vervaardigeraanspreeklikheid binne die *Aquiliese* Aksie.[117] Op grond daarvan moet al die elemente van 'n onregmatige daad aanwesig wees om die vervaardiger aanspreeklik te stel. Die vereistes van onregmatigheid en nalatigheid is veral belangrik.

Die vervaardiger het, volgens die siening van die gemeenskap, 'n plig om redelikerwys te verhoed dat defekte produkte die mark binnekom of sirkuleer en op die manier die belange van die verbruiker aantas. Skadeberokkening deur middel van 'n defekte produk is in beginsel onregmatig omdat dit die verbreking van 'n regsplig is. Vir 'n vervaardiger, om onregmatig op te tree, moet daar 'n definitiewe defek in 'n produk aanwesig wees.

Die aanwesigheid van 'n defek, of die gebrekkigheid van 'n produk word op grond van die gemeenskapsgevoel en –ervaring beoordeel[118]. 'n Algemene maatstaf wat gebruik kan word is dat die produk defek is as dit onredelik gevaarlik is. Onredelike gevaarlik is wanneer die produk in die omstandighede nie aan die veiligheidsverwagtinge van die redelike, gemiddelde verbruiker voldoen nie. Produkte wat as gevolg van hulle essensiële eienskappe (bv. die skerp kant van 'n mes) onvermydelik gevaarlik is, kan nie as defekte produkte kwalifiseer nie. 'n Tekortkoming in 'n ontwerp kan wel as 'n defek kwalifiseer, net soos onvoldoende inligting of waarskuwings oor produkte.

---

117 Bv *Bayer SA (Pty) Ltd v Viljoen* 1990 2 SA 647 (A); *A Gibb and Son (Pty) Ltd v Taylor and Mitchell Timber Supply Co (Pty) Ltd* 1975 2 SA 457 (W).

118 Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* p315

Artikel 21 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[119] spreek vervaardigeraanspreeklikheid in die mynbedryf aan. Saam met artikel 86 van dieselfde wet gelees, kom die nalatige versuim om aan die voorskrifte van artikel 21 te voldoen, op die pleeg van 'n misdryf neer. Die straf vir nie-nakoming van hierdie voorskrifte word deur artikel 92 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[120] voorgeskryf.

Subartikel 21(1) verwys na persone wat items wat in 'n myn gebruik word ontwerp, vervaardig, herstel of invoer. Die plig wat op die persoon rus is "***sover redelikerwys uitvoerbaar***". Daar rus dus nie 'n absolute plig op vervaardigers en verskaffers om te verseker dat die artikels veilig en sonder risiko vir gesondheid en veiligheid is nie. Daar word 'n plig op die verbruiker/gebruiker van die werksartikel geplaas deurdat die besondere artikel "behoorlik gebruik" moet word. Dit impliseer dat waar dit redelik moontlik is, daar duidelik verwys moet word na die bedoelde gebruik, onderhoud en so voorts, van 'n produk. Daar word verder bepaal dat vervaardigers en verskaffers binne hierdie begrensde verpligting, moet seker maak dat sodanige artikels aan die vereistes ingevolge "*hierdie Wet*"[121] voldoen. Die vervaardiger of verskaffer moet sover as wat redelikerwys uitvoerbaar is, verseker dat die oprigting en/of installering van artikels dit nie onveilig maak of 'n risiko vir gesondheid en veiligheid veroorsaak nie. Daar word weereens 'n plig op die verbruiker/gebruiker geplaas deurdat dit behoorlik gebruik moet word. Indien hierdie artikels misbruik word, of gebruik word vir 'n ander doel as waarvoor dit aangeskaf is, kan die vervaardiger of verskaffer nie aanspreeklikheid opdoen nie, aangesien behoorlike gebruik deur die verbruiker/gebruiker uitdruklik as vereiste gestel word. 'n Laaste vereiste in terme van subartikel 21(1), lê in sub-subartikel (c) wat die toepassing van die ergonomiese beginsels wat op

---

119 29 van 1996.

120 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

121 A 21(1)(a)(ii) van *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

artikels wat ontwerp, vervaardig, opgerig of installeer word vir gebruik by 'n myn, sover as wat redelikerwys uitvoerbaar is, gelas.

Die persoon wat ingevolge subartikel 21(1) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[122] 'n plig opgelê is, kan in redelike omstandighede vrygestel word van daardie plig indien 'n betrokke artikel aan 'n tussenganger gegee word, en daardie tussenganger skriftelik onderneem om bepaalde stappe te neem om, sover as wat redelikerwys uitvoerbaar is, te verseker dat die artikel of middel aan die voorgeskrewe vereistes voldoen en veilig en sonder risiko is wanneer dit behoorlik gebruik word.[123]

Subartikel 21(3) sluit persone wat 'n gebou of struktuur, hetsy tydelik of permanent, wat by 'n myn gebruik word, in. Die vereiste is weereens dat die persoon, sover as wat redelikerwys uitvoerbaar is, moet verseker dat die ontwerp en konstruksie veilig en sonder risiko vir gesondheid en veiligheid is. Die vereiste van behoorlike gebruik deur die verbruiker/gebruiker geld ook hier.

