

**LM Jacobs**

Lektor,  
Departement Handelsreg,  
Universiteit van die Vrystaat  
(Bloemfontein-kampus).

**DM Smit**

Senior Lektor,  
Departement Handelsreg,  
Universiteit van die Vrystaat  
(Bloemfontein-kampus).

# Ondernemingsredding en werknemers in die Suid-Afrikaanse reg: “Verlore siele” of nie?

## Abstract

### Business rescue and employees in South African law: “Lost souls” or not?

In South Africa, business rescue is a procedure created by the *Companies Act* 71 of 2008, which aims to facilitate the rehabilitation of companies in financial distress. Not all companies in financial distress will fail; some only need care and guidance to keep the wolf from the door. The business rescue procedure grants a financially distressed company the opportunity to re-organize its affairs by allowing for a moratorium on legal proceedings and the implementation of a structured payment scheme with creditors or, alternatively, to provide the creditors and shareholders with a better return than in liquidation. In addition, it could also be argued that a further objective of the business rescue procedure is the retention of the company’s workforce, entirely or to some extent, at least. Despite their improved position in rescue proceedings, employees remain vulnerable and have subsequently been regarded as “lost souls” in corporate insolvency procedures. It is widely acknowledged that employees are now in a better position when it comes to protecting their rights during employment. In business rescue proceedings, the primary view held by many is that employees are in a much better position than they were during rescue proceedings in the past. The *Companies Act* makes extensive provision for the involvement of employees who are affected by the business rescue process, in its undertaking or implementation, and creates a platform for them to contribute to an outcome that affects them. This article investigates the outcome of business rescue proceedings on employee rights during the phases of business rescue, both in their capacities as employees and creditors of the company, and over the course of various employment relationships. It will be concluded that employees are not as protected during business rescue proceedings as is generally believed.

DOI: <https://dx.doi.org/10.18820/24150517/JJS41.v2.7>

ISSN 0258-252X (Print)  
ISSN 2415-0517 (Online)

*Journal for Juridical Science*  
2016 41(2):123-141

© UV/UFS

## 1. Inleiding

The juncture at which insolvency and labour law meet is an area of legal regulation where the tension between commercial interests, on [the] one hand, and the general right of employees to social protection, on the other, is arguably at its greatest.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Van Eck *et al.* 2004:907; *Schutte v Powerplus Performance (Pty) Ltd and Super Group Trading (Pty) Ltd* 1999 (2) BLLR 169 (LC):30; Smit 2001:360.

Ondernemingsreddingsverrigtinge ingevolge die *Maatskappywet* 71 van 2008 het as 't ware ten doel om die wolf van die deur weg te hou.<sup>2</sup> Daar word in hierdie verband saamgestem met die mening gehuldig deur Joubert *et al.* dat ondernemingsreddingsverrigtinge die eerbare bedoeling het om die "lewe" van 'n maatskappy in finansiële nood in stand te hou.<sup>3</sup> Die vraag ontstaan egter of werknemers werklik bevoordeel en beskerm word deur hierdie proses en of hulle as die "verlore siele"<sup>4</sup> in die voorgeskrewe prosedure aangemerkt word? Om die vraag te beantwoord, moet die posisie van werknemers in spesifieke fases en die staat waarin die werknemers hulself bevind tydens die reddingsproses, oorweeg word. Hierdie vraag is verder veral van belang indien daar oorweging geskenk word aan die problematiese hoë werkloosheidsyfer in Suid-Afrika.

Die meeste maatskappye en beslote korporasies wat hulself in ernstige finansiële moeilikheid bevind, eindig in likwidasie met die werknemers wat hul poste kwyt is en slegs 'n klein kans het om 'n gedeelte van hul uitstaande vergoeding te verhaal as 'n skuldeiser in 'n gelikwedeerde maatskappy. Eric Levenstein<sup>5</sup> meld dat ondernemingsredding nog nie voldoende deur maatskappye in finansiële moeilikheid benut word nie en dus veral nie genoegsaam van hierdie meganisme gebruik maak om die poste van werknemers te beskerm nie.<sup>6</sup> Volgens die Kommissie vir Maatskappye en Intellektuele Eiendom (CIPC) se stand van sake-verslag word die sukseskoers van ondernemingsredding as 9.4 persent aangedui.<sup>7</sup>

---

2 *Maatskappywet* 71/2008 soos gewysig deur die *Maatskappywysigingswet* 3/2011.

3 Joubert *et al.* 2011:65.

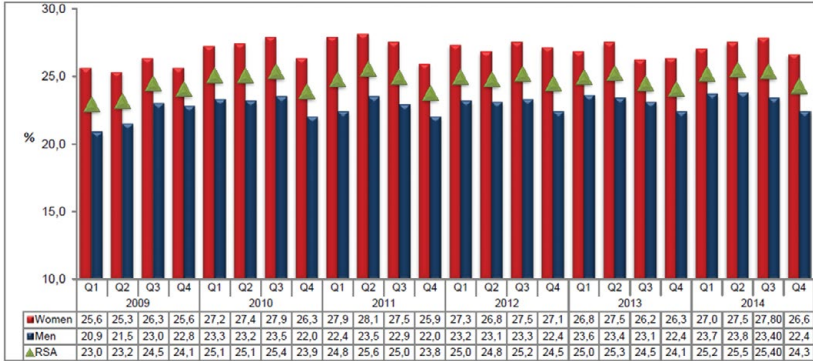
4 Die term "verlore siele" is eers deur Vanessa Finch in die boek *Corporate insolvency law: Perspective and principles* (Cambridge University Press, 2002) op bl. 570 gebruik ten opsigte van die posisie van Engelse werknemers in reddingsverrigtinge: "Employees are in some ways lost souls of insolvency law. Their working contributions are the lifeblood of companies, yet the law does remarkably little to involve them in insolvency procedures." Die gebrek aan voldoende beskerming van werknemerbelange tydens reddingsverrigtinge, as deel van korporatiewe insolvensie, gee aanleiding daartoe dat werknemers soms as die verlore siele beskou word. Sien Cassim *et al.* 2012:884.

5 Eric Levenstein is 'n direkteur by Werksmans prokureurs wat spesifiek met likwidasies en ondernemingsredding handel.

6 Pickworth, Business Day LIVE, 17 Februarie 2014. <http://bdlive.co.za/business/2014/02/17/business-rescue-slow-to-catch-on-in-sa> (toegang verkry op 30 Julie 2015).

7 Alhoewel betroubare syfers ten aansien van die sukses van ondernemingsredding skaars is, gee voormelde tog 'n aanduiding van die moontlike beskerming wat werknemers mag geniet waar ondernemingsredding suksesvol deurgevoer word. Pretorius CIPC Status Quo Report 2015. [http://www.cipc.co.za/files/4714/2866/7900/Report\\_Number\\_3\\_ammended\\_30032015.pdf](http://www.cipc.co.za/files/4714/2866/7900/Report_Number_3_ammended_30032015.pdf) (toegang verkry op 6 April 2016). Na aanleiding van 'n persoonlike gesprek met Marius Pretorius op 11 April 2016 moet daar egter vermeld word dat die verslag se syfers moontlik ook onbetroubaar is, aangesien die gemelde sukses moontlik partydigheid weerspieël. Die syfers is ook volgens Pretorius beïnvloed deur wie die sukses aanmeld en ook die persoon se beskouing van 'n suksesvolle redding. Sien in die verband bl. 33 van die verslag.