Subartikel 21(4) is van besondere belang aangesien dit saam met die *Wet op Gevaarhoudende Stowwe*[124] gelees moet word. Hierdie subartikel verwys na ***enige persoon*** wat 'n gevaarhoudende stof vervaardig, invoer of verskaf, en behalwe vir die gewone vereiste van sover as wat redelikerwys uitvoerbaar is, strek hierdie persoon se plig verder deurdat die persoon afdoende inligting rakende die gebruik, risiko's vir gesondheid en veiligheid verbonde aan die stof, beperkings op gebruik en beheer van die stof, veiligheidsmaatreëls om veilige vervoer en berging te verseker, prosedures wat gevolg moet word in geval waar die stof betrokke is en die prosedure wat gevolg moet word met betrekking tot houers waarin die stof geberg was, of enige ander afval waarby die stof betrokke is, moet verskaf. Hierdie

122 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
123 A 21(2) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
124 15 van 1973.

inligting moet voldoen aan die bepalings van die *Wet op Gevaarhoudende Stowwe.*[125]

Die bewys van opset as vereiste vir skuld aan die kant van die vervaardiger is moeilik aangesien skuld (opset of nalatigheid) nie by die produksieproses aanwesig is nie, of die benadeelde beskik nie oor die tegnologiese kennis van die vervaardigingsproses nie. Die Anglo-Amerikaanse Reg, wat die bewyslas op die benadeelde verlig deur die toepassing van die leerstuk van *res ipsa loquitur* (die feite spreek vanself), behoort ook hier toegepas te word.[126] In *Bayer South Africa (Pty) Ltd v Viljoen*[127] het die appèlregter gesê dat die toepassing van die leerstuk tot die normale gebruik daarvan beperk word, met ander woorde dat dit net toegepas word in gevalle waar die feite op sigself tot 'n afleiding van nalatigheid aanleiding gee.[128]

Van der Walt[129] verklaar dat vervaardigeraanspreeklikheid[130] op 'n skuldlose grondslag geplaas behoort te word, soos in die VSA. In *Wagener v Pharmacare Ltd en andere: Cuttings v Pharmacare Ltd en 'n ander*[131] is daar skadevergoeding vir persoonlike besering geëis op grond van die gebruik van 'n farmaseutiese produk wat deur die 1ste verweerder vervaardig en/of verkoop en/of versprei was. Die hoofeis teen die eerste verweerder is gebaseer op skuldlose aanspreeklikheid. Eksepsie is aangeteken aangesien geen skuld in die vorm van opset of nalatigheid in die vervaardiging, verkoop of lewering van die produk beweer kon word nie. Die grondslag vir die eksepsie is die *Aquiliese* aanspreeklikheid in die Suid-Afrikaanse reg. Die regter voer aan dat daar reeds 'n behoefte bestaan om, waar daar geen kontraktuele verhouding tussen die vervaardiger en

125 15 van 1973.

126 Van der Walt, JC "Die deliktuele aanspreeklikheid van die vervaardiger vir skade berokken deur sy defekte produk" 1972 *THRHR* 242-243.

127 1990 2 SA 647 (A).

128 Neethling, Potgieter & Visser *Deliktereg* 317-318.

129 Van der Walt, JC "Die deliktuele aanspreeklikheid van die vervaardiger vir skade berokken deur sy defekte produk" *THRHR* 1972 243.

130 Sien ook middellike aanspreeklikheid.

131 [2001] JOL 8925 (C).

benadeelde bestaan nie, daar skuldlose aanspreeklikheid opgelê moet word. Hy sê ook dat die bewyslas van die eiser nie noodwendig verskil van die bewyslas van eisers in ander deliktuele aksies nie, en dat om die eiser te bevry van die verpligting om nalatigheid deur die vervaardiger te bewys, die eiser "op bykans arbitrêre wyse sal bevoordeel bo eisers in ander deliktuele aksies". Die regter meld verder dat die toepassing van die vereiste van nalatigheid nie net weggedoen kan word nie, en dat regshervorming primêr die taak van die wetgewer is en dat 'n besluit oor die ontwikkeling van die gemenereg deur die wetgewer geneem moet word. Die vraag of vervaardigeraanspreeklikheid skuldlose aanspreeklikheid is, is moet aan die hand van die betrokke feite beoordeel word. Indien 'n vervaardiger of verskaffer nie aan die vereistes van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[132] voldoen nie, word hy/sy daardeur aanspreeklik gestel.

6 Verpligtinge van die werkgewer

In artikel 102 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[133] word "werkgewer" as eienaar gedefinieer. "Eienaar" met betrekking tot 'n myn word in dieselfde artikel gedefinieer as iemand wat kragtens die *Mineraalwet*[134] die houer van 'n prospekteerpermit of ontginningsmagtiging is, of wat, indien die eersgenoemde nie bestaan nie, die aktiwiteite van 'n myn beoog, uitgesluit 'n onafhanklike kontrakteur, of, indien nie een van die voorafgemelde bestaan nie, die laaste persoon wat die myn bewerk of gewerk het, of sy opvolger in titel. Hierdie definisie is nie geraak deur die herroeping van die wet deur die *Minerals and Petroleum Resources Development Act*[135] nie.

132 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
133 29 van 1996.
134 50 van 1991. Die wet is herroep deur *Minerals and Petroleum Resources Development Act* 28 of 2002.
135 28 van 2002.

Die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[136] plaas omvangryke verpligtinge op die werkgewer van enige myn waar daar gewerk word.[137] Daar word veral klem geplaas op die werkgewer se verpligting tot veiligheid. Die verpligting wat op die werkgewer van 'n myn rus, is net soos in die *Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid,*[138] nie absolute plig nie, maar net **"sover as wat redelikerwys uitvoerbaar is"**.

"sover as wat redelik moontlik is"/"redelikerwys uitvoerbaar"

Meeste verpligtinge wat deur die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid*[139] opgelê word, maak voorsiening vir die nakoming van daardie pligte onderhewig aan hierdie bepaling. Dit beteken dat 'n plig nie absoluut is nie, nie eers al word dit statutêr opgelê nie. Die versag die plig effens deurdat die beswaarde net nodig het om aan die vereistes te voldoen so ver as wat redelikerwys moontlik is. Dit bly belangrik dat werkgewers en werknemers steeds moet weet tot watter mate hulle aan bepalings wat hierdie bewoording bevat, moet voldoen. Die *Wet op Gesondheid in Myne en Bedrywe*[140] se definisies van redelikerwys uitvoerbaar stem ooreen met die van *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid*[141] en dit word hieronder bespreek.

Die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid*[142] definieer redelikerwys uitvoerbaar met inagneming van die erns en omvang van die gevaar of risiko betrokke; die stand van kennis wat geredelik beskikbaar is en wat verband hou met die gevaar of risiko en enige wyse waarop die gevaar of risiko verwyder of verminder kan word; die beskikbaarheid en geskiktheid van die wyse vir die verwydering of vermindering van die gevaar of risiko;

---

136 29 van 1996.
137 A 2 tot 13 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
138 85 van 1993.
139 85 van 1993.
140 29 van 1996.
141 85 van 1993.
142 A 1 van die *Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid* 85 van 1993.

en die koste verbonde aan die verwydering of vermindering van die gevaar of risiko in verhouding tot die voordele wat daaruit voortspruit. Hier aspekte word vervolgens individueel bespreek.

Provincial Picture Houses Ltd v Wednesbury Corporation[143] het die voortsittende beampte in sy definisie van 'onredelikheid' die volgende voorbeeld gebruik:

> *Wanneer daar 'n diskresie aan 'n persoon gegee word, moet hy homself volgens die wet instel. Hy moet sy aandag bepaal by die sake wat hy verplig is om in ag te neem. Hy in sy oorweging alle sake wat irrelevant is tot dit wat hy moet oorweeg, uitsluit. Indien hy nie daardie reëls nakom nie, is sy optrede onredelik.'* Redelikheid kan dus beskou word as die oorweging van alle relevante sake wat as 'n reël in ag geneem moet word, om tot 'n besluit te kom.

In *Kotze v Minister of Health*[144] is beslis dat 'n redelike besluit 'n korrekte besluit is. Dit beteken dat die besluitnemer sy/haar outoritêre bevoegdheid korrek moet interpreteer, 'n korrekte beoordeling van die omliggende feite en omstandighede moet maak, alle relevante faktore in ag moet neem en irrelevante faktore moet ignoreer.

Vir die bepaling van "uitvoerbaarheid" moet daar aan faktore soos plaaslike vereistes, koste van hulpbronne beskikbaar, koste van implementering van voorkomende maatreëls en die openbare belang[145] aandag gegee word. Wanneer redelik uitvoerbare stappe geneem is om skade te beperk of te voorkom en daar is in elk geval skade, sal die veroorsaking van die skade nie onredelik wees nie.

6.1 Die erns en omvang van die gevaar of risiko betrokke

Werkgewers moet die situasie evalueer en moontlikhede soos *wat* fout kan gaan, *wie* daardeur geaffekteer en *hoe* hulle daardeur geaffekteer kan

143 1948 1 KB 223 230.
144 1996 3 BCLR 417 (T) 425.
145 per De Villiers JA in *Breede River (Robertson) Irrigation Bd v Brink* 1936 AD 366.

word, in ag neem. Die bepaling van die antwoorde op hierdie vrae kan die werkgewer in staat stel om die risiko's te beperk of heeltemal uit te skakel.

"*Wat*" dwing die werkgewer om na al die aktiwiteite op die perseel te kyk om sodoende 'n "*worst case scenario*" vas te stel. Daarna moet die werkgewer besluit wat die effek daarvan sal wees en of die risiko daaraan verbonde aanvaarbaar is.

"*Wie*" sal 'n aanduiding gee van die getal mense wat moontlik betrokke kan wees en ook of daardie mense werknemers of lede van die publiek is. Die omvang van die risiko, die getal mense en tot watter groep hulle behoort moet oorweeg word.

6.2. Die stand van kennis wat geredelik beskikbaar is en wat verband hou met die gevaar of risiko en enige wyse waarop die gevaar of risiko verwyder of verminder kan word

Wanneer daar na die aspek gekyk word, moet mens aanneem dat die *wie* en *wat* hierbo van so 'n aard is dat daar stappe geneem moet word om die risiko tot 'n aanvaarbare vlak te verlaag. Die bestaan van kennis, hetsy plaaslik of andersins, word nou eers oorweeg. Die kennis moet in die eerste plek daarop gemik wees om die gevaar of risiko te verwyder, en tweedens om dit te verminder. Indien die kennis bestaan word, na die beskikbaarheid en geskiktheid van die wyse gekyk.

6.3. Die beskikbaarheid en geskiktheid van die wyse vir die verwydering of vermindering van die gevaar of risiko

Die primêre vereiste is dat daar toegang daartoe moet wees en of dit geskik is in die spesifieke omstandighede. Indien dit so is, word die volgende faktor oorweeg.

6.4. *Die koste verbonde aan die verwydering of vermindering van die gevaar of risiko in verhouding tot die voordele wat daaruit voortspruit*

Vir werkgewers is koste van uiterste belang wanneer daar gekyk word om 'n onaanvaarbare risiko na 'n aanvaarbare een te verlaag. Dit is hier waar die werkgewer moet oorweeg of die koste regverdigbaar is in verhouding tot die voordeel wat daaruit sal voortspruit, met ander woorde, kan die werkgewer dus bekostig om daardie bedrag te spandeer en is dit werd om die bedrag te spandeer om die risiko tot 'n aanvaarbare vlak te verlaag?