Alhoewel hierdie artikel nie ten doel het om die rol van vakbonde tydens ondernemingsredding te bespreek nie, is dit duidelik dat vakbonde die hoop koester om die poste van hul lede deur die proses te beskerm.<sup>8</sup>



Interessant is die feit dat, alhoewel die doel van ondernemingsredding nie die behoud van poste spesifiek meld nie, word dit tog afgelei, veral indien die UNCITRAL-gids in ag geneem word.<sup>9</sup> Die UNCITRAL-gids voorsien riglyne ten aansien van insolvensie- en reddingsverrigtinge aan jurisdiksies wêreldwyd.<sup>10</sup> Die gids identifiseer werknemers as 'n weerbare groep in insolvensieverrigtinge.<sup>11</sup> Afhangend van die heersende omstandighede in 'n land, mag die klem ten opsigte van werknemerbelange verskil van jurisdiksie tot jurisdiksie. In Suid-Afrika word die klem op die beskerming van werknemerbelange eerder as op die vermindering van die werksmag geplaas vanweë die hoë werkloosheidsyfer. Werkloosheid in Suid Afrika is 'n ernstige probleem en met 'n werkloosheidsyfer van 25 persent is die likwidasië van werkgewers nie bevorderlik vir die skep of behoud van poste nie en mag ondernemingsredding daartoe bydra dat meer werknemers hul poste behou, ten spyte van finansiële probleme ervaar deur hul werkgewers. Bovermelde skematiese voorstelling dui die werkloosheidsyfers oor die afgelope 5 jaar aan.<sup>12</sup>

8 Steyn 2015:2. NUMSA forces company into rescue. Hierdie artikel verwys na die aansoek van NUMSA om 'n maatskappy onder redding te plaas met die hoop om 165 van hul lede se poste te red.

9 UNCITRAL-gids 2005.

10 Die gids word deur verskeie lande in die ontwikkeling van hul insolvensiewetgewing geraadpleeg en het ten doel om 'n geharmoniseerde insolvensieraamwerk daar te stel. Deurdat 'n land se insolvensiesisteme voldoen aan die internasionale standaarde, soos uiteengesit in die gids, kan daardie land makliker geïdentifiseer word as 'n land met 'n sterk ekonomiese stelsel waardig van belegging. "Recognizing the importance to all countries of strong, effective and efficient insolvency regimes as a means of encouraging economic development and investment".

11 Ondernemingsredding word hierby ingesluit.

12 <http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/p02114thQuarter2014.pdf> (toegang verkry op 30 Julie 2015).

Enige bydrae wat ondernemingsredding tot die werkloosheidsprobleem in Suid Afrika mag lewer, sal sekerlik verwelkom word.<sup>13</sup>

Die *Maatskappywet* bevestig in art. 7(k) dat dit onder meer ten doel het om 'n reddingstelsel daar te stel wat voorsiening maak vir die redding van maatskappye op 'n wyse wat die regte en belange van alle relevante rolspelers in ewewig bring of balanseer.<sup>14</sup> Hierdie doelstelling vind weerklank in die bepalings van Hoofstuk 6 van die *Wet*, sowel as onlangse regspraak.<sup>15</sup> In die *Employees Solar Trading*-saak het regter Kollapen hierdie siening beaam toe hy gesê het dat selfs die howe die bedoeling van die wetgewer in gedagte moet hou wanneer hulle die kompeterende belange van die rolspelers oorweeg.<sup>16</sup> Tog is reddingskemas uiteraard uiters kompleks en die opweeg van belange van al die belanghebbendes is geen eenvoudige taak nie:

It goes well beyond the mere enforcement of private rights, because what is at stake – the success or failure of enterprises – affects the livelihood of individuals and communities. Rescue procedures must integrate the characteristics and interests of a wide variety of players (eg directors, large institutional creditors, small trade creditors and insolvency practitioners), and reconcile them with the overarching policy goals of the law.<sup>17</sup>

Die feit dat werknemers as geaffekteerde persone aangemerkt word deur die *Wet*<sup>18</sup> hetsy verteenwoordig deur vakbonde, of in individuele kapasiteit, het al aanleiding gegee tot debat,<sup>19</sup> maar die bepalings van die *Wet* is duidelik, werknemers word as geaffekteerd beskou en dusdanig

13 Daar sal altyd gevalle wees wat nie deur ondernemingsredding gered kon word nie, maar die meeste maatskappye en beslote korporasies wat hulself in ernstige finansiële moeilikheid bevind, eindig in likwidasie, met die werknemers wat hul poste kwyt is en slegs 'n klein kans het om 'n gedeelte van hul uitstaande vergoeding te verhaal as 'n skuldeiser in 'n gelikwideerde maatskappy.

14 *Maatskappywet* 71/2008:art. 7(k). Eie beklemtoning.

15 Bepalings soos dié oor die groter magte en betrokkenheid van geaffekteerde persone, en die beskerming van aandeelhouders, skuldeisers en werknemers onderskeidelik, soos deur die moratorium, beskerming van eiendomsbelange en na-aanvangsfinansiering. *Oakdene Square Properties (Pty) Ltd v Farm Bothasfontein (Kyalami) (Pty) Ltd* 2012(3) SA 273 (GSJ):281: "I would, therefore, hold that the financial reasons relating to all the stakeholders, except that of the practitioner, contemplated in the rescue provisions, are to be considered by the court when applying this provision." *Employees Solar Trading 83 (Pty) Ltd v AFGRI Operations Limited* saaknommers 6418/2011, 18624/2011, 66226/2011 en 66226A/2011, 16 Mei 2012.

16 *Employees Solar Trading 83 (Pty) Ltd v AFGRI Operations Limited* saaknommers 6418/2011, 18624/2011, 66226/2011 en 66226A/2011, 16 Mei 2012. Korporatiewe insolvensieverrigtinge, wat reddingsverrigtinge insluit, word dikwels as 'n "zero sum"-spel beskou: 'n Wins vir een party sal normaalweg 'n verlies vir 'n ander party teweegbring. Sien Harner 2011:493.

17 Brupbacher 2005:106.

18 *Maatskappywet* 71/2008:arts 131(1), 128(1)(a)(ii), (iii).

19 Joubert *et al.* 2011:27; Swart 2014:406.

behandel.<sup>20</sup> Aangesien werknemers en/of hul verteenwoordigers as geaffekteerde persone beskou word, is hulle geregtig om op verskeie wyses aan die proses deel te neem. Verder reël art. 136 van die *Wet* die uitwerking van ondernemingsredding op werknemers en dienskontrakte tot hul voordeel.<sup>21</sup>

Die vraag wat beantwoord moet word, is egter wat die daadwerklike beskerming van werknemerbelange gedurende ondernemingsreddingsverrigtinge is. Ten aansien van die werknemers se regte moet daar 'n onderskeid getref word tussen werknemers *per se* en werknemers as skuldeisers. Tweedens, kon die eise van werknemers as skuldeisers hetsy voor óf na die aanvang van die reddingsverrigtinge ontstaan het? Vervolgens sal hierdie artikel die werklike posisie van werknemers voor en gedurende ondernemingsredding evalueer sowel as in hul hoedanigheid as werknemers en as skuldeisers. Die artikel lewer 'n 'nuwe' bydrae tot die vakgebied deurdat 'n alternatiewe beskouing ten aansien van die beskerming van werknemerbelange tydens ondernemingsreddingsverrigtinge gehuldig word. Daar sal tot die gevolgtrekking gekom word dat Suid-Afrikaanse werknemers werklik ook as die "verlore siele" aangemerkt kan word wanneer 'n maatskappy op die rand van finansiële ineenstorting is deurdat hul regte nie so omvattend beskerm word as wat tot op hede voorgehou is nie.