Die vrae moet objektief en eerlik deur die werkgewer beantwoord word. Indien die antwoorde "ja" is, is dit redelik uitvoerbaar. Indien die antwoord op enige vraag "nee" is, kan die werkgewer regmatig sê dat dit *nie redelik uitvoerbaar is nie.*

Redelike uitvoerbaarheid stop nie hier nie. Indien 'n werkgewer tot 'n gevolgtrekking kom dat dit nie redelik uitvoerbaar is om aksie te neem teen 'n onaanvaarbare risiko nie, moet daar 'n alternatiewe plan van aksie uitgedink word. Die werkgewer het dus steeds die verantwoordelikheid om teen die risiko op te tree en te verseker dat die werkplek veilig en sonder risiko vir die werknemers is. In vorige wetgewing is daar onderskei tussen redelikerwys en uitvoerbaar. Uitvoerbaarheid is 'n strenger toets aangesien oorwegings soos koste en voordeel, stadige produksie en ongemak nie soos by redelikerwys deel van die besluit uitmaak nie. Dit kan lei tot teenstrydighede. Wanneer 'n werkgewer die vereistes redelikerwys nagekom het (die redelike man-toets) kon hy van siviele aanspreeklikheid onthef word, maar steeds strafregtelik aanspreeklik wees omdat die vorige *Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid*[146] "uitvoerbaarheid" as die standaard vereiste vir nakoming vereis het.

---

146 6 van 1983.

In die nuwe *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid,*[147] is die terme saamgevoeg, maar werkgewers wat redelik optree, voldoen nie noodwendig aan redelikerwys uitvoerbaarheid nie. Elke saak het sy eie meriete. Wanneer daar beoordeel moet word of nienakoming aan die vereiste, onderhewig aan redelikerwys uitvoerbaar verskoonbaar is, moet die erns van elke faktor in die definisie opgeweeg word teen die effek van die ander drie faktore.

Die omvang van verpligtinge wat onderhewig is aan die vereiste van redelikerwys uitvoerbaar kan net bepaal word deur die belang van die vier faktore in die definisie binne die feite – konteks teen mekaar op te weeg. Pligte wat nie aan "redelikerwys uitvoerbaar" onderhewig is nie, skep 'n eie standaard waaraan voldoen moet word. Algemene pligte wat nie aan "redelikerwys uitvoerbaar" onderhewig is nie, kan beskou word as pligte waaraan persone onder *alle omstandighede* moet voldoen. Redelikheid word gemeet aan die stappe en voorkomende maatreëls wat 'n redelike persoon in die spesifieke omstandighede sou neem om die eintlike standaard van sorg vas te stel. 'n Verweerder se late om hierdie nodige stappe te neem dui op sy nie-nakoming van die vereiste vlak van sorg. Daar is nie 'n profiel vir die "redelike persoon" wat universeel toegepas kan word nie. Elke situasie word geëvalueer deur faktore soos lewensondervinding, kwalifikasies, posisie binne die organisasie, kennis van die spesifieke situasie, ens. Die hof sal dan bepaal of 'n persoon met die spesifieke profiel die gevare en risiko's kon voorsien en voorkomende maatreëls sou implementeer. As dit gedoen moes word, maar nie is nie, sal die optrede deur daardie persoon as onredelik beskou word.

Die **toets vir voorsienbaarheid**[148] bepaal beide die nodige vlak van sorg vereis en of die verweerder aan die standaard voldoen het en slaan weereens terug op die plig wat die werkgewer opgelê is om opleiding aan

147 85 van 1993.
148 Soos gekry op Internet, Butterworths, Criminal Liability, General Note

die werknemers te verskaf. Die objektiewe standaard van sorg impliseer dat die regsfout en die morele verpligting nie altyd ooreenstem nie. So sal 'n spesifieke persoon se onvermoë om aan die objektiewe standaard van sorg te voldoen, nie relevant wees tot die bepaling van nalatigheid uit 'n regsoogpunt nie. In die judisiële sin moet 'n persoon se optrede aan die ideale en verwagtinge van die bepaalde gemeenskap voldoen, en nie anders om nie. Daar is verskeie ooreenkomste en verskille in die bepalings van die *Grondwet*[149] wanneer verwys word na minimum kern verpligting een redelikheid. Die bewoording in artikel 7(2) van die *Grondwet*[150] impliseer dat die Staat 'n grondwetlike plig het aan om die fundamentele regte, soos uiteengesit in die *Handves van Regte,*[151] te voldoen. Dit word ondersteun deur die bewoording van artikel 27(2) wat bepaal dat die Staat redelike wetgewende en ander stappe, binne sy beskikbare hulpbronne moet neem vir die progressiewe verwesenliking van hierdie regte.

Die algemene pligte van die werkgewer kom in breë trekke neer op die voorsiening en instandhouding van 'n veilige en gesonde werkomgewing, versekering van werknemers se veiligheid en gesondheid deur opleiding, toesig, instruksie en inligting en kommunikasie aan veiligheids- en gesondheidsverteenwoordigers in verband met insidente, inspeksies, ondersoeke en navrae. Hierdie algemene plig om, sover as wat redelikerwys moontlik is, 'n veilige en gesonde werkomgewing te daar te stel en te onderhou, is 'n breë verpligting wat verskeie ander pligte insluit en die verantwoordelikheid wat die werkgewer ten aansien hiervan dra is nie beperk tot werknemers nie, maar sluit tot 'n sekere mate nie-werknemers in.

Artikel 10[152] sonder een van die pligte van die werkgewer uit as ***die behoorlike opleiding van werknemers*** ten aansien van:

1) die werk wat die werknemer moet verrig,[153]

149 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108 van 1996.
150 108 van 1996.
151 Hfst 2 van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108 van 1996.
152 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

2) maatstawwe noodsaaklik om risiko's met betrekking tot veiligheid en gesondheid te elimineer, kontroleer en te minimaliseer,[154]

3) die prosedures wat gevolg moet word om werk te verrig,[155]

4) die toepaslike noodgevalle-prosedure.