## 2. Ondernemingsredding en werknemers *per se*

Ondernemingsredding is verrigting wat voorsiening maak vir die instelling van tydelike noodmaatreëls om die herstrukturering of herstel van 'n maatskappy in finansiële nood of van die besigheid van die maatskappy te bewerkstellig. Alhoewel die werknemers<sup>22</sup> se belange en die moontlike oplossings vir die maatskappy se finansiële nood met mekaar meeding, speel die werknemers 'n baie belangrike rol in die reddingsproses. Hul bereidwilligheid om aan te hou werk ten spyte van die noodomstandighede waarin hul werkgewer, die maatskappy, verkeer, behoort aan hulle 'n sekere mate van beskerming in die proses te verleen.<sup>23</sup>

---

20 *Maatskappywet* 71/2008:arts 131(1), 128(1)(a)(ii), (iii).

21 *Maatskappywet* 71/2008:art. 136(1)(a)-(b). Die artikel lui soos volg: "Ongeag enige bepaling van 'n ooreenkoms tot die teendeel—(a) bly werknemers van die maatskappy onmiddellik voor die aanvang van daardie verrigtinge tydens 'n maatskappy se ondernemingsreddingsverrigtinge op dieselfde bepalings en voorwaardes in diens, behalwe in die mate dat— (i) veranderinge in die gewone gang van natuurlike afname plaasvind; of (ii) die werknemers en die maatskappy, ooreenkomstig toepaslike arbeidswetgewing, verskillende bepalings en voorwaardes ooreenkom; en (b) is enige afdanking van enige sodanige werknemers beoog in die maatskappy se ondernemingsreddingsplan onderhewig aan artikels 189 en 189A van die *Wet op Arbeidsbetrekkinge*, 1995 (*Wet No. 66 van 1995*), en ander toepaslike indiensnemingsverwante wetgewing."

22 Dit moet inaggeneem word dat die *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 6/2014 nou ook nie-standaarddiens reguleer deur art. 198 A-D.

23 Blackman 1993:559; Harvey *et al.* 2011:120-121.

Volgens die UNCITRAL-gids kan 'n reddingstelsel ook die beskerming van kwesbare groepe soos die werknemers van die maatskappy as doelstelling hê.<sup>24</sup> Sommige stelsels plaas baie klem op die beskerming van werknemerbelange en die instandhouding van die arbeidsvermoë gedurende insolvensie, terwyl ander weer die inkorting van die maatskappy se besigheid sowel as afleggings vooropstel, met die gevolg dat die werknemers die minimum beskerming geniet.<sup>25</sup> Die gids erken egter die swakker posisie waarin werknemers hulle bevind met betrekking tot onderhandeling, en sien dus die nut van beskermende bepalings in.<sup>26</sup> Om hierdie rede beveel die gids aan dat daar beskermende maatreëls moet wees wat die insolvensiepraktisyn se bevoegdhede met betrekking tot die opskorting en beëindiging van kontrakte, veral dienskontrakte, beperk.<sup>27</sup> Hierdie siening van die beskerming van werknemerbelange was egter nie in die vorige geregtelike bestuursmodel weerspieël nie, aangesien dié reddingsmodel nie veel beskerming aan die belange van die werknemers van die maatskappy verleen het nie.<sup>28</sup> Dit kan dalk die rede wees vir die siening dat werknemers die “verlore siele” van die insolvensiereg is.<sup>29</sup>

## 2.1 Die belange van werknemers *per se* voor ondernemingsredding

Werknemers en/of hul verteenwoordigers is nou geregtig om aansoek te doen om die maatskappy onder toesig te plaas,<sup>30</sup> 'n reg wat nie vantevore aan werknemers toegeken was nie. Werknemers en elke geregistreerde vakbond wat werknemers verteenwoordig, is ook geregtig op kennis van verrigtinge en vergaderings.<sup>31</sup> Waar die direksie die reddingsverrigtinge by wyse van 'n besluit aanhangig maak, moet die geaffekteerde persone binne vyf dae 'n kennisgewing te dien effekte ontvang.<sup>32</sup> Werknemers is ook by magte om ingevolge art. 130 van die *Wet* by die hof aansoek te doen om die direksie se besluit ter syde te stel en selfs die aanstelling van die praktisyn aan te veg.<sup>33</sup>

---

24 UNCITRAL 2005:15 item 17.

25 UNCITRAL 2005:15 item 17.

26 UNCITRAL 2005:70 item 87.

27 UNCITRAL 2005:131 item 145.

28 Blackman 1993:559-560; Loubser 2005:57,59. Sien ook, NUMSA forces company into rescue. <http://mg.co.za/article/2015-07-09-numsa-forces-company-into-rescue> (toegang verkry op 17 Augustus 2015).

29 Cassim *et al.* 2012:884.

30 *Maatskappywet* 71/2008:art. 131.

31 Rushworth 2010:396: “Every registered trade union representing employees of the company and any employee not so represented is entitled to notice of court proceedings, decisions, meetings and other relevant events concerning the business rescue proceedings and such notice must be given to employees at their workplace and served at the head office of the relevant trade union.”

32 *Maatskappywet* 71/2008:art. 129(3)(a).

33 *Maatskappywet* 71/2008:art. 131(1)(a)-(b).

Dit is van belang om uit te lig dat werknemers en hul vakbonde nog taamlik onkundig is oor die reddingsproses en selfs in sommige gevalle nie eens van die bestaan van die proses bewus is nie.<sup>34</sup> Dit is dus ook logies dat, indien die werknemers nie bewus is van die proses of hul regte ingevolge daarvan nie, hulle nie van die proses sal kan gebruik maak nie en baat die regte wat aan hulle verleen word nie vreeslik baie nie. Hierdie posisie is egter besig om te verander. In 2015 het die Arbeidshof die herindiensstelling van werknemers wat onbillik ontslaan is, gelas sowel as 'n bevel ten aansien van hul vergoeding vir 'n periode van twee jaar gegee.<sup>35</sup> Laasgenoemde het aanleiding gegee tot 'n vrywillige likwidasiaaansoek omrede die vergoedingsbevel 'n kruppelende effek op die maatskappy se finansiële posisie gehad het en gevolglik het daar 165 betrektings in die weegskaal gehang.<sup>36</sup> NUMSA het hierop gereageer deur suksesvol aansoek te doen om die maatskappy onder toesig te plaas.<sup>37</sup>

Hierdie saak was die eerste van sy soort. NUMSA het hier 'n deurbraak gemaak deur die eerste vakbond te word wat met sukses 'n aansoek om ondernemingsredding gebring het. Hierdie beslissing het die grondslag gelê vir groter betrokkenheid van vakbonde in die beskerming van hul lede se belange tydens ondernemingsreddingsverrigtinge in die toekoms.<sup>38</sup> Daar moet egter nie uit die oog verloor word dat NUMSA in hierdie verband niks meer as 'n bestaande reg om aan die proses deel te neem uitgeoefen het nie. Die feit dat NUMSA suksesvol aan die proses deelgeneem het, gee nie aan die werknemers wat deur die vakbond verteenwoordig is, enige verdere regte as waarop hulle in elk geval ingevolge die wet geregtig sou wees nie.<sup>39</sup>

---

34 Pretorius 2015:28. Aangaande werknemers: "Several attempts during the research were aborted as there was no knowledge about the concept or process." Sien ook Pretorius (2015:66): "Research initiated by the Department Business Management at University of Pretoria into the experiences of the employees was abandoned as employees (as subjects) were completely uninformed and in the dark during business rescues. Even some employee representatives that attended creditor meetings were uninformed. Unions, so far, showed little interest."