Artikel 10(3)[156] bepaal die tyd en frekwensie van hierdie opleiding.[157]

Die oogmerke van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[158] is gemik op die veiligheid en gesondheid van werknemers en ander persone by myne. Subartikel 8(2)(g) van die *Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid*[159] verplig enige persoon wat op die perseel van die werkgewer aanwesig is, om aan die bepalings daarvan gehoor te gee. Daar word nie in hierdie *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[160] 'n verpligting op persone anders as werknemers van die myn geplaas om aan die veiligheidsbepalings van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[161] gehoor te gee nie, alhoewel die verpligting van die werkgewer nie verlig word nie.

7 Verpligtinge van werknemers

Artikel 22 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[162] plaas die verpligting op werknemers om gehoor te gee aan die bepalings van nasionale wetgewing en regulasies, wat insluit die nakoming van

---

153 A 10(2)(a) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
154 A 10(2)(b) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
155 A 10(2)(c) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
156 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
157 Butterworths: Preliminary note 294, *Employer's duties and obligations* (op 2006/11/07).
158 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
159 85 van 1993.
160 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
161 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
162 29 van 1996.

voorgeskrewe gesondheid- en veiligheid maatreëls, die neem van redelike sorg vir hulle eie gesondheid en veiligheid en die van ander, ens. Die pligte wat werknemers opgelê word, moet ook aan die vereistes van redelikheid, billikheid en grondwetlikheid voldoen. Die verpligtinge van werknemers is meer algemeen van aard, wat insluit samewerking met die persoon verantwoordelik vir gesondheid en veiligheid om aan die pligte en verantwoordelikhede van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[163] te voldoen. Nienakoming van die pligte soos deur artikel opgelê, kom neer op die pleeg van 'n misdryf[164] wat tot gevangenisstraf kan lei. Hierdie pligte sluit in, behalwe neem van redelike sorg vir hulle eie gesondheid en veiligheid en die van ander, die dra en behoorlike versorging van beskermende klere en ander gesondheids- en veiligheidstoerusting wat deur die werkgewer voorsien moet word, nakoming van voorgeskrewe gesondheids- en veiligheidsmaatreëls en rapportering van enige toestand wat 'n moontlike risiko vir gesondheid en veiligheid inhou en nie deur die werknemer self hanteer kan word nie.[165]

Artikel 23 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[166] bepaal uitdruklik dat 'n werknemer 'n gevaarlike werksplek mag verlaat, hetsy uit sy/haar eie diskresie omdat omstandighede dit redelikerwys regverdig, of omdat 'n gesondheids- en veiligheidsverteenwoordiger 'n werknemer aansê om die werkplek te verlaat. Die prosedure wat daarna gevolg word om sodanige werkplek te beveilig, val onder die verpligtinge van die werkgewer.

---

163 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

164 A 22 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

165 Aa 22(c)-(f) van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

166 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

8 Die ILO (Internasionale Arbeidsorganisasie)

Een van die oogmerke van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[167] is om gehoor te gee aan die verpligtinge wat deur die internasionale reg op die Staat opgelê word ten aansien van gesondheid en veiligheid in die mynbedryf. Dit word gedoen aan die hand van die voorskrifte van verskeie nasionale en internasionale organisasies wat beroepsbeserings en siektes kontroleer, waarvan die Internasionale Arbeidsorganisasie, een is. Die ILO huldig verskeie konvensies ten aansien van beserings aan diens wat insluit die Sosiale Sekerheids-konvensie[168] waarin die minimum standaarde vir sosiale sekerheid uiteengesit word, asook die "*Employment Injury Benefits Convention*".[169] Ander konvensies sluit in Konvensie 176 van 1995wat spesifiek handel oor veiligheid en gesondheid in myne.

Konvensie 176 van 1995[170] bepaal eksplisiet in artikel 2 daarvan dat die bepalings op alle myne van toepassing is en dat die maatreëls om die toepassing daarvan te verseker deur nasionale wetgewing en regulasies voorgeskryf sal word.[171] Die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[172] het hierdie Konvensie 176 op 9 Junie 2000 geratifiseer, alhoewel sommige van die bepalings daarvan is reeds voor ratifikasie in wetgewing ingesluit is. Die *Wet*[173] sluit nie Konvensie 45[174] en Konvensie 89[175] in nie. Konvensie 45 verbied indiensneming van vrouens om ondergrond in enige myn te werk, maar bepaal dat 'n land statutêr 'n uitsondering daarop kan maak. Dit blyk egter dat Konvensies 45 en 89, alhoewel geratifiseer op onderskeidelik 25 Junie 1936 en 2 Maart 1950, in

---

167 29 van 1996.
168 102 van 1952.
169 121 van 1964.
170 C176 *Safety and Health in Mines Convention*, 22 June 1995.
171 A 5 van C176 *Safety and Health in Mines Convention*, 1995.
172 29 van 1996.
173 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
174 Indiensneming van vrouens vir ondergrondse werk in myne.
175 Nagwerk deur vrouens in die bedryf.

stryd is met die reg op gelykheid soos bepaal in artikel 9 van die Handves van Regte in die *Grondwet,*[176] wat onbillike diskriminasie op grond van geslag verhoed.

Artikels 6 tot 12 van hierdie Konvensie 176 bepaal die verantwoordelikhede van werkgewers. Dit stipuleer dat, met die bepaling van voorkomende en beskermende maatreëls in ooreenstemming met Deel A van die Konvensie, die werkgewer die risiko sal bepaal en hanteer in die volgende orde van prioriteit: elimineer die risiko, kontroleer/beheer die bron van die risiko, minimaliseer die risiko deur 'n stelsel van veilige werkstelsels en ten laaste, vir soverre die risiko nie verwyder kan word nie, voorsien aan werknemers genoegsame persoonlike beskermende toerusting met inagneming van wat redelik, uitvoerbaar, bekostigbaar en in ooreenstemming met goeie praktyk en die uitvoering van risiko bepaling is.[177] Dit is in ooreenstemming met die bepalings van wat redelik en uitvoerbaar is soos wat in paragraaf 4 hierbo bespreek is.

Artikels 13 tot 14 plaas regte en verpligtinge op werknemers en hulle verteenwoordigers om samewerking vir die vestiging van 'n veilige en gesonde werkomgewing daar te stel. Ook dit is ooreenstemming met die voorskrifte van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe.*[178]

Tydens die Konvensie[179] op 6 Junie van 1995, rakende Veiligheid en Gesondheid in Myne, is sekere aanbevelings gemaak ten aansien van gesondheid en veiligheid in myne.[180] Die aspekte wat direk deur hierdie aanbevelings aangespreek word sluit in dat verteenwoordigende organisasies konsultasies met werknemers gehou moet word om die effek van die lengte van werkure, nag werk en skof werk op die veiligheid en

---

176 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika* 108 van 1996.

177 Appendix 3 van die *International Labour Organization Convention 176 Concerning Safety and Health in Mines*, Butterworths, Lexis Nexus op 26 Oktober 2007.

178 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996

179 C176 *Safety and Health in Mines Convention*, 22 June 1995.

180 *Recommendation 183 concerning Safety and Health in Mines.*

gesondheid van werknemers vas te stel. Sodra hierdie konsultasies afgehandel is, behoort daar aanpassings gedoen te word ten aansien van die verhouding in werkstyd, met spesifieke verwysing na maksimum daaglikse werkure en minimum daaglikse rus periodes.[181] Die aanbeveling raak verskeie ander punte aan soos die bevordering van veiligheid en gesondheid deur die uitruil van inligting,[182] die vereistes ten aansien van veilige toesighouding,[183] die vereistes ten aansien van noodhulp en mynredding[184] en die voorkoming en beskermende maatreëls by myne.[185]

9 Gevolgtrekking

Die verpligtinge wat op die werkgewer rus, word statutêr voorgeskryf deur die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[186] en dit word so bevestig deur die onderskeie Konvensies van die Internasionale Arbeidsorganisasie. Die werkgewer het geen diskresie oor die uitvoering van hierdie pligte nie aangesien die wetgewer dit duidelik maak dat nienakoming van die opgelegde pligte neerkom op die pleeg van 'n misdryf. Daar word dus aan die legaliteitsbeginsel, wat 'n voorvereiste is vir strafregtelike aanspreeklikheid, voldoen. Die bewoording van artikel 86 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe*[187] is geensins onduidelik nie. "*Iemand*" sluit werkgewer in en "nalatige handeling of versuim wat *ernstige beserings* aan of *ernstige siekte* veroorsaak by 'n persoon by 'n *myn*" kan nie verkeerd interpreteer word nie. Die vraag wat in hierdie geval beantwoord moet word is of die handeling of versuim wel nalatig was en dit kan net op die feite van die saak beoordeel word. Die vraag wat ontstaan is rakende die definisie van "ernstig". Aangesien daar

181 Appendix 4 van *die International Labour Organization Recommendation No183 concerning Safety and Health in Mines*, Butterworths, Lexis Nexus op 26 Oktober 2007.
182 A 5 Deel I van Aanbeveling 183.
183 A 6 Deel I van Aanbeveling 183.
184 A 8 Deel I van Aanbeveling 183.
185 A 12 Deel II van Aanbeveling 183.
186 29 van 1996.
187 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.

nie 'n standaard is om graad van ernstigheid te bepaal nie, moet die redelike man-toets op die feite toegepas word om die redelikheid van die erns van 'n siekte of besering by 'n spesifieke persoon te bepaal.

Die verantwoordelikheid tot 'n veilige en gesonde werkomgewing berus nie by die werkgewer alleen nie. Wetgewing[188] skryf ook die pligte van werknemers in hierdie verband voor, met dieselfde voorwaarde: nienakoming van die vereistes kom neer op die pleeg van 'n misdryf. Die graad van nakoming van die verpligtinge wat vanuit regsweë opgelê word, word tot 'n sekere mate versag deurdat dit slegs uitgevoer hoef te word **sover dit redelikerwys uitvoerbaar is.** Die vereistes vir redelike uitvoerbaarheid word ook deur wetgewing voorgeskryf in artikel 102 van die *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996. Elke saak se meriete word dus aan die hand van die voorskrifte bepaal. Dit wil lyk asof 'n werkgewer se middellike aanspreeklikheid hierdeur uitgeskakel word. Redelike uitvoerbaarheid het nie vaste en rigiede riglyne nie en word aan die hand van elke individuele saak se meriete oorweeg.

Indien 'n werkgewer 'n plig versuim of nalatig optree en skade of dood word aan 'n werknemer veroorsaak, tree die Vergoedingskommissaris in die plek van die werkgewer en kan vergoeding vir ongeskiktheid en finansiële verlies geëis word. Die *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes*[189] bepaal die prosedure wat gevolg moet word om te kan eis. Die instel van siviele eise teen 'n werkgewer word uitdruklik deur artikel 35 van hierdie wet verbied. Artikel 36 maak egter voorsiening vir die instel van 'n siviele eis teen derdes.

Die primêre plig wat op werkgewers rus om veilige en gesonde werkomstandighede te verseker kan verlig word indien werkgewers nie hulle plig om werknemers behoorlik op te lei versaak nie en te sorg dat werknemers wat met gevaarlik stowwe werk, behoorlik opgelei is om dit te

188 *Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe* 29 van 1996.
189 85 van 1993.

kan doen. Slegs as werknemers behoorlik opgelei is, stel dit hulle in staat om potensiële risiko's te identifiseer en gevolglik die regte stappe te neem om verdere risiko's te beperk of uit die weg te ruim.