35 *National Union of Metal Workers of South Africa Obo Hlongwane and Others v Wilro Supplies CC* (JS 207/12) [2015] ZALCJHB 96 (16 March 2015).

36 Steyn 2015:2. NUMSA forces company into rescue. <http://mg.co.za/article/2015-07-09-numsa-forces-company-into-rescue> (toegang verkry op 17 Augustus 2015).

37 Steyn 2015:2. NUMSA forces company into rescue. <http://mg.co.za/article/2015-07-09-numsa-forces-company-into-rescue> (toegang verkry op 17 Augustus 2015).

38 Steyn 2015:2. NUMSA forces company into rescue. <http://mg.co.za/article/2015-07-09-numsa-forces-company-into-rescue> (toegang verkry op 17 Augustus 2015). Sien Marcow 2014:53; Schoeman 2013:250-251. Daar behoort gemeld te word dat daar maatreëls in plek gestel behoort te word om misbruik van die proses deur vakbonde te voorkom.

39 Hetsy as werknemers *per se* of as skuldeisers.

## 2.2 Die belange van werknemers *per se* gedurende ondernemingsredding

Die werknemers van die maatskappy word ingevolge art. 144 bemaatig om 'n werknemerkomitee te stig,<sup>40</sup> geken te word deur die praktisyn in die opstel van die ondernemingsreddingsplan,<sup>41</sup> die vergadering oor moontlike voorstelle vir die reddingsplan toe te spreek,<sup>42</sup> en selfs oor sodanige plan te stem in soverre die werknemer ook 'n skuldeiser van die maatskappy is.<sup>43</sup> In die geval waar die ondernemingsreddingsplan afgekeur word, beskik die werknemers, soos ander geaffekteerde persone, oor die reg om 'n bindende aanbod te maak ten einde 'n skuldeiser se stemdraende belang te koop.<sup>44</sup> Dit is 'n innoverende idee om aan die geaffekteerde persone die geleentheid te bied om die stemdraende belang van 'n skuldeiser wat die plan teenstaan, uit te koop, maar daar word voorgelê dat werknemers nie in die Suid-Afrikaanse konteks sommer toegang tot die nodige finansies sal hê om werklik van hierdie geleentheid gebruik te maak nie.<sup>45</sup>

Benewens die reg om aan die proses deel te neem, bepaal art. 136 dat die werknemers se dienskontrakte nie deur die aanvang van die proses beëindig word nie en dat die werknemers gedurende ondernemingsredding dieselfde regte en voorregte het as wat hulle gehad het voordat die redding 'n aanvang geneem het, tensy daar 'n ooreenkoms tot die teendeel bereik is.<sup>46</sup> Wat betref werknemerafleggings wat 'n maatskappy in die ondernemingsreddingsplan beoog, sal daar aan die normale vereistes van arts 189 en 189A van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*<sup>47</sup> sowel as ander toepaslike arbeidswetgewing voldoen moet word.<sup>48</sup>

---

40 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(3)(c).

41 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(3)(d).

42 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(3)(e).

43 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(3)(f).

44 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(3)(g)(ii) saam met art. 153(1)(b)(ii): “teen 'n waarde wat onafhanklik en deskundig, op versoek van die praktisyn, as 'n billike en redelike raming van die opbrengs vir daardie persoon of daardie persone bepaal is, indien die maatskappy gelikwieder sou word.” Sien Delpont 2011:art. 144. In die Appel Hof saak *African Banking Corporation of Botswana v Kariba Furniture Manufacturers and others* (228/2014) [2015] ZASCA 69 (20 May 2015):par. 21 is dit bepaal dat “a binding offer remains predominantly similar in nature to the common law offer, save that it may not be withdrawn by the offeror until the offeree responds thereto.”

45 Marcow 2014:25.

46 *Maatskappywet* 71/2008:art. 136; Rushworth 2010:387; Meskin *et al.* 2014:18.9.2.

47 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995.

48 *Maatskappywet* 71/2008:art. 136(1)(b).



### 3. Ondernemingsredding en werknemers as skuldeisers

Die posisie van werknemers wat ook skuldeisers is op grond van agterstallige lone en salarisse wat voor die aanvang van die reddingsproses ontstaan het, is aansienlik anders en beter.

#### 3.1 Die belange van werknemers as skuldeisers voor ondernemingsredding

Ten einde hierdie werknemers se posisie te verstaan en te ontleed, is die volgende belangrik. Ingevolge art. 144(2) is hierdie werknemers onversekerde preferente skuldeisers<sup>49</sup> van die maatskappy.<sup>50</sup> Daarbenewens is hulle konkurrente skuldeisers ten aansien van enige voordeel met betrekking tot 'n mediese skema, pensioenskema of voorsorgfonds.<sup>51</sup> Voorts het hulle ingevolge art. 144(3)(f) die mag om tesame met ander skuldeisers te stem oor 'n mosie om die ondernemingsreddingsplan goed te keur.<sup>52</sup> Art. 145(4) (a) bepaal dat so 'n werknemer se stemreg gelyk is aan die waarde van die bedrag wat die maatskappy aan daardie werknemer/skuldeiser verskuldig is.<sup>53</sup> Hierdie werknemers se stemreg, oftewel stemdraende belang, sal na alle waarskynlikheid dus nie so groot wees soos die stemreg van ander, groter skuldeisers soos die bank of selfs die Suid-Afrikaanse Inkomstediens nie. Hul eise sal in afdeling A van die ondernemingsreddingsplan as deel van die volledige lys van die maatskappy se skuldeisers verskyn en sal dus ook as voorkeureise ingevolge art. 144 aangedui word.<sup>54</sup> Die ondernemingsreddingsplan sal ook bepaal in watter mate die maatskappy van die betaling van sy skuld teenoor hierdie werknemers vrygestel word.<sup>55</sup>

Die praktiese implikasie van ál die bogenoemde oorwegings is dat, alhoewel die werknemers wat oor eise beskik, vir die ondernemingsreddingsplan mag stem, hul stemreg waarskynlik nie groot genoeg sal wees om die plan af te keur indien dit bepalings bevat wat 'n ongunstige uitwerking op hulle het nie. Verder sal hulle ingevolge art. 152(4) aan

---

49 Henochsberg lig uit dat die term “preferente onversekerde skuldeisers” nie in die *Maatskappywet* gedefinieer word nie, maar dat dieselfde betekenis daaraan geheg kan word as wat gewoonlik aan onversekerde preferente skuldeisers ingevolge die Suid-Afrikaanse insolvensiereg gegee word. Sien Delpoort 2011:art. 144.

50 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(2); Davis *et al.* 2013:237. Die moontlikheid bestaan ook dat van die maatskappy se werknemers reeds voor die aanvang van die verrigtinge ontslaan is en dat hierdie werknemers, wat nou skuldeisers is, moontlik 'n eis vir agterstallige lone, salarisse en 'n scheidingspakket het.

51 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(4). Sien Meskin *et al.* (2014:18.11.1) vir 'n alternatiewe argument ten aansien hiervan.

52 *Maatskappywet* 71/2008:art. 144(3)(f).

53 *Maatskappywet* 71/2008:art. 145(4)(a).

54 *Maatskappywet* 71/2008:art. 150(2)(a)(ii), 144(2).

55 *Maatskappywet* 71/2008:art. 150(2)(b)(ii).

die plan gebind wees, selfs al het hulle daarteen gestem.<sup>56</sup> Hierdie werknemers sal dus ook tevrede moet wees met die bedrag wat as skikking aan die skuldeisers toegeken word, wat noodwendig inhou dat die werknemers se eise dalk nie ten volle uitbetaal sal word nie.

Weens die moratorium<sup>57</sup> wat vestig sodra ondernemingsreddingsverrigtinge 'n aanvang neem, behoort, volgens die *Maatskappywet*, die werknemers, soos enige ander skuldeiser, ook geen geregtelike stappe teen die maatskappy in te mag stel nie. Met betrekking tot die betekenis van die term “geregtelike stappe”, is daar in *National Union of Metalworkers of South Africa obo Members v Motheo Steel Engineering CC* deur die Arbeidshof beslis dat art. 133(1) nie uitdruklik die bepalings van die *Wet op Arbeidsverhouding* 66 van 1995 wysig nie en derhalwe kan dit nie aansoeke ingevolge hierdie *Wet* voorkom nie. Waar daar wel aansoeke ingevolge die *Wet op Arbeidsverhouding* gebring word in gevalle waar die maatskappy onder ondernemingsreddingsverrigtinge verkeer, moet die ondernemingsreddingspraktisyn as respondent siter word.<sup>58</sup> Die moratorium is derhalwe nie van toepassing op enige geregtelike stappe gegrond op die *Wet op Arbeidsverhouding* nie. Daar heers egter onsekerheid of die uitsluiting ook sal geld vir gedinge voortspruitend uit ander arbeidswetgewing soos die *Wet op Gelyke Indiensname*.<sup>59</sup>

### 3.2 Die belange van werknemers as skuldeisers gedurende ondernemingsredding

Indien enige vergoeding, terugbetaling van uitgawes of 'n ander bedrag met betrekking tot indiensneming gedurende die maatskappy se ondernemingsreddingsverrigtinge aan werknemers betaalbaar raak, maar nie aan hulle betaal word nie, word die geld as na-aanvangsfinansiering<sup>60</sup> beskou en sal dit in 'n bepaalde voorkeurorde betaal word.<sup>61</sup> 'n Groot deel van hierdie na-aanvangsfinansiering sal uit die skeidingspakkette van werknemers bestaan.<sup>62</sup>

Dit is ongelukkig onafwendbaar dat sommige van die werknemers van 'n maatskappy in finansiële nood afgelê sal moet word, hetsy as 'n meganisme om koste te bespaar of as gevolg daarvan dat 'n deel van

---

56 *Maatskappywet* 71/2008:art. 152(4).

57 *Maatskappywet* 71/2008:art. 133(1).

58 *National Union of Metal Workers of South Africa obo Members v Motheo Steel Engineering* (J271/2014) [2014] ZALCJHB 315 (7 February 2014). Sien ook Meskin 2014:42. “In NUMSA obo 4 Members v Motheo Steel Engineering CC, 4 it was held that the moratorium placed on legal proceedings against a company under business rescue proceedings in terms of section 133 of the Companies Act does not prevent a Bargaining Council from arbitrating a dispute over which it would otherwise have jurisdiction.”

59 *Wet op Gelyke Indiensname* 55/1998.

60 Na-aanvangsfinansiering is bloot finansiering wat aan die maatskappy verskaf word nadat ondernemingsreddingsverrigtinge 'n aanvang geneem het. Sien Delpoort 2011:art. 135.

61 *Maatskappywet* 71/2008:art. 135. Sien Delpoort 2011:art. 135.

62 Cassim *et al.* 2012:884; *Wet op Arbeidsverhouding* 66/1995:arts 189, 189A.

die besigheid nie meer funksioneer nie en die werknemers dus oorbodig is.<sup>63</sup> Soos reeds hierbo genoem is, sal die afleggings deel uitmaak van die ondernemingsreddingsplan en dus in afdeling C daarvan vervat word.<sup>64</sup> Volgens art. 150<sup>65</sup> moet die reddingsplan die verwagte uitwerking, indien enige, wat die ondernemingsreddingsplan voorsien op werknemertal en hul diensbepalings en diensvoorwaardes vermeld.<sup>66</sup> Die reddingsplan moet dus noem in watter mate die maatskappy van plan is om werknemers af te lê, sowel as die moontlike omvang van hierdie afleggings. 'n Baie belangrike gevolg hiervan is dat die werknemers en/of hul verteenwoordigers reeds by die vergadering ter oorweging van die plan, van die beplande afleggings sal kennis dra.

Die aflegging van werknemers kan as 'n blote alternatiewe verwysing na ontslag op grond van bedryfsvereistes beskou word.<sup>67</sup> Dieselfde arbeidsreëls van ontslag is dus ook op afleggings van toepassing, naamlik dat die afleggings ook substantief en prosedureel billik moet wees.<sup>68</sup> Ingevolge art. 188 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* is finansiële probleme wat personeelvermindering noodsaak, 'n geldige rede vir ontslag.<sup>69</sup> Finansiële nood soos wat art. 128 van die *Wet* dit beoog, sou derhalwe ook as geldige grondslag vir ontslag kon dien, mits dit ook billik is deurdat die maatskappy werklik in nood verkeer en die afleggings onvermydelik is.<sup>70</sup> Dit impliseer dat, mits die maatskappy werklik in finansiële nood is en kan bewys dat personeelvermindering moontlik die onderneming kan red, dit as substantief billik behoort te geld.

Om afleggings prosedureel billik te maak, moet daar aan sekere vereistes in arts 189 en 189A van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* voldoen word.<sup>71</sup> 'n Verdere belangrike oorwegingspunt is dat die praktisyn die een is met die bevoegdheid om werknemers te ontslaan.<sup>72</sup> Dit beteken dat die praktisyn

---

63 Loubser (2005:64): "Any rescue attempt will invariably involve downsizing of the company's workforce ...".

64 *Maatskappywet* 71/2008:art. 150(2)(c)(ii).

65 *Maatskappywet* 71/2008.

66 *Maatskappywet* 71/2008:art. 150(2)(c)(ii).

67 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995:art. 188(1)(a)(ii); Grogan 2010:342. Sien ook Grogan (2014:406): "The LRA uses the term 'dismissal for operational requirements of the employer' rather than the more colloquial word 'retrenchement'".

68 Van Eck *et al.* 2004:911; Du Plessis & Fouché 2006:271; Smit 2001:83. Sien ook Smit & Vergottini 2013:90. Substantiewe billikheid behels dat die werkgewer 'n geldige en billike rede moet hê om die werknemer te ontslaan, terwyl prosedurele billikheid verwys na die billike prosedure wat die werkgewer gedurende die ontslag moet volg. Grogan 2014:423.

69 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995:art. 188; Du Plessis & Fouché 2015:328-330.

70 Van Eck *et al.* (2004:911-912): "More recently, however, the courts have signalled a greater preparedness to inquire whether the employer had a bona fide reason for terminating the contract of employment in that 'the content of the reasons given by the employer' will also be considered."