Sou 'n werkgewer hierdie plig nakom, sal aanspreeklikheid verminder kan word, aangesien daar 'n groter verantwoordelikheid op die werknemers sou rus om hulself en mekaar te help om veiligheid en gesondheid in die werkplek te verseker. Dit sou ook aanspreeklikheid teenoor derdes verminder, aangesien persone/werknemers wat behoorlik opgelei is, die gevare verbonde aan die onregmatige hantering van gevaarlike stowwe, teenwoordigheid op plekke waar hulle nie mag wees nie, slaap op skof, ensovoorts sal besef.

Die werknemers moet ook ingelig word rakende die gevolge van hulle onregmatige dade. Werknemers wat nie behoorlik opgelei is nie, sal uit die aard van die saak nie hulle verantwoordelikheid teenoor mede-werknemers besef nie, en sal ook nie besef dat hulle mede-aanspreeklik gehou kan word vir skade wat uit ongeoorloofde optrede voortspruit nie. Dit wil voorkom asof oningeligte werknemers 'n swaarder plig op werkgewers plaas ten aansien van veilige en gesonde werkomstandighede. Dit val binne enige werkgewer se vermoë om hierdie plig self te verlig deur die pligte wat statutêr opgelê is, deur onder meer behoorlike opleiding aan werknemers te verskaf, na te kom. Dit wil dus voorkom asof een van die grootste faktore wat aanleiding gee tot ongelukke in myne, 'n gebrek aan opleiding is.

'n Opgeleide werknemer is in staat om 'n behoorlike en ingeligte besluit te neem, nie net ten aansien van die omstandighede waarin hy as werknemer verkeer nie, maar ook die potensiële omstandighede en risiko's waar hy mede-werknemers kan blootstel indien hy sy plig versaak.

Geringe insidente word dikwels nie gerapporteer nie omdat dit nie as ernstig beskou word en slegs addisionele administrasie veroorsaak. Dit is

hierdie houding deur beide werknemers en werkgewers wat die potensiaal het om groter insidente te veroorsaak. Dit is ongelukkig ook so dat in die mynbedryf enige oponthoud in produksie miljoene rande se verliese kan meebring. Dit noop werknemers, om as gevolg van druk om te produseer, kleiner insidente te ignoreer en voort te gaan met produksie, alhoewel die risiko's wat op hierdie manier geskep word proporsioneel vermeerder sonder dat die direkte gevolge daarvan onmiddellik sigbaar is.

Die Wetgewer wend alle moontlike pogings aan om die veiligheid en gesondheid van werknemers in die mynbedryf sover as wat dit redelikerwys uitvoerbaar is, te waarborg. Die uitvoering van die pligte en verantwoordelikhede word egter nie genoegsaam gemonitor nie en daar bestaan ietwat van 'n teenstrydigheid deurdat veiligheidsverteenwoordigers op die myne, ook werknemers van die myn is. Daar is dus 'n botsing van belange aangesien die persone wat moet toesien dat die vereiste gesondheid- en veiligheidsomstandighede bestaan, ook verantwoordelik sal wees vir die produksie-verlies as die myn moet ophou produseer ten einde 'n gevaarlike situasie reg te stel. Terselfdertyd behoort genoem te word dat dit nie die enigste werk is wat 'n veiligheidsverteenwoordiger moet verrig nie. Dit is persone wat in diens van die myn staan om te werk as 'n skofbaas, "stoper", "developer" of enige van die ander ambagsmanne wat bevoeg is om na veiligheid om te sien. Ook hier is 'n botsing van belange, want hoe minder hierdie persoon op sy skof doen, hoe minder is sy vergoeding aan die einde van die maand. Dit is dus vanselfsprekend dat kleiner risiko's oor die hoof gesien sal word, eerder as om die nodige tyd daaraan te spandeer.

Die deliktuele aanspreeklikheid van werkgewers word tot 'n groot mate beperk deur artikel 35 van die *Wet op vergoeding van Beroepsbeserings en –Siektes*[190].

---

190 130 van 1993

Strafregtelike aanspreeklikheid word ook grotendeels beperk aangesien die plig wat op werkgewers rus slegs is sover dit redelikerwys uitvoerbaar is en dit word beoordeel aan die hand van redelikheid, wat wissel van geval na geval. Werkgewers kan in die breedste sin middellik aanspreeklik gehou word, maar die vergoeding van skade soos bepaal deur wetgewing, is vir baie werknemers genoeg en die saak word selde, indien ooit verder gevoer.

Dit is opmerklik dat wanneer die Departement van Mineral en Energiesake se webtuiste[191] besoek word, daar doelwitte gestel word, soos die vermindering van geraas wat teen 2013 in plek moet wees, maar daar word nie doelstellings gestel vir beter opleiding om byvoorbeeld masjinerie beter te hanteer en die risiko van ongelukke op hierdie manier te minimaliseer nie.

'n Bykomende voorbeeld oor die kommer dat die lande se myne nie veilig genoeg is nie, verwys ek na die artikel in die "Beeld", gedateer 8 November 2007 deur Nicolize van der Walt. "Mynveiligheid in Suid-Afrika kort dringende aandag," het 'n hoofamptenaar van AngloGoldAshanti vroeër die week erken. Volgens die artikel was daar tot op die datum van die artikel reeds 177 mynsterftes vir 2007.

'n Aanbeveling in sou wees dat die Departement van Minerale en Energiesake gereelde oudit-verslae laat doen om seker te maak dat werknemers op skagte die behoorlike vlakke van opleiding het om die werk te doen wat hulle moet. 'n Verdere aanbeveling sal wees om onafhanklike verteenwoordigers behoorlik oplei om ongelukke te evalueer en te rapporteer en aan elke myn of skag sy eie verteenwoordiger te gee wat deur die Departement vergoed word. So word 'n moontlike botsing van belange uitgeskakel en sal die veiligheidsverteenwoordiger weet dat rapportering van enige onbehoorlike situasie nie sy posisie in gedrag sal

---

191 http://www.dme.gov.za

bring nie en dat, as daar enige oponthoud in produksie is, dit nie sy vergoeding aan die einde van die maand sal affekteer nie.