71 Meskin *et al.* 2014:18.9.3.

72 *Maatskappywet* 71/2008:art. 140(1)(c)(i); *Clarke v EH Walton Packaging* 2014 (1) BALR 6 CCMA:23; Meskin *et al.* 2014:18.13.3. Sien ook Delpont 2011:art. 140(1)(c).

die een sal wees wat die prosedurele vereistes in voormelde arts 189 en 189A namens die maatskappy as werkgewer moet nakom. Ingevolge art. 189 (van toepassing op “kleiner” afleggings) is die belangrikste vereiste van die *Wet* dat daar konsultasie moet plaasvind.<sup>73</sup> Die praktisyn moet die ander konsulerende party kennis gee.<sup>74</sup>

Die doel van sodanige konsultasie is om wilsooreenstemming te bereik oor gepaste maatreëls wat moontlik die afleggings kan verhoed of verminder, die tydstip van die afleggings kan verander en die nadelige uitwerking van die afleggings kan verminder, en oor die kriteria vir die kies van die werknemers wat ontslaan moet word en die bedrag wat as skeidingspakket betaalbaar is.<sup>75</sup> Ingevolge art. 41 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* moet die werkgewer ’n week se betaling vir elke voltooide jaar aaneenlopende diens aan die werknemers betaal.<sup>76</sup> Die werknemers het dus hier wel geleentheid om gedurende hul samesprekings met die praktisyn hul saak te stel en moontlike alternatiewe voor te stel. Wat egter van belang is, is dat hierdie regte ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* aan die werknemers gegee word, en dat solank die praktisyn die korrekte prosesse volg, byvoorbeeld geen gronde vir ’n beskermde staking sal wees nie.<sup>77</sup>

Die besluit om werknemers af te lê, is nie een wat die praktisyn ligtelik moet neem nie, en wel om twee redes. Die eerste hou verband met die negatiewe sosio-ekonomiese gevolge wat die afleggings sal hê – nie net die verlies aan werk vir die werknemer op sigself nie, maar ook die effek daarvan op die werknemer se huishouding, veral waar die werknemer

---

73 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995:art. 189. In die geval van “groter” afleggings geld artikel 189A, wat bepaal dat enigeen van die konsulerende partye die KVBA kan versoek om ’n fasiliteerder aan te wys ten einde daardie party gedurende konsultasie by te staan. Smit 2001:88; Grogan 2014:423.

74 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66/1995:arts 189(1), 189(3). Artikel 189 bepaal dat die ander konsulerende party ingevolge ’n bestaande kollektiewe ooreenkoms vasgestel sal word. Indien daar geen kollektiewe ooreenkoms is nie, sal dit ’n werkplekforum of ’n geregistreerde vakbond wees. By gebrek aan ’n werkplekforum of geregistreerde vakbond, sal die konsultasie met die geaffekteerde werknemers self geskied. Die verpligte kennisgewing aan hierdie partye moet die volgende inligting bevat: die rede vir die voorgestelde afleggings; die alternatiewe vir aflegging wat die werkgewer oorweeg het, sowel as die redes waarom die alternatiewe nie toegepas is nie; die getal werknemers wat deur die afleggings geraak sal word, sowel as die kategorieë waarin hulle aangestel is; die voorgestelde kriteria waarvolgens die werknemers afgelê sal word; die tyd wanneer of waarbinne die afleggings moontlik sal gebeur; die voorgestelde skeidingspakkette; enige bystand wat die werkgewer gewillig is om aan die afgelede werknemers te bied; die moontlikheid van herindiensname; die getal werknemers in diens van die werkgewer, en die getal werknemers wat die werkgewer in die voorafgaande 12 maande op grond van bedryfsvereistes moes ontslaan.

75 Du Plessis & Fouché 2006:277; Smit & Vergottini 2013:90.

76 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75/1997:art. 41(2).

77 Die uitsondering hierop is sogenaamde “groter” afleggings ingevolge art 189A van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.

die enigste broodwinner is.<sup>78</sup> Die tweede rede handel oor die finansiële nagevolge van die afleggings vir die maatskappy. Dit beteken dat die praktisyn die koste van die afleggings moet oorweeg.<sup>79</sup>

Soos reeds hierbo vermeld is, word die skeidingspakkette as na-aanvangsfinansiering beskou en sal hierdie eise ooreenkomstig art. 135 hanteer word. Indien enige verdere na-aanvangsfinansiering gedurende die reddingsverrigtinge verkry word, sal die geld eerstens aangewend word om die werknemers te betaal.<sup>80</sup> Art. 135 bepaal die voorkeuorde waarin die werknemers van die maatskappy betaal sal word.<sup>81</sup> Ingevolge hierdie bepaling sal die werknemers voor die leners van die na-aanvangsfinansiering betaal word, ongeag of hulle verseker is of nie, sowel as voor alle onversekerde skuldeisers.<sup>82</sup> Indien geen verdere finansiering verkry word nie, sal die werknemers moontlik moet wag vir die uitbetaling van hul eise, selfs tot en met likwidasie.<sup>83</sup> Die werknemers word egter in hierdie opsig in 'n baie gunstige posisie geplaas deurdat die super-preferente status wat aan hul eise geheg word, voortbestaan indien die maatskappy tot likwidasie oorgaan.<sup>84</sup> Benewens bogenoemde regte wat die voorkeuropsisie van die werknemer betref, is daar nie enige ander regte wat die praktisyn sou kon beïnvloed om groter beskerming aan die werknemers van die maatskappy te gee nie.<sup>85</sup>

---

78 Smit & Vergottini (2013:86): “In die verband is dit immers nie ongewoon dat ’n enkele werknemer as broodwinner vir ’n omvattende uitgebreide familie dien nie. Indien so ’n werknemer skielik sy/haar werk verloor, hou dit ernstige gevolge in vir diegene wat vir onderhoud van die werknemer afhanklik is.”

79 Die koste sal verband hou met die skeidingspakkette van die werknemers, sowel as enige ander geld en voordele wat aan hulle verskuldig is.

80 *Maatskappywet 71/2008*:art. 135(3)(a). Meskin *et al.* (2014:18.8.2.2): “All employee claims under section 135(1) are treated equally.”

81 *Maatskappywet 71/2008*:art. 135(3).

82 *Maatskappywet 71/2008*:art. 135(3)(a)-(b).

83 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75/1997*:art. 32(3) bepaal dat, indien vergoeding aan die werknemer betaalbaar raak, dit nie later as sewe dae daarna aan hom uitbetaal moet word nie. Die Arbeidsappèlhof het egter in die *Freshmark*-saak skeidingspakkette as skadevergoeding beskou, en nie as vergoeding nie. Sien Grogan 2010:409; *Freshmark (Pty) Ltd v CCMA 2003 (24) ILJ 373 (LAC)*.

84 *Maatskappywet 71/2008*:art.135(4); Harvey *et al.* 2011:146. Daar kan egter in hierdie verband melding gemaak word dat daar nie sondermeer van hierdie tipe na-aanvangsfinansiering gebruik gemaak word nie. Laasgenoemde kan afgelei word van die 2015 CIPC Status quo verslag.

85 Finch 2012:205. Volgens Finch is die situasie in die Verenigde Koninkryk soortgelyk: “This position, on the part of rescue professionals, may be encouraged by the law, which treats employees’ rights regarding insolvency as largely concerned with consultations regarding redundancy or financial compensation for dismissal rather than input into rescue-decision-making.”

#### 4. Werknemers en die oordrag van die maatskappy se besigheid in ondernemingsredding

Die laaste oorwegingspunt wat met werknemers verband hou, is die oordrag van 'n maatskappy se besigheid of 'n gedeelte daarvan as 'n lopende saak, deels om werkseleenthede te beskerm.<sup>86</sup> Nuwe bepalings rakende die oordrag van 'n besigheid as lopende saak word in die *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* vervat.<sup>87</sup> Art. 197 van hierdie *Wet*<sup>88</sup> maak voorsiening vir die oordrag van 'n besigheid, of 'n gedeelte daarvan, as lopende saak vanaf 'n ou werkgever na 'n nuwe werkgever. Art. 197A vind toepassing waar die dienskontrak van 'n werknemer ook tydens die oordrag van 'n besigheid aan 'n nuwe werkgever oorgedra word, maar in hierdie geval is dit weens die omstandighede van insolvensie van die ou werkgever.<sup>89</sup>

Daar word geensins spesifiek voorsiening gemaak vir die oordrag van 'n besigheid, of 'n gedeelte daarvan, as 'n lopende saak tydens 'n maatskappy se ondernemingsreddingsverrigtinge nie.<sup>90</sup>

---

86 Smit & Vergotinni 2013:91.

87 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 6/2014.

88 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 6/2014. Artikel 197(2) bepaal dat: Indien 'n oordrag van 'n besigheid plaasvind, tensy daar ingevolge subartikel (6) anders ooreengekom word— (a) word die nuwe werkgever outomaties in die plek van die ou werkgever gestel ten opsigte van alle dienskontrakte wat onmiddellik voor die datum van die oordrag bestaan het; (b) bly al die regte en verpligtinge tussen die ou werkgever en 'n werknemer ten tyde van die oordrag van krag asof dit regte en verpligtinge tussen die nuwe werkgever en die werknemer is; (c) word enigiets wat voor die oordrag deur of met betrekking tot die ou werkgever gedoen is, insluitende die ontslag van 'n werknemer of die pleeg van 'n onbillike arbeidspraktyk of handeling van onbillike diskriminasie, geag deur of met betrekking tot die nuwe werkgever gedoen te wees; en (d) onderbreek die oordrag nie 'n werknemer se aaneenlopendheid van diens nie, en gaan 'n werknemer se dienskontrak by die nuwe werkgever voort asof dit by die ou werkgever is.

89 *Wysigingswet op Arbeidsverhoudinge* 6/2014. "Ondanks die Insolvensiewet, 1936 (Wet No. 24 van 1936), as die oordrag van 'n besigheid plaasvind in die omstandighede by subartikel (1) beoog, tensy daar ingevolge artikel 197(6) anders ooreengekom word - (a) word die nuwe werkgever outomaties in die plek van die ou werkgever gestel ten opsigte van alle dienskontrakte wat onmiddellik voor die voorlopige likwidasie of sekwestrasie van die ou werkgever bestaan het; (b) bly al die regte en verpligtinge tussen die ou werkgever en elke werknemer ten tyde van die oordrag, regte en verpligtinge tussen die ou werkgever en elke werknemer; (c) word enigiets wat voor die oordrag deur die ou werkgever ten opsigte van elke werknemer gedoen is, geag deur die nuwe werkgever gedoen te wees; (d) onderbreek die oordrag nie die werknemer se aaneenlopendheid van diens nie, en gaan die werknemer se dienskontrak by die nuwe werkgever voort asof dit by die ou werkgever is." Die omstandighede van insolvensie is 1) waar die ou werkgever insolvent is; of 2) waar 'n reëlinskema met die ou werkgever aangegaan is ten einde die likwidasie of sekwestrasie van die werkgever te vermy.

90 Sien Du Plessis & Fouché (2015:336) vir 'n bespreking in hierdie verband.

“Omstandighede van insolvensie”, soos uiteengesit in art. 197A(1)(b), sluit eerstens die werklike insolvensie van die werkgewer en tweedens ’n reëlinskema met die werkgewer ten einde likwidasië te vermy, in. Indien die definisie van “finansiële nood” en “redding” in Hoofstuk 6 oorweeg word,<sup>91</sup> blyk dit duidelik dat hierdie omskrywings wyd genoeg is om beide onder ’n reëlinskema en insolvensie geïnterpreteer te word. Dit beteken derhalwe dat art. 197A van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* wel van toepassing kan wees tydens ondernemingsreddingsverrigtinge.

Daar behoort verder in gedagte gehou te word dat ondernemingsredding ten doel het om maatskappye in nood by te staan en dat die omvang van hierdie nood kan wissel van slegs voorsiene insolvensie tot werklike insolvensie.<sup>92</sup> Vervolgens sal daar van óf art. 197 óf art. 197A van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* gebruik gemaak kan word, afhangend van die tersaaklike feite en die maatskappy se finansiële posisie.<sup>93</sup> Daar word egter aan die hand gedoen dat, ongeag die artikel wat toepassing vind met betrekking tot die oordrag van die besigheid tydens ’n maatskappy se ondernemingsredding, dit nie sommeer ’n uitwerking op die regte van die werknemers tydens die ondernemingsreddingsverrigtinge sal hê nie.

## 5. Die gevolgtrekking ten aansien van die posisie van die werknemers

Na aanleiding van die bespreking aangaande die beskerming van werknemerbelange kan daar tot ’n alternatiewe gevolgtrekking gekom word naamlik, dat werknemers nie in so ’n voordelige posisie met betrekking tot ondernemingsredding verkeer as wat algemeen aanvaar word nie. Daar word derhalwe aan die hand gedoen dat werknemers wel as “verlore siele” in die Suid-Afrikaanse ondernemingsreddingsverrigtinge beskou kan word. Laastens kan daar ook gemeld word dat een van die grootste invloede op die beskerming van werknemerbelange die doel van die besondere reddingspoging is. Dit beteken dat die effek op en dus die beskerming van die werknemers gedurende die reddingsverrigtinge sal afhang van die doel van die reddingsproses. Die werknemers se belange sal byvoorbeeld veel meer deur die proses geraak word, indien die proses ten doel het om ’n beter uitbetaling aan skuldeisers te bewerkstellig, aangesien die proses dan nie op die daadwerklike rehabilitasie van die onderneming toegespits is nie. Waar die reddingsverrigtinge egter die daadwerklike redding en rehabilitasie as doelstelling het, behoort die werknemers se

---

91 *Maatskappywet* 71/2008:art. 128(1)(b), 128(1)(f).

92 Die moontlikheid bestaan, ingevolge die omskrywing van finansiële nood, dat ’n maatskappy eers ’n toestand van insolvensie in die daaropvolgende ses maande hoef te bereik ten einde vir ondernemingsredding te kwalifiseer. Laasgenoemde impliseer dat die maatskappy steeds solvent kan wees by die aanvang van die reddingsverrigtinge.

93 Die keuse na welke artikel ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge* die besigheid oorgedra sal word, moet dus aan die hand van ’n feitevraag vasgestel word.

belange slegs in 'n mindere mate geraak te word, alhoewel laasgenoemde nie noodwendig 'n verskil aan hul posisie maak nie.

Die posisie rakende die beskerming van werknemerbelange het aansienlik verbeter, en verskeie bepalinge in die *Wet*<sup>94</sup> is daarop gemik om werknemers se lot in die proses te verbeter.<sup>95</sup> Sommiges glo selfs dat werknemers té veel beskerming ingevolge ondernemingsredding geniet.<sup>96</sup> Dit is egter waar dat, in gevalle waar werknemers ook skuldeisers van die maatskappy is, hulle in 'n baie beter posisie verkeer, maar daar moet nie uit die oog verloor word dat hulle slegs as skuldeisers hierdie groter beskerming geniet, en nie uitsluitelik omdat hulle werknemers van die maatskappy is nie.<sup>97</sup>

Employees ought to realize that although the right to fair labour practices purports to afford them extensive protection, it may regrettably, boil down to very little in the face of financial realities posed by an insolvent employer.<sup>98</sup>

## Bibliografie

### ANDERSON C

2008. Viewing the proposed South African business rescue provisions from an Australian perspective. *Potchefstroom Electronic Law Journal* 2008(1):1-31.