Die vraag oor die aanspreeklikheid van werkgewers in die mynbedryf is nog nie getoets om te bepaal presies hoe ver hierdie verantwoordelikheid strek nie. Daar rus wel sekere verpligtinge op die werkgewers, maar tot watter mate dit afgedwing kan word bly 'n ope vraag aangesien daar nie vaste en rigiede riglyne hieroor bestaan nie, maar die toepassing van wetgewing en die gemeenregtelike plig van geval tot geval verskil aangesien redelike uitvoerbaarheid van geval tot geval gaan verskil.

10 Bibliografie

10.1 Handboeke

Neethling, Potgieter en Visser *Deliktereg* 3de uitg (Butterworths Durban 1996)

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

Olivier *Introduction to Social Security*

Olivier MP *Introduction to Social Security* (LexisNexis, Butterworths Durban 2005)

Olivier & Van der Merwe *Die onregmatige daad*

Olivier PJJ & Van der Merwe NJ *Die onregmatige daad in die Suid-Afrikaanse reg* (JP van der Walt en Seun 1999)

Potgieter & Visser *Skadevergoedingsreg*

Potgieter JM & Visser PJ *Skadevergoedingsreg* (Juta Johannesburg 1999)

Scott & Visser *Developing Delict, Essays in honour of Robert Feenstra*

Scott TJ & Visser D *Developing Delict, Essays in honour of Robert Feenstra* (Landsdowne Cape Town 2001): Potgieter Johan "Gedagtes oor die rol van onregmatigheid, nalatigheid en juridiese kousaliteit in die deliktereg"

Snyman *Strafreg* 4de uitg (Butterworths Durban 2002)

Snyman CR *Strafreg* 5de uitg (Butterworths Durban 2002)

Van Jaarsveld & Van Eck *Kompendium van die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg*

Van Jaarsveld SR & Van Eck BPS *Kompendium van die Suid-Afrikaanse Arbeidsreg* (Lex Patria 1992)

10.2 Artikels

Rycroft A "Corporate Homicide" (2004) 17 *SAJCJ* 141 157

Van der Walt JC "Die deliktuele aanspreeklikheid van die vervaardiger vir skade berokken deur sy defekte produk" 1972 *THRHR* 242-243

Van der Walt N "Mynveiligheid in Suid-Afrika kort dringende aandag" Beeld 8 November 2007

10.3 Hofsake

A Gibb and Son (Pty) Ltd v Taylor and Mitchell Timber Supply Co (Pty) Ltd 1975 2 SA 457 (W)

ABSA Bank Ltd v Bond Equipment (Pretoria) (Pty) Ltd (2001) 1 All SA 1 (A)

Associated Provincial Picture Houses Ltd v Wednesbury Corporation 1948 1 KB 223 230

Bayer SA (Pty) Ltd v Viljoen 1990 2 SA 647 (A)

Costa da Oura Restaurant (Pty) Ltd t/a Umhloti Bush Tavern v Anthony Reddy (unreported case 486/01)

Ex parte Minister van Justisie: In re S v Suid-Afrikaanse Uitsaaikorporasie 1992 4 SA 804 (AD)

Kotze v Minister of Health 1996 3 BCLR 417 (T) 425

Kruger v Coetzee 1966 2 SA 428 (A)

Masuku and Another v Mdlalose and Others (1997) 3 All SA 339 (A)

Messina Associated Carriers v Kleinhaus (2001) 3 All SA 285 (A)

Midway Two Engineering & Construction Services v Transnet BPK 1998 3 SA 17 (SCA)

Mukheiber v Raath 1999 3 SA 1065 (A)

Mungofa v Muderede & Others (2003) JOL 12146 (ZH)

R v Bennett & Co (Pty) Ltd 1941 TPD 194

R v P Hall & Co (Pty) Ltd 1966 3 SA 669 (ADR)

S v Mokgethi 1990 1 SA 32 (A)

S v Pelser 1966 3 SA 626 (N)

Sea Harvest Corporation (Pty) Ltd v Duncan Dock Cold Storage (Pty) Ltd (2000) 1 All SA 128 (HHA)

Stein v Rising Tide Productions CC (2002) 2 All SA (C)

Viljoen v Smith 1997 1 SA 309 (A)

Wagener v Pharmacare Ltd en andere: Cuttings v Pharmacare Ltd en 'n Ander [2001] JOL 8925 (C)

10.4 Internet

Butterworths: Preliminary note 294, *Employer's duties and obligations* (op 2006/11/07)

Website van International Labour Organisation

www.dme.gov.za

www.labour.gov.za

www.mhsc.org.za Public documents

www.simrac.co.za Annual reports, documentationn publication. newsletters and reports (verskeie datums tydens 2006 en 2007)

www.lexisnexus.co.za Actus Reus par 24

10.5 Wetgewing

Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 108 van 1996

Mineraalwet 50 van 1991

Minerals en Petroleum Resources Development Act 28 van 2002

Motorvoertuigongelukkefondswet 56 van 1996

Ongevallewet 30 van 1941

Pneumokoniosevergoedingswet 64 van 1962

Strafproseswet 51 van 1977

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997

Wet op Bedryfsiektes in Myne en Bedrywe 78 van 1973

Wet op Beroepsgesondheid en -Veiligheid 85 van 1993

Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne en Bedrywe 29 van 1996

Wet op Gevaarhoudende Stowwe 15 van 1973

Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid 6 van 1983

Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings- en Siektes 130 van 1993

10.6 Ander

C176 *Safety and Health in Mines Convention* 22 June 1995

Benjamin and Greeff *The South African OHS Commissions* 1997 Report of the Committee of Inquiry into a National Health and Safety Council in South Africa 38.