### BRUPBACHER O

2005. Functional analysis of corporate rescue procedures: A proposal from an Anglo-Swiss perspective. *Journal of Corporate Law Studies* 5(1):105-138.

### CASSIM F (red.), CASSIM M, CASSIM R, JOOSTE R, SHEV J & YEATS J

2012. *Contemporary company law*. 2<sup>de</sup> uitg. Kaapstad: Juta.

### CILLIERS H, BENADE M, HENNING J, DU PLESSIS J, DELPORT P, DE KOKER L & PRETORIUS J

2001. *Korporatiewe reg*. 3<sup>de</sup> uitg. Durban: LexisNexis.

### DAVIS D (red.), GEACH W, MONGALO T, BUTLER D, LOUBSER A, COETZEE L & BURDETTE D

2013. *Companies and other business structures in South Africa*. 3<sup>de</sup> uitg. Kaapstad: Oxford University Press.

---

94 *Maatskappywet* 71/2008.

95 Meskin *et al.* (2014:18.3.4): "It is a noticeable facet of the business rescue procedure that employees are accorded more rights than they would have if the company were to be wound-up." Sien ook Meskin *et al.* (2014:18.9.3): "Generally speaking, Chapter 6 of the Companies Act 2008 is quite sensitive to the protection of employees during the business rescue process."

96 Sien in dié verband Swart (2014:407-408). Die aanhangers van hierdie siening voer ook aan dat werknemers se belange in alle omstandighede bo skuldeisers s'n geplaas word.

97 Sien in dié verband Meskin *et al.* (2014:18.3.4): "Employees who are also creditors of the company, will receive protection in their capacities as both employees and creditors."

98 Van Eck *et al.* 2004:925.



**DELPORT P**

2011. *Henochsberg on the Companies Act 71 of 2008*. Durban: LexisNexis.

**DU PLESSIS J & FOUCHÉ M**

2006. *A practical guide to labour law*. 6<sup>de</sup> uitg. Durban: LexisNexis.

2015. *A practical guide to labour law*. 8<sup>ste</sup> uitg. Durban: LexisNexis.

**FINCH V**

2012. Corporate rescue: Who is interested? *Journal of Business Law* 2012(3):190-212.

**GROGAN J**

2010. *Dismissal*. Kaapstad: Juta.

2014. *Dismissal*. 2<sup>de</sup> uitg. Kaapstad: Juta.

**HARNER M**

2011. The search for an unbiased fiduciary in corporate reorganizations. *Notre Dame Law Review* 86(2):496-522.

**HARVEY N (red.)**

2011. *Turnaround management and corporate renewal. A South African perspective*. Johannesburg: Wits University Press.

**HAUPT A & MALANGE NJ**

2015. Corporate law for Commerce students. 2<sup>de</sup> uitg. Pretoria: Van Schaik Uitgewers.

**JOUBERT T, VAN ECK S & BURDETTE D**

2011. Impact of labour law on South Africa's new corporate rescue mechanism. *International Journal of Comparative Labour Law* 27(1):65-84.

**KLOPPERS P**

1999. Judicial management - A corporate rescue mechanism in need of reform? *Stellenbosch Law Review* 1999(10):417-435.

**LAMPRECHT C**

2008. Business rescue replacing judicial management: An assessment of the extent of problems solved. *SA Journal of Accounting Research* 22(1):183-196. <http://dx.doi.org/10.1080/10291954.2008.11435136>

**LOUBSER A**

2005. The interaction between corporate rescue and labour legislation: Lessons to be drawn from the South African experience. *International Insolvency Review* 14(i):57-69. <http://dx.doi.org/10.1002/iir.124>

**LOUBSER A & JOUBERT T**

2015. The role of trade unions and employees in South Africa's business rescue proceedings. *Industrial Law Journal* 36:21-39.

**MARCOW A**

2014. A comparative assessment of employee rights within South African, United Kingdom and Australian corporate rescue legislation. LLM-proefskrif. [http://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/43167/Marcow\\_Comparative\\_2014.pdf?sequence=1](http://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/43167/Marcow_Comparative_2014.pdf?sequence=1) (toegang verkry op 5 April 2016).

**MARCUS R**

2014. Which court will win? <http://www.hrpulse.co.za/news/230978-which-court-will-win> (toegang verkry op 6 April 2016).

**KUNST J (red.), MESKIN PM, GALGUT B, MAGID P, BORAINÉ A & BURDETTE D**

2014. *Insolvency law and its operation in winding-up*. Durban: LexisNexis.

**PICKWORTH E**

2014. Business rescue slow to catch on in SA. *Business Day LIVE*, 17 Februarie. <http://bdlive.co.za/business/2014/02/17/business-rescue-slow-to-catch-in-in-sa> (toegang verkry op 30 Julie 2015).

**PRETORIUS M**

2015. *CIPC Status Quo Report*, [http://www.cipc.co.za/files/4714/2866/7900/Report\\_Number\\_3\\_amended\\_30032015.pdf](http://www.cipc.co.za/files/4714/2866/7900/Report_Number_3_amended_30032015.pdf).

**PRETORIUS J, DELPORT P, HAVENGA M & VERMAAS M**

1999. *Hahlo's South African company law through the cases*. 6<sup>de</sup> uitg. Kaapstad: Juta.

**RUSHWORTH J**

2010. A critical analysis of the business rescue regime in the *Companies Act* 71 of 2008. *Acta Juridica* :375-408.

**SCHOEMAN HC**

2013. The rights granted to trade unions under the *Companies Act* 71 of 2008. *Potchefstroom Electronic Law Journal* 16(3):237-253. <http://dx.doi.org/10.4314/pej.v16i3.8>

**SHARROCK R, VAN DER LINDE K & SMITH A**

2012. *Hockly se insolvensiereg*. 4<sup>de</sup> uitg. Kaapstad: Juta.

**SMIT D & VERGOTTINI V**

2013. Die invloed van 'n werkgewer se likwidasië en/of boedelsekwestrasie op die diensverhouding met die werknemer, met die oog op ondernemingsredding as moontlike alternatief. *Litnet Akademies* 10(1):83-107.

**SMIT N**

2001. Labour law implications of the transfer of an undertaking. LLD-proefskrif. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

**STATS SA**

2015. *Quarterly Labour Force Survey Quarter 4, 2014*. <http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02114thQuarter2014.pdf> (toegang verkry op 17 Augustus 2015).

**STEYN L**

2015. NUMSA forces company into rescue. *Mail & Guardian*, 10 Julie. <http://mg.co.za/article/2015-07-09-numsa-forces-company-into-rescue> (toegang verkry op 17 Augustus 2015).

**SWART W**

2014. Business rescue: Do employees have better (reasonable) prospects of success? Commentary on *Employees of Solar Spectrum Trading 83 (Pty) Limited v AFGRI Operations Limited* (North Gauteng High Court, Pretoria (unreported) 2012-05-16 Case no 6418/2011; 18624/2011; 66226/2011; 66226A/11). *Obiter* 35(2):406-420.

**VAN ECK S, BORAINÉ A & STEYN L**

2004. Fair labour practices in South African insolvency law. *South African Law Journal* 121(4):902-925.

**ZWANE M**

2015. Affected persons in business rescue proceedings: Has a balance been struck? LLM-proefskrif. [http://open.uct.ac.za/bitstream/handle/11427/15175/thesis\\_law\\_2015\\_zwane\\_muziwakhe\\_simphiwe.pdf?sequence=1](http://open.uct.ac.za/bitstream/handle/11427/15175/thesis_law_2015_zwane_muziwakhe_simphiwe.pdf?sequence=1) (toegang verkry op 6 April 2016